

المقاولة ورهان التنمية الاقتصادية الواقع والمأمول



كتاب جماعي
من تأليف مجموعة من الباحثين

من إصدارات
مخبر دراسات التنمية المكانية
وتطوير المقاولة ، جامعة أدرار
الجزائر

إصدارات 2020

المقاولة ورهان التنمية الاقتصادية الواقع والمأمول



المقاولاتية ورهان التنمية الاقتصادية الواقع والمأمول

كتاب جماعي من تأليف
مجموعة من الباحثين

من إصدارات

مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية ، جامعة أدرار.

اصدرات 2020

ISBN : 978-9931-9598-0-9 / SED Lab مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية

المحتويات

31-16	2	تقييم مساهمة المؤسسات الجامعية الجزائرية في دعم هيئات المرافقة للنشاط المقاولاتي-دراسة ميدانية دار المقاولاتية جامعة أدرار - منصوري هوارى، بدوي سامية، بن مصطفى ريم
45-32	3	دور الجامعة المقاولاتية في تفعيل فكرة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة -دراسة تحليلية- بن يمينه خيرة ، بن يمينه فاطيمة الزهراء ، بن عياد محمد سمير
65-46	4	المقاولاتية، الابتكار والنمو الداخلي: وجهة نظر شومبتريه أمين حواس، عائشة عتيق
84-66	5	خصائص وأصناف المبادرة جمال الدين كعواش، شريف عمارة، شفيق شاطر
99-85	6	أهمية الثقافة المقاولاتية في تحسين السمات الشخصية للمقاولين العياشي زرزار ، حمزة بن وريدة
113-100	7	التوجهات النظرية المؤطرة لظاهرة المقاولاتية بن سفيان الزهراء
125-114	8	التعلم المقاولاتي عبر الانترنت وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الأفراد والمؤسسات بودي عبد الصمد، غزالي فاطمة ، بوزيد عبد النور
142-126	9	الأساسيات النظرية والتطبيقية للمقاولاتية و التعليم المقاولاتي بن شلاط مصطفى ، بودخيل محمد الامين ، الوالي فاطمة.
162-143	10	التجربة الجزائرية في دعم و ترقية المقاولاتية كآلية لتحقيق التنمية الاقتصادية زهيه لموشى، إلهام نايلي
181-163	11	المخاطر والعراقيل المحيطة بالأعمال المقاولاتية وكيفية التعامل معها حمول طارق، زغني نجية ، بوزادة براهيم
196-182	12	دراسة تحليلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2010-2018 بين الأهمية الاقتصادية والتحديات

	عبد القادر عبد الرحمان، حروشي جلول، جمال دقيش	
13	دراسة واقع أبعاد ريادة الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة تحليلية- موسى حجاب، رضوان آيت قاسي عزو، نبيلة مسيليتي	197-209
14	دور ميكانيزمات المرافقة في دعم نشاط المقاولاتية مع الاشارة لتجارب دولية كهينة رشام	210-226
15	دو التجمعات الصناعية في تحقيق التنمية الاقتصادية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة تجمع العلوم والتكنولوجيا بالهند "بنغالور" ملوكة برورة، صالح السعيد	227-241
16	مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجزائريين، دراسة عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف محمد فلاق ، ناصر طهار	242-256
17	هياكل ترقية العمل المقاولاتي النسوي في الجزائر بين الواقع وسبل التأهيل رفاع توفيق، عدمان فائزة	257-274
18	واقع المقاولاتية في الجزائر وسبل إعادة تفعيل دورها في التنمية الاقتصادية عبد الوفي بولونيز، أميرة علويط	275-293
19	أهمية تنمية وتوسعة المشاريع المقاولاتية الناشئة ومشكلة الفساد الإداري: أهم العراقيل والمعوقات -حالة الجزائر 1990- 2016- بن سكران البودالي ، بومدين محمد أمين ، جلولي محمد	294-312
20	الركيزتين الأساسيتين لنجاح المقاول كمحرك للسيرورة المقاولاتية كريبع سلمى ، بوجلال فضيل	313-324
21	المقاولاتية كآلية لتمكين المرأة المبادرة من إنشاء مؤسسات صغيرة سامية خبيزي	325-335
22	تشجيع الفكر المقاولاتي في المؤسسات الجامعية مقياس ادارة المشروع المهني والشخصي نموذجا عزيزة علوي، سمية بادود	336-346
23	المقاولاتية بين الواقع و التحديات دراسة حالة دار المقاولاتية للمركز الجامعي مرسللي عبد الله -تيازة بن لكحل نوال، رياض مريم، أخناق عثمان	347-359
24	التوجه المقاولاتي وتحفيزات انشاء المؤسسة: دراسة حالة عينة من المؤسسات الخاصة	360-376

	بولاية سيدي بلعباس محمد ادريوش دحماني ، بومدين مسعود عاهد	
393-377	25 اعتماد حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مدخل أساسي لإنجاح مسار التنمية الاقتصادية للدولة عبد القادر موزاوي ، إيمان زواركي، عائشة موزاوي	
404-394	26 المقاول بين المفهوم، السمات، عوامل نجاحه وأسباب فشله في مشروعه يوسفات علي هاشم	
419-405	27 استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم ممارسات إدارة المعرفة وتحقيق رضا العملاء، دراسة على عينة من المقاولات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية صالح عياد، محمد فودوا	

تقييم مساهمة المؤسسات الجامعية الجزائرية في دعم هيئات المرافقة للنشاط المقاوالاتي-دراسة ميدانية دار المقاوالاتية جامعة أدرار-

هوارى منصوري^{*}، سامية بدوي[†]، ريم بن مصطفى[‡]،

I مقدمة :

تؤكد معظم نتائج الدراسات على أن المؤسسات الصغيرة تعد أفضل الوسائل التي تحقق الانتعاش الاقتصادي، نظراً لسهولة تكيفها ومرونتها ما يجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل، فضلاً عن إمكانية قدرتها على الابتكار والإبداع والتجديد وتطوير منتجات جديدة، والجامعة باعتبارها منبع للموارد البشرية المرتفعة الكفاءة كان لا بد لها من أن تلعب دورها في هذا الإطار ومنح فرصة للطلبة المتخرجين من تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال إنشاءهم مؤسسات صغيرة تكون بمثابة حصيلة للمعارف والمهارات التي اكتسبها الطلبة أثناء تكوينهم. في هذا الإطار تم إنشاء دار المقاوالاتية والتي كانت نتيجة اتفاقية أبرمت بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث تحاول دار المقاوالاتية مرافقة الطلبة قبل وأثناء وبعد إنشاء مؤسساتهم الصغيرة. كما أخذت اللجنة الوطنية لتطبيق متطلبات ضمان الجودة في الجزائر متابعة خريجي الجامعات ومحاولة توفير فرض للتشغيل من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة بعين الاعتبار، وبالتالي تم إدماج المعيار (ع134) الذي ينص على ضرورة امتلاك الجامعات الجزائرية لهيئات تهدف لمرافقة طلبتها في السنة الأخيرة للتخرج بهدف بلورة أفكار وتجسيد مشاريع من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة في إطار الاتفاقية المبرمة بين جامعة أدرار والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. جاءت هذه الدراسة للوقوف على: ما مدى مساهمة المرجع الوطني لضمان الجودة في الرفع من مستوى مرافقة دار المقاوالاتية جامعة أدرار للطلبة أصحاب المشاريع؟ يمكن تقسيم هذه الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:
-كيف تساهم هيئات الدعم والمرافقة في مساعدة ودعم الطلبة أصحاب المشاريع؟

* أستاذ، جامعة أدرار (الجزائر)، savah 2013@yahoo.fr
† أستاذة، المدرسة العليا للتجارة القلعة (الجزائر)، samiahedoui5@gmail.com
‡ طالبة دكتوراه، جامعة تلمسان (الجزائر)، benmostefa-2018@hotmail.com

-هل ساهم المرجع الوطني لضمان الجودة في إعطاء تقييم شامل لهيئة دار المقاولاتية جامعة أدرار؟

-هل يوجد تحسن في تقييم جودة دار المقاولاتية جامعة أدرار كهيئة لدعم ومرافقة الطلبة أصحاب المشاريع سنة 2019 مقارنة بسنة 2018 عند تطبيق معايير المرجع الوطني لضمان الجودة؟
فرضيات الدراسة:

-تساهم هيئات الدعم والمرافقة في مساعدة ودعم الطلبة أصحاب المشاريع من خلال تقديم التكوين الضروري والمرافقة الفنية واللوجيستية.

-ساهم المرجع الوطني لضمان الجودة في إعطاء تقييم صادق لميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي في جامعة أدرار.

-يوجد تحسن في تقييم جودة هيئات الدعم والمرافقة للطلبة أصحاب المشاريع بجامعة أدرار سنة 2019 مقارنة بسنة 2018 عند تطبيق معايير المرجع الوطني لضمان الجودة.

أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة مثل هذه المواضيع أهمية علمية وتطبيقية، فأما الأهمية العلمية فتكمن في محاولة دراسة موضوع إنشاء المؤسسة الصغيرة من منظور متكامل يجمع بين مراحل الإنشاء والصعوبات بالإضافة إلى التعرف على المعايير التي تلزم الجامعات بمرافقة الطلبة أصحاب المشاريع للرفع من جودة علاقة الجامعة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وأما بالنسبة للأهمية التطبيقية فتسهم دراسة حالة دار المقاولاتية جامعة أدرار من خلال تقييم مدى الالتزام بمعايير تقييم جودة أداء دار المقاولاتية جامعة أدرار بالنظر للمعايير الوطنية.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

-التعرف على مفهوم المرافقة المقاولاتية للمؤسسات الصغيرة.

-تسليط الضوء على إسهامات دار المقاولاتية باعتبارها هيئة مرافقة ودعم في الجزائر.

-التعرف على معايير المرجع الوطني والمتعلقة بمرافقة الطلبة الخريجين أصحاب المشاريع.

الدراسات السابقة

دراسة (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، 2018)، بعنوان "محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي-دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي"، هدفت الدراسة إلى إبراز واقع روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري وتجدد الدور الذي تلعبه محددات المقاولاتية من أجل خلق هذه الرغبة لدى الشباب الجزائري، توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير إيجابي لهذه المحددات على خلق الروح المقاولاتية لدى العينة المستهدفة، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير عمل وبرامج أجهزة الدعم والمرافقة، وإعطائه دور محوري فيما يخص خلق ثقافة المقاولاتية لدى الشباب والغاء الفوائد الربوية (مصطفى، 2018، الصفحات 20-52).

دراسة (فضيلة بلقاسمي، 2019)، بعنوان "المقاولاتية والجامعة الجزائرية-دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس"، هدفت الدراسة إلى الوقوف على موضوع روح المقاولاتية للطلاب الجامعي وذلك بالتطرق لجانبه النظري والتطبيقي، توصلت الدراسة إلى أن 80% من الطلبة الجامعيين لهم روح مقاولاتية و 57% منهم ركزوا

على تجارب الآخرين الناجحة لاختيار مشروعهم الخاص و 72% من الطلبة لديهم رؤية مستقبلية عن المشروع وأوصت الدراسة بضرورة أن يصل التدريس المقاوлатي إلى المستوى المطلوب لتلبية حاجات الطلبة من المعارف الأمر الذي سيسهم في نشر روح المقاوлатية بين الشباب (بلقاسمي، 2019، الصفحات 299-312).

-دراسة (هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، 2019)، بعنوان "إشكالية التعليم المقاوлатي ودوره في خلق النية المقاوлатية: دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي" هدفت الدراسة إلى إبراز واقع وأهمية المقاوлатية لدى الشباب وتوضيح أهمية التعليم المقاوлатي، توصلت الدراسة إلى أن معامل التحديد بلغ 0.042 أي أقل من 0.4 فنتائج الدراسة تبين عدم وجود تأثير ايجابي لإبعاد المقاوлатية على خلق النية المقاوлатية لدى الشباب الجامعي، وأوصت الدراسة بضرورة خلق علاقة قوية ونظام معلومات بين المؤسسات التعليمية وأجهزة الدعم والمرافقة (مصطفى، 2019، الصفحات 625-644).

-دراسة (Nassira KOURAICHE, 2018)، بعنوان 'Promotion de l'Entrepreneuriat dans l'Enseignement supérieur en Algérie'، هدفت الدراسة إلى الوقوف على الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل الجامعة الجزائرية للترويج لروح المبادرة المقاوлатية، توصلت الدراسة إلى أنه لتنمية روح المقاوлатية يلعب التدريب على دوراً ضرورياً بقدر ما تهدف إلى الترويج للإبداع، وأوصت الدراسة بضرورة إقامة حاضنات للأعمال والمشاريع المقاوлатية للطلبة الجامعيين مثل الوكالة الوطنية لتنمية نتائج البحث والتطوير التكنولوجية (ANVREDET) (KOURAICHE, 2018, pp 40-50).

-دراسة (Moussadak Hakima, Rouhaili Kawter, 2016)، بعنوان 'L'entrepreneuriat à l'université marocaine: Etat des lieux et perspectives'، هدفت الدراسة لتحليل العلاقة بين الجامعة المغربية وروح المقولة وتوضيح كيفية نسج العلاقة بين الجامعة وروح المقول، توصلت الدراسة لوجود تقارب في استجابات مختلف الجهات الفاعلة تجاه الإطار التشغيلي من حيث المقاوлатية الجامعية كما يرى الفاعلون أن الآليات الموضوعية لتشجيع روح المبادرة داخل الجامعة المغربية يجب أن تكون أكثر تطوراً وتصل إلى توقعات ومتطلبات قادة المشروع، وأوصت الدراسة بضرورة توفير التدريب اللازم للطلبة أصحاب المشاريع لتنمية الفكرة وإنجاحها وتزويدهم بالوسائل اللازمة لتطوير المشروع نحو خلق المؤسسة.

1.1 مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1.1.1 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وفقاً للقانون رقم 02-17 المؤرخ في 11 يناير 2017 المتضمن لقانون التوجيه لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكما نصت على ذلك المادة الخامسة على أنها "تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج سلع وخدمات تشغل من واحد إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة ملايين دينار جزائري، أو لا يتجاوز إجمالي حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري وهي تحترم معايير الاستقلالية (02-17، 2017).

يمكن تلخيص تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجدول التالي:

جدول رقم (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المؤسسات	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي	الحصيلة السنوية
المتوسطة	50 الى 250	400 مليون دج الى 4 ملايين دج	200 مليون دج إلى 1 مليار دج
الصغيرة	10 إلى 49	لا يتجاوز 400 مليون دج	لا يتجاوز 200 مليون دج
المصغرة	01 إلى 09	اقل من 40 مليون دج	لا يتجاوز 20 مليون دج

المصدر: (الدين، 2018، صفحة 219)

2.1.1 المقاولاتية

-تعريف المقاولاتية: يقصد بها الأشخاص الذين يمتلكون التوجه نحو تطبيق أنواع من الموازنة والتي قد تتحمل إمكانية لمخاطر مالية لفكرة أو مشروع جديد (Lorz, 2011, p 09).

كما تعرف بأنها "خلق أو انشاء مؤسسة ذات طابع تجاري توفر الخدمات والسلع، كما تمنح امكانيات للشغل وقد تشارك في التنمية الاقتصادية" (Ivana Bilic, 2011, p 116)، وتعرف بأنها "مجموعة من الخطوات يتم ايجاد فرص لتوفير خدمات وسلع يتم تشاركها واستخدامها" (Eric Michael Laviolette, 2006, p 03).

-تعريف المقاول: يعرف بأنه "ذلك الفرد الذي يتميز بإمكانية التعرف على الفرص واقتناصها على عكس البقية" (طاهر، 2013، صفحة 04).

ويعرف بأنه "ذلك الشخص المبدع الذي يحرك عجلة النمو، حيث يعمل على إيجاد توليفات جديدة لوسائل الإنتاج التي قد تكون إما سلع أو خدمات أو مصادر تمويل جديدة" (Ramzi, 2003, p 23).

3.1.1 المرافقة المقاولاتية

مفهوم مرافقة المؤسسات الصغيرة من أهم الآليات الفعالة لترقية المؤسسات الصغيرة، وما يترتب عنها من خلق مناصب شغل، والنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأهمية دور هيئات الدعم والمرافقة ناتجة من دورها في إنجاح مسار هذه المؤسسات من خلال تذليل المشاكل والصعوبات التي تعترض عملية إنشاء وتنمية المشاريع الصغيرة.

-مفهوم المرافقة المقاولاتية: انطلاقا من الأهمية والأهداف التي جاءت من أجلها يمكن إيجاد تعريفات للمرافقة أبرزها المتخصصون في هذا المجال، نذكر فيما يلي البعض منها.

كما عرفت بأنها "عملية ديناميكية تهدف لتطوير وتنمية مشاريع الأعمال الصغيرة، التي تمر بمرحلة الإنشاء وبداية النشاط لتتمكن من النمو من خلال المساعدات الفنية والتسهيلات اللازمة" (محمد، 2009، صفحة 09). وعرفت بأنها "تجنيد للهيكل والاتصالات لمواجهة المشاكل التي قد تعترض المؤسسة، ومهنة المرافقة تتبع ثلاث مراحل: مرحلة الاستقبال، مرحلة تقديم الخدمات، مرحلة المتابعة" (سايبي، 2009، صفحة 03).

فالمرافقة هي إجراء يشمل على القيام بنقل شخص ما من حالة إلى أخرى، وهذا بالتأثير عليه لاتخاذ قرارات معينة، حيث تهدف المرافقة إلى جعل المنشئ مستقل، وبالتالي فهي تخص المقاول صاحب المؤسسة (انجهان، 2010)، كما أنها تهدف إلى مرافقة شخص (أو فريق) مقاولتي يحمل فكرة استثمارية، وقيادة هذه الفكرة من أجل الوصول إلى مشروع قابل للاستمرار (Léger-Jarniou, 2008, p 168).

ويقول (Olivier CULLIERE) أن نشاط هيئات المرافقة يقوم على التقريب بين الفاعلين في عملية تطوير المؤسسات الصغيرة من الهيئات القانونية والاستشارية والوكالات العامة والخاصة، الجمعيات المهنية، المجالس المختلفة، البنوك، مؤسسات التأمين، الضرائب، مؤسسات رأس مال المخاطرة.

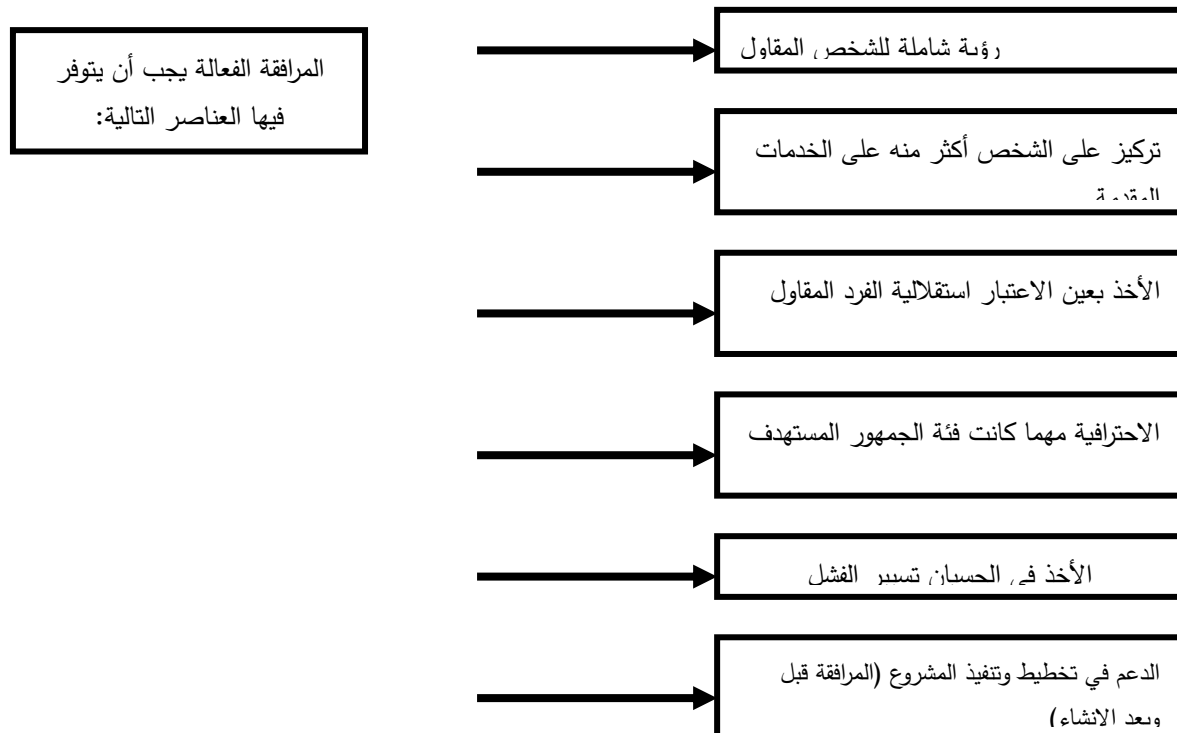
-أهمية وأهداف المرافقة في إنشاء المؤسسات الصغيرة: هناك مجموعة أسباب تجعل المؤسسات الصغيرة في حاجة لمرافقة خاصة خلال المرحلة الأولى من إنشائها، ولعل من أهم هذه الأسباب هي تعقد مسيرة إنشاء المؤسسة التي تنتج من عدة جوانب، تتمثل أهمها في ما يلي (DUVERT Régis, 2002, pp 47-48):

التعقد الفني: لا يمتلك أي مشروع في بداية إنشائه الكثير من الخبرة والكفاءة التسييرية، وعلى صاحب المشروع التحكم في عنصرين هما: المعرفة الفنية الجيدة بالمشروع، والروح المقاوлатية العالية، حيث أن هذه الأخيرة تتطلب مجموعة من المعارف الإضافية في الإدارة والتسيير، المحاسبة، القانون، الجباية، الإستراتيجية.

تعقد المحيط الخارجي: تتميز البيئة الخارجية بالتغير وعدم الثبات، هذا يتطلب القيام بجهد للتنبؤ بالتغيرات البيئية بهدف الاستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل، وتأتي المرافقة في هذا الإطار بأدوات وطرق علمية تهدف إلى ضبط هذا التعقيد وتوضيح الخيارات الممكنة للمقاو (بوغابة، 2011).

التعقد الإداري: يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال إنشاء المشروع تتعلق بمعاملات التسجيل بمصالح الضرائب والتأمينات، مما ينتج تأخير في إجراءات الإنشاء القانوني للمؤسسة، يؤدي أحيانا للتخلي عن انجاز المشاريع، كل هذه التعقيدات شجعت ظهور هيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة، التي تهدف للقضاء على هذه التعقيدات، وحل المشاكل الأخرى التي قد تواجهها المؤسسات الصغيرة مشكل الحصول على التمويل.

الشكل(01):خصائص المرافقة الجيدة



المصدر: (برنوطي، 2005، صفحة 82)

-المرافقة تقوم في إنجاز المشاريع على مرحلتين

التخطيط والتنفيذ: فالمرحلة الأولى يقوم بها غالبا المقاول، أما التنفيذ فيعتبر نقطة الانطلاق في المرحلة العملية التي يجب فيها وقوف الهيئة المرافقة إلى جانب المقاول منذ انطلاق النشاط وطول فترة تنفيذ المشروع (فترة الإنشاء).

2.1 دور الجامعة في نشر الفكر المقاولاتي من خلال المرجع الوطني لضمان الجودة

رغم عدم إنكار إيجابيات التطور الكمي للجامعة الجزائرية، إلا أنه لا يخفى عديد المشاكل التي تعترض سبيلها، منها مشاكل تتعلق بالتضخم المطرد لعدد الطلبة ما أثر على قدرة استيعاب المنشآت القاعدية، وخلق الاكتظاظ وأضعف نوعية التأطير ونتائجه، وكذا الطالب ومواقفه وجهوده المتواضعة في سبيل التعلم وتلقي المعرفة، ومشاكل التسيير الإداري والبيروقراطية المعيقة للبحث ولعلاقة الجامعة بمحيطها، والمشاكل المتعلقة بمخرجاتها ونوعية الشهادات المحصلة غير المسايرة لحاجات وتحولات المجتمع (جمال، 2006، صفحة 31). هذا ما ساهم في غياب الجامعة عن أدوارها ووظائفها التي قد تساهم في تطوير محيطها الداخلي والمجتمعي ونتيجة لذلك دخلت الجامعة في نوع من القطيعة في العلاقة مع محيطها، الأمر الذي جعلها تهتم بتخريج الطلبة وتكوينهم.

وما يزيد من صعوبة الأمر هو ضعف المخصصات المالية حيث يعد معدل الباحث الجزائري متواضع مقارنة بالمعدل العالمي (الله، 1998)، مروراً بالمشاكل المتعلقة بالتعاون مع المحيط الدولي وكل هذا يعكس وضع لا بد من العمل على تحسينه للمساعدة في إخراج الجامعة والبحث العلمي إلى مسار التنمية.

1.2.1 إستراتيجية تحسين جودة التعليم العالي وعلاقته بمحيطه الاقتصادي

الأعمال التي يجب أن تكون مفتاحاً للحل نحو ايجابية لعلاقة الجامعة بمحيطها هو أن تتوفر إرادة من طرف الفاعلين مع الجامعة وأطرها وباحثيها، وثالثاً الفاعلين في المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وإلا فإن عدم توفر ذلك لن يؤدي بالجامعة إلى الانفتاح وإنتاج المعرفة وخدمة المجتمع.

القطاعين العام والخاص مطالبين بدعم الجامعة مادياً ومعنوياً وتوفير التمويل اللازم لبرامجها وللبحث العلمي الذي تضطلع به، وفي مقابل ذلك يتوجب على الجامعة أن تعيد النظر في أهدافها بحيث تضع خدمة المجتمع في مقدمة أهدافها، وتغير من هياكلها وأساليبها في ضوء التطورات العلمية والتقنية المتسارعة، وأن تسعى إلى شراكة حقيقية مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين خارج حرمها الجامعي لخدمتهم (الله، 1998)، كما يتوجب على المؤسسة الجامعية أن تمتلك خطة تكوين دورية معدة على أساس احتياجات الجماعات المحلية والشركات والشركاء الاجتماعيين (العالي، 2016).

كما يتوجب عليها أن تقدم مساهمتها في خلق وتطوير حاضنات الشركات، هيئات الدعم والمرافقة والشركات الصغيرة من خلال وجود مواد تعليمية تهتم بالأعمال الحرة وإنشاء الشركات ووجود طريقة للتقييم تتم

بناء على مشاريع إنشاء شركات عوض مذكرة التخرج مع التركيز على تفعيل اتفاقيات التعاون مع هيئات المرافقة والدعم لإنشاء شركات أو أعمال حرة (العالي، 2016).

كما أن تفعيل علاقة الجامعة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي يفرض بالضرورة إيجاد مقاربة للبحث العلمي مع المجتمع لتطوير المقاوله وإرساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة للنمو الاقتصادي، هذا إن تحقق من شأنه جعل المقاوله كوحدة اقتصادية ومشروع استثماري واجتماعي لخريجي الجامعات (سفيان، 2015).

2.2.1 التواصل بين الجامعات الجزائرية والمؤسسات الاقتصادية

الملاحظ أن تفعيل علاقة الجامعة الجزائرية مع المحيط الاقتصادي صار أمر ضروري للوصول للغايات التعليمية والتكوينية، فالشراكة مع المحيط الاقتصادي تحاول التمهيد لإدراج المتخرجين وإدماجهم في سوق العمل للمساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد (موسى، 2017).

شروط إقامة الجامعة الجزائرية علاقة شراكة مع المحيط الاقتصادي

يمكن الحديث عن أهم الخصائص التي يجب توفرها في المؤسسة الجامعية الجزائرية لتؤهلها لإبرام وتوطيد اتفاقيات تعاون مع المحيط الاقتصادي كما يلي:

- أن تكون التنمية الاقتصادية ضمن رسالة الجامعة وفي تصورها لأهدافها؛
- متابعتها لمشاركات في البحوث مع المؤسسات الصناعية (العالي، 2016)؛
- أن تشارك هذه المؤسسات الاقتصادية كمقاول في قضايا البحث والتطوير داخل المؤسسة الجامعية؛
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في أنشطة التنمية الاقتصادية (بوزيان، 2010).

المرجع الوطني لضمان الجودة.

أدركت المنظومة التعليمية الجزائرية حتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي، تجسدت في القيام بإصلاحات تهدف إلى ترقية هذا الأخير نحو مستويات أفضل. فصدر القانون التوجيهي للتعليم الذي كرس لأول مرة إمكانيات فتح مؤسسات خاصة للتعليم العالي وضرورة مراقبتها وتقييمها بإنشاء ما يسمى **بالمجلس الوطني للتقييم (CNE)** سنة 2008، فانبثقت فرقة عمل كلفت بالتفكير في المشروع مدعمة ببعض الخبراء الدوليين (بركان، 2012).

في 31 ماي 2010 تم ترسيم عمل الفرقة بقرار إنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي (CIAQES) وفقا للمرسوم رقم 167 وهي هيئة تابعة للأمانة العامة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تكمن مهمتها الرئيسية في:

-دعم ومرافقة مؤسسات التعليم العالي في تدعيم قدراتها المؤسساتية وتطوير ثقافة الجودة. وهذا ما جعلها تبدأ في خطواتها الأولى باعتماد أدوات ووسائل على مستوى كل المؤسسات الجامعية تمثلت في هيكلة خلايا لضمان الجودة وتعيين مسؤولين لهذه الخلايا وتكوينهم من أجل إعداد مرجع للجودة.

- متابعة تأسيس خلية ضمان الجودة على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي.

-وضع معايير لقياس الجودة، واعتمادها كوسائل لقياس الأداء.

- تعميم عملية التقويم الذاتي وفقا للمعايير المعتمدة.

ويشمل المرجع الوطني لضمان الجودة مجموعة المقاييس والمعايير المشمولة في مراجع المجالات الأساسية للتكوين والبحث العلمي، البنية التحتية للجامعات، علاقة المؤسسات الجامعية مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي، التعاون والحركة بين الجامعات والحكامة والحياد داخل الجامعة.

تنظيم خلية ضمان الجودة: خلية ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر هي هيئة تابعة لرئيس الجامعة، تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف الهيئات البيداغوجية والإدارية للمؤسسة، ويعين رئيس الجامعة مسؤولا للخلية الذي يتولى بدوره تعيين مسؤولين للخلايا المنشئة على مستوى الكليات المكونة للمؤسسة الجامعية؛ يحكمها نظام داخلي تعدد الخلية بالإضافة إلى برنامج سنوي ينظم عملها الذي يتمحور في القيام بمجموعة من المهام (حسين، 2015):

-تعد الخلية بمثابة الواجهة بين المؤسسة الجامعية والهيئات الوطنية للتقييم؛

-تضمن متابعة برنامج العمل الوطني في ضوء التحسين المستمر لجودة برامج التكوين، البحث، العمل المؤسساتي والتكوين المستمر لأعضائها في مجال ضمان الجودة؛

-وظيفة الإعلام حول مهامها وأهدافها، ونشر التقارير المختلفة خاصة تقرير التقييم الداخلي؛

معايير تطوير إدارة الجودة في المؤسسة الجامعية

ضمن مسار الإصلاحات التي تبنتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، صدر القرار الوزاري رقم 167 المؤرخ في 31 ماي 2010 المتضمن تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام الجودة في التعليم والبحث العلمي، مكونة من خبراء وأساتذة جامعيين، تهدف إلى دعم تطوير ممارسات ضمان الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي؛ ومتابعة وتفعيل ممارسات ضمان الجودة بالاعتماد على إجراء التقييم الذاتي لتحسين الجودة في المؤسسة التعليمية.

جدول رقم 02: تركيبة الدليل الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي

المبادئ	الحقول	المراجع	المعايير	الاثباتات
التكوين	7	23	49	106
البحث العلمي	3	17	32	55
الحكامة	5	27	53	180
الحياة الجامعية	4	14	25	71

38	19	17	5	الهيكل القاعدية
40	19	11	3	التعاون مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي
70	22	14	4	العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي
563	219	123	31	المجموع

المصدر: (العالي، 2016، 2-41)

المجالات والمعايير المتعلقة بضمان الجودة

يوضح مضمون المرجع الوطني لضمان الجودة أن الوزارة أولت أهمية كبرى لمجال ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي لضمان مشاركة مختلف الأطراف في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار تلبية مختلف حاجاتهم، حيث يقدم لنا المرجع الوطني عددا من المراجع تأتي في شكل معايير تمثل حالة سير المؤسسة المرغوبة، تتمثل حقول ميدان العلاقة مع المحيط الاقتصادي فيما يلي:

المشاركة في تنمية الجماعات المحلية

حيث يتعلق الأمر بتقديم المؤسسة لعروض تكوين تلبي الطلب المحلي: -توجد علاقة بين المؤسسة والمحيط الاجتماعي الاقتصادي المحلي حيث يشارك المهنيون في بناء عروض التكوين.

-هناك نسبة من الأوائل في التكوين يتم تشغيلهم بطلب من الشركاء من المحيط الاجتماعي الاقتصادي.

-العلاقات مع الشركاء الاقتصاديين على مستوى المحلي والإقليمي.

-إدماج المنتج لدى الشركاء من المحيط الاجتماعي الاقتصادي (العالي، 2016، صفحة 34).

-تنظيم مندييات للتوظيف على مستوى المؤسسة.

- المشاركة في مختلف صالونات التوظيف من أجل تعزيز ودعم منتج التكوين.

العلاقة مع الشركات

حيث تناسب عروض التكوين لدى المؤسسة احتياجات الشركات يتعلق الأمر بجعل برامج التكوين متوافقة مع احتياجات الشركات في المنطقة من خلال تطبيق المعايير:

-تقدم المؤسسة تكوين متخصص حسب احتياجات الشركات حيث يراعي عرض التكوين الخاص بالمؤسسة خصوصيات المنطقة ليكون قادرا على تلبية احتياجات الشركات.

-تمتلك المؤسسة هيئات للإدماج المهني ومتابعة الخريجين بإنشاء هيئات تسمح للمتعلّم تربصات تطبيقية بهدف تحضير تقارير تربص أو القيام بدراسة حالة وكذا إقامة تفاعل مع الشركات من أجل متابعة تطور منتج التكوين (محل الدراسة).

البحث والتطوير

تمتلك المؤسسة علاقات شراكة مع المؤسسات حيث يتعلق الأمر بإقامة اتفاقيات وتعزيز العلاقات مع الشركات:

-تقيم المؤسسة اتفاقيات مع الشركات بإنشائها هيكلًا للتنسيق مع المؤسسات المعنية بالشراكة.
-تنظم المؤسسة لقاءات مع مختلف الفاعلين في المحيط الاقتصادي الاجتماعي (محاضرات، ندوات،...) تسمح بالتشخيص الشامل للشركات وتحديد الخطوط العريضة لبرنامج البحث والتطوير.

التكوين والمتابعة

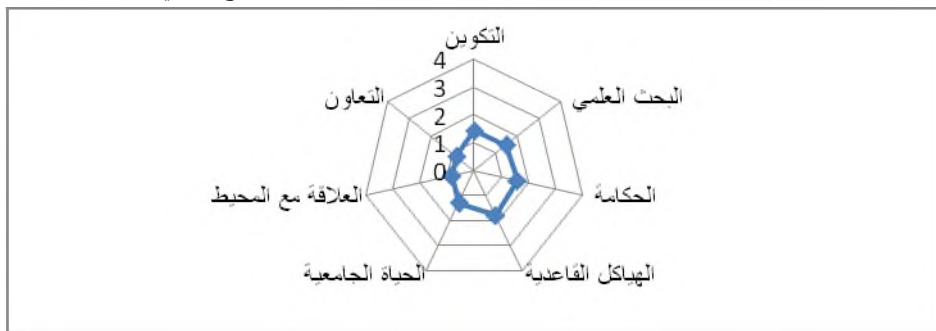
تمتلك المؤسسة خطة تكوين دورية معدة على أساس احتياجات الجماعات المحلية والشركات والشركاء الاجتماعيين بمعنى توفير عروض تكوين دورية مبنية على احتياجات الجماعات المحلية والشركات والشركاء الاجتماعيين من خلال:

-تساهم المؤسسة في خلق وتطوير حاضنات للشركات، وكذا هيئات الدعم والمرافقة والشركات الصغيرة.
-تمتلك المؤسسة برنامج تكوين لإنشاء الشركات والأعمال الحرة بوجود مواد تهتم بالأعمال الحرة وإنشاء الشركات.

3.1- تقييم جودة المعيار (ع134) "هيئات الدعم والمرافقة".

نحاول هنا عرض مختلف الجوانب المتعلقة بتقييم جودة المعيار (ع134) سواء ما تعلق بتقييم جودة ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي والذي يتضمن مجموعة حقول، ما يهمنا هنا هو الحقل الرابع "التكوين والمتابعة" والذي يتضمن مجموعة مراجع ومعايير من بينها المعيار محل الدراسة (ع134) والذي يندرج ضمن المرجع (ع34) والذي يحاول توضيح المعايير المرجعية المتعلقة بالممارسات الجامعية المطلوب تطبيقها من طرف المؤسسات الجامعية الجزائرية لضمان جودة علاقتها مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

الشكل رقم 02: نتيجة التقييم الذاتي حسب كل ميدان من ميادين المرجع الوطني 2019

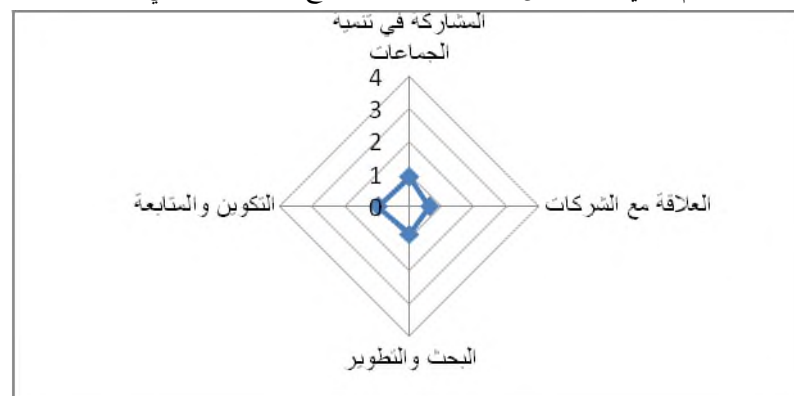


المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق خلية ضمان الجودة لجامعة أدرار

يتضح أن كل الميادين تحسنت تقييم أقل من المتوسط وكان التقييم الأعلى للهياكل القاعدية (1.78) من (4) والأعلى كما كان عليه الحال سنة 2018 وتحصل ميدان التعاون مع المحيط أقل تقييم 0.82 من 4، ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي محل الدراسة تحصل على تقييم 0.83 وشهد ارتفاع مقارنة بـ

2018 بـ 16.86% حيث قدر 0.69 من 4 ورغم هذا فتقييمه جاء دون المتوسط وجاء في المرتبة قيل الأخيرة من مجموع سبعة ميادين تضمنها المرجع الوطني لضمان الجودة.

الشكل 03: التقييم الذاتي حسب كل حقول ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي 2018



المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على وثائق خلية ضمان الجودة لجامعة أدرار

يلاحظ أن جميع حقول ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي جاء تقييمها اقل من المتوسط حيث الحقل الأول "المشاركة في تنمية الجماعات المحلية" تحصل على تقييم 0.91 من 4 بينما الحقل الثاني "العلاقة مع الشركات" تحصل على أضعف تقييم 0.62 من 4 بينما الحقل الثالث "البحث والتطوير" تحصل على تقييم قدر بـ 0.85 من 4، الحقل الرابع محل الدراسة "التكوين والمتابعة" تحصل على تقييم 0.96 من 4 وهو الأعلى تقييم في هذا الميدان والذي يتضمن المعيار (ع134) محل الدراسة حيث قدر سنة 2018 بـ 1.04 وانخفض بنسبة تقدر بـ 7.69%.

الجدول 03: جدول تحديد الأنشطة ذات الأولوية في ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي

عدد الإثباتات الغير مطابقة	عدد المعايير الغير مطابقة	النقاط المحسوبة للمراجع				الحقل	الميدان
		3 < م ≤ 4	2 < م ≤ 3	1 < م ≤ 2	1 <= م		
9	2	0	0	2	2	ع 1	العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي
56.25%	33.33%	0%	0%	50%	50%		
13	4	0	0	1	2	ع 2	
61.90%	57.14%	0%	0%	33.34%	66.66%		
11	0	0	0	1	2	ع 3	
55%	0%	0%	0%	33.34%	66.66%		

المصدر:	5	1	0	0	2	2		
من	55.55%	25%	0%	0%	50%	50%	ع 4	
إعداد	38	7	0	0	6	8		
الباحثين	57.57%	36.84%	0%	0%	42.85%	57.15%		المجموع

إعتمادا على وثائق خلية ضمان الجودة لجامعة أدرار

يلاحظ أن تقييم المرجع (ع134) "تمتلك المؤسسة برنامج تكوين لإنشاء الشركات والأعمال الحرة" بلغ (1.33) من (4) وهي نقطة أقل من المتوسط حيث تحصل دليل الإثبات (ع1134) "وجود مواد تعليمية تهتم بالأعمال الحرة وإنشاء الشركات" على تقييم 2 من 4 بينما تحصل دليل الإثبات (ع2134) "وجود طريقة للتقييم تتم بناء على مشاريع إنشاء شركات عوض مذكرة التخرج" على تقييم معدوم بينما دليل الإثبات (ع3134) "وجود اتفاقيات تعاون مع هيئات المرافقة والدعم لإنشاء شركات أو أعمال حرة" على تقييم 2 من 4، بينما المرجع (ع34) "تساهم المؤسسة في خلق وتطوير حاضنات للشركات، وكذا هيئات الدعم والمرافقة والشركات الصغيرة" تحصل على تقييم قدر 1.33 من 4.

جدول 04: جدول تصنيف مراجع ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

المجموع	المراجع				الحقل	الميدان
	4 ≤ م < 3	3 ≤ م < 2	2 ≤ م < 1	1 ≤ م		
4	-	-	ع 21-ع 41	ع 11-ع 31	ع 1	العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي
3	-	-	ع 32	ع 12-ع 22	ع 2	
3	-	-	ع 33	ع 13-ع 23	ع 3	
4	-	-	ع 34-ع 44	ع 14-ع 24	ع 4	
14	0	0	6	8	4	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على وثائق خلية ضمان الجودة لجامعة أدرار

يلاحظ جميع مراجع ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي جاء تقييمها اقل من 2 وهذا ما يعكس التقييم الأقل من المتوسط للميدان، والملاحظ كذلك أن 8 من مجموع 14 مرجع بمعدل 57.15% جاء تقييمها اقل من 1، و 6 مراجع جاء تقييمها اقل من 2 بنسبة 42.85%، المرجع (ع34) الذي يتضمن المعيار (ع134) محل الدراسة تقييمه محصور بين 1 و 2، حيث أن هذا المعيار يتضمن ثلاثة أدلة إثبات (ع 1134) بلغ تقييمه 2 من 4 بينما دليل الإثبات (ع2134) جاء تقييمه معدوم بينما دليل الإثبات (ع3134) تحصل على تقييم 2 من 4.

جدول 05: مصفوفة ترتيب مراجع العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق خلية ضمان الجودة لجامعة أدرار

يلاحظ أن 6 مرجع من مجموع 14 ستعالج على المدى المتوسط بنسبة 42.85% كون تقييمها جاء محصور بين 1 و2، 8 مراجع من مجموع 14 ستعالج على المدى القصير بنسبة 57.15% لان تقييمها اقل من 1، يلاحظ كذلك من الجدول انه لم يتم تصنيف معالجة أي مرجع على المدى الطويل أو تجاهله وهذا بسبب انه لم يتحصل أي مرجع على تقييم يتجاوز 2 ويقل عن 3 بالنسبة للمدى الطويل أو يتجاوز تقييم 3 بالنسبة للمعايير التي يتم تجاهلها كون تقييمها جيد جدا، المرجع (ع34) الذي يتضمن المعيار (ع134) محل الدراسة سيعالج على المدى المتوسط كونه تحصل على تقييم 1.33 من 4.

جدول 06: جدول ترتيب المراجع التي ستعالج في ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

الميدان	الحقل	قائمة المراجع التي ستعالج		
		قصير المدى	متوسط المدى	طويل المدى
العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي	ع1	ع11-ع31	ع21-ع41	-
	ع2	ع12-ع22	ع32	-
	ع3	ع13-ع23	ع33	-
	ع4	ع14-ع24	ع34-ع44	-
المجموع	4	8	6	0

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق خلية ضمان الجودة لجامعة أدرار

يلاحظ أن جميع مراجع ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي ستعالج إما على المدى القصير أو المتوسط، هذا مرتبط بتقييم ميدان العلاقة مع المحيط حيث الواضح من الجدول أن تقييم جميع المراجع اقل 2، المرجع (ع34) الذي يتضمن المعيار (ع134) "تمتلك المؤسسة برنامج تكوين لإنشاء الشركات والأعمال الحرة" محل الدراسة سيعالج على المدى المتوسط كونه مهم ولكن تطبيقه تواجهه صعوبات وهذا ما وضحه الجدول رقم (04) الذي وضع مصفوفة ترتيب مراجع ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي حسب

درجة الأهمية	مهم	المراجع التي تعالج على المدى المتوسط	المراجع التي تعالج على المدى القصير
		ع21-ع41-ع32-ع33-ع34-ع44	ع11-ع31-ع12-ع22-ع13-ع23-ع14-ع24
	أقل أهمية	المراجع التي يتم تجاهلها	المراجع التي تعالج على المدى الطويل
		-	-
		الصعوبات	قابلية التحقق
		درجة قابلية التحقق	

النماذج التي حددتها اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي في المؤسسات الجامعية الجزائرية.

II الطريقة والأدوات:

تتعرض الطريقة للتفاصيل والمراحل والمعالجات المستخدمة للإجابة على تساؤلات الدراسة والإجابة على فرضياتها، حيث يحاول الباحثان التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ويحاولان عرض جميع مصادر البيانات والكيفيات المستخدمة في الوصول للنتائج وتحليلها وتوضيح الأساليب المستخدمة لاختبار فرضيات الدراسة.

إن عملية التقييم الذاتي التي باشرتها الوزارة الوصية تشرف عليها خلايا ضمان الجودة من خلال عديد اللجان المرتبطة بميادين المرجع الوطني، حيث تجتمع خلية الجودة بكل اللجان في بداية كل تقييم سنوي وتضع برنامج العمل المتعلق بعملية التقييم حيث تشرف لجنة التخطيط الاستراتيجي وتتابع عمل اللجان المعنية.

1.11 محددات الدراسة ونماذج الدراسة:

من أجل اختبار فرضيات الدراسة استعملنا أداة التقييم الذاتي والتي سوف تعطي تقييم مبني على عمليات الفحص والرقابة التابعة للجان التالية:

- لجنة ميدان إعداد السياسات ومقاربات الجودة.
- لجنة ميدان الهياكل القاعدية والحياة الجامعية.
- لجنة ميدان فريق نظام المعلومات.
- لجنة ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.
- لجنة ميدان الفريق الفرعي الخاص بالمكتبة.

حيث تشرف لجنة التخطيط الاستراتيجي على عمل اللجان المذكورة من خلال عمليات التدقيق والرقابة ومدى الالتزام بتطبيق معايير المرجع الوطني، بعدها يتم إعداد التقارير المتعلقة بنتائج التقييم الذاتي. تتم عملية القياس باستخدام مقياس ليكارت ولكن بالتقييم من (0) إلى (4) وليس من (1) إلى (5) واعتمدت الوزارة هذا التقييم خاصة قيمة (0) ليكون لها أثر معنوي فإما وجود للنشاط بدرجة معينة من (1) إلى (4) أو عدم تطبيقه وبالتالي فالتقييم يكون بدرجة (0).

2.11 بيانات الدراسة:

العينة المدروسة تخص نيابات وكليات جامعة أدرار والمديريات الفرعية للأمانة، وهذا يدل على أن ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي يجمع عديد الفاعلين كما شملت فترة الدراسة سنة 2019.

تم الاعتماد في جمع المعطيات على دراسة ميدانية بجامعة أدرار وفق الخطوات العملية التي أقرتها اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي (MOHAMED, 2015, PP 9-13).

حيث يتم حساب تقييم ميدان التكوين من خلال متوسط الحقول، وتقييم الحقل هو عبارة عن متوسط المراجع، وتقييم المرجع هو متوسط المعايير، وتقييم المعيار هو متوسط أدلة الإثبات.

اعتمد الباحثان في جمع بيانات الدراسة على الدراسة الميدانية في جامعة أدرار بجمع المعلومات من محل الدراسة سواء نيابات الجامعة أو كلياتها أو مديرياتها الفرعية التابعة للأمانة العامة.

III الخلاصة:

علاقة الجامعة الجزائرية بمحيطها الاجتماعي والاقتصادي أصبحت تخضع للقياس والتقييم من طرف الوزارة الوصية، منذ انطلاق العمل بالمرجع الوطني لضمان الجودة سنة 2016، بالنسبة لجامعة أدرار وفي إطار مرافقة ودعم الطلبة أصحاب المشاريع عقدت جامعة أدرار على غرار عديد الجامعات الوطنية اتفاقية مع

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بهدف مرافقة الطلبة خريجي الجامعات بهدف إنشاء مؤسسات صغيرة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- تساهم هيئات الدعم والمرافقة في مساعدة ودعم الطلبة أصحاب المشاريع من خلال تقديم التكوين الضروري والمرافقة الفنية واللوجيستية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

- ساهم المرجع الوطني لضمان الجودة في إعطاء تقييم شامل لعلاقة جامعة أدرار مع محيطها والاقتصادي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

- ظهر تحسن في تقييم جودة هيئات الدعم والمرافقة للطلبة أصحاب المشاريع بجامعة أدرار سنة 2019 حيث بلغ 1.33 مقارنة بسنة 2018 حيث بلغ 1 بارتفاع قدر ب 33% عند تطبيق معايير المرجع الوطني لضمان الجودة وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

- وجدت الدراسة أن تقييم حقل التكوين والمتابعة (ع4) سنة 2019 بلغ 0.96 مقارنة بسنة 2018 حيث بلغ 1.04 حيث انخفض ب 7.69%.

- توصلت الدراسة إلى أن تقييم ميدان العلاقة مع المحيط الاقتصادي سنة 2019 بلغ 0.83 مقارنة بسنة 2018 حيث بلغ 0.69 بارتفاع قدر ب 20.28%.

توصي هذه الدراسة بما يلي:

- على جامعة أدرار أن تدعم برامجها التكوينية لإنشاء الشركات والأعمال الحرة لفائدة الطلبة وفقا لما نص عليه المعيار (ع134).

- ضرورة تعميم تدريس مواد تعليمية تهتم بالأعمال الحرة وإنشاء الشركات وفق نص دليل الإثبات (ع1134).

- العمل على إيجاد طريقة للتقييم تتم بناءا على مشاريع إنشاء شركات عوض مذكرة التخرج وفق نص دليل الإثبات (ع2134).

- ضرورة تفعيل ودعم اتفاقيات التعاون المبرمة مع هيئات المرافقة والدعم لإنشاء الشركات أو الأعمال الحرة كما نص عليه دليل الإثبات (ع3134).

- الإحالات والمراجع:

- 1-DUVERT Régis, H. N. (2002). *L'appui a la création d'entreprise ou d'activité*. Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité .
- 2-Eric Michael Laviolette, C. L. (2006). Les Compétances Entrepreneuriales: Definition et Construction d'un Refrentiel. *Le 8 congrès International Francophone en Entrepreneuriat (CIFE PME): L'internalisation des PME et ces conséquences sur les stratégies Entrepreneuriales* (p. 03). Haute école de gestion Fribourg.
- 3-Ivana Bilic, A. P. (2011). How does education influence entrepreneurship orientation? Case study of Croatia. (U. o. Split, Ed.) *Management : Journal of Contemporary Management Issues* , 16 (1), p. 116.
- 4-KOURAICHE, (. (2018, 06). Promotion de l'Entrepreneuriat dans l'Enseignement supérieur en Algérie. (u. d. chlef, Éd.) *Revue académique des études humaines et sociales* (20), pp. 40-50.

- 5-Léger-Jarniou, C. (2008). Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes Théorie(s) et pratique(s). (U. Paris-Sud, Éd.) *Revue Française de Gestion* , 34 (185), p. 168.
- 6-Lorz, M. (2011). *The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention*. School of Management, Economics, Law, Social Sciences and International Affairs . St Gallen: University of St. Gallen.
- 7-Moussadak Hakima, R. K. (2016, 06 01). L'entrepreneuriat à l'université marocaine: Etat des lieux et perspectives. (U. d. Béchar, Éd.) *Al Bashaer Economic Journal* , 2 (5), pp. 204-215.
- 8-Ramzi, S. A. (2003). *Contribution du Profil entrepreneurial a la Réussite de l'Entreprise*. Ouargla: Univeristé de Ouargla.
- 9-القاسمي عبد الله. (1998). *الجامعة والتنمية*. (السلسلة الشهرية المعرفة للجميع، المحرر) الرباط: منشورات رسيس.
- اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي. (2016). *المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي*. الجزائر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- 10-بدر اوي سفيان. (2015). *ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقول: دراسة ميدانية بولاية تلمسان*. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. تلمسان: جامعة تلمسان.
- 11-بريرة انجهان. (2010). *الاقتصاد والتنمية*. (ترجمة حاتم حميد محسن، المحرر) دمشق، سوريا: دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع.
- 12-بوخمم عبد الفتاح، صندرة سايبى. (2009). دور المرافقة في دعم انشاء المؤسسات الصغيرة- واقع التجربة الصغيرة. *المؤتمر الثاني حول القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الاعمال الحديثة* (صفحة 03). عمان: الجامعة الأردنية.
- 13-خذري توفيق، حسين بن طاهر. (2013). *المقالة كخيار فعال لنجاح PME الجزائرية-المسارات والمحددات. الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي الجديد* (صفحة 04). الوادي: جامعة الوادي.
- 14-راضية بوزيان. (2010). واقع الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية في الجزائر- رؤية استشرافية واطار مقترح للاصلاح. (المركز الجامعي الطارف، المحرر) *مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير* (40)، صفحة 96.
- 15-زين الدين بروش، يوسف بركان. (2012). مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر (الواقع والآفاق). *المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي* (صفحة 218). المنامة: الجامعة الخليجية.
- 16-سعاد نائف برنوطي. (2005). *ادارة الأعمال الصغيرة: أبعاد للريادة* (المجلد سعاد نائف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة: أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص82). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 17-سمير بن حسين. (2015). تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر. (جامعة ورقلة، المحرر) *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية* (15)، صفحة 212.
- 18-فضيلة بلقاسمي. (2019, 12 01). *المقاولاتية والجامعة الجزائرية-دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس*. (جامعة الجلفة، المحرر) *مجلة دراسات اقتصادية* ، 18 (39)، الصفحات 299-312.
- 19-قوجيل محمد. (2009). *تقييم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في انشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. ورقلة: جامعة ورقلة.
- 20-محمد بن موسى. (2017, 12 31). سبل توطيد وتدعيم علاقة مؤسسات التعليم العالي بمحيطها الاقتصادي. (جامعة البليدة 2، المحرر) *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية* ، 8 (2)، صفحة 39.
- 21-محمد قوجيل، محمد حافظ بوعابة. (2011). *المرافقة في انشاء المشاريع الصغيرة -تحليل نظري واسقاط على الواقع الجزائري*. الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (صفحة 03). ورقلة: جامعة ورقلة.
- 22-مساك أحمد. (2010). التمثل الاجتماعي للجامعة الجزائرية في ظل العولمة. *الملتقى الدولي الأول حول الجامعة والنقابة بين التحولات والتطلعات*، (صفحة 12). الجزائر.
- 23-معتوق جمال. (2006, 09 01). قراءة نقدية لأزمة التعليم العالي بالجزائر. (جامعة بسكرة، المحرر) *مجلة دفاتر المخبر* ، 2 (1)، صفحة 31.
- 24-هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى. (2019, 17 06). اشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية. (جامعة بشار، المحرر) *مجلة البشار الاقتصادية* ، 5 (1)، الصفحات 625-644.
- 25-هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى. (2018, 12 31). محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي-دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي. (المركز الجامعي ميلة، المحرر) *مجلة اقتصاديات المال والاعمال* ، 2 (4)، الصفحات 20-52.
- 26-ياسر عبد الرحمن، براشن عماد الدين. (2018, 06 30). قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات. (جامعة جيجل، المحرر) *مجلة نماء للاقتصاد والتجارة* ، 2 (1)، صفحة 219.
- 27-قانون رقم 17-02. *يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. الجزائر. مؤرخ في 11 ربيع الثاني 1438 الموافق 10 يناير 2017.

دور الجامعة المقاوالاتية في تفعيل فكرة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة - دراسة تحليلية -

بن يمينة خيرة^{*}، بن يمينة فاطمة الزهراء[†]، بن عياد محمد سمير[‡]

I مقدمة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور الجامعة المقاوالاتية في تفعيل فكرة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لدى طلبة الجامعات، فبعد أن كان الخريج الجامعي يبحث عن منصب شغل أصبح هو من يخلق ويوفر مناصب الشغل، و يتحقق ذلك بدمج وربط ثقافة المقاوالاتية ببرامج التعليم العالي، حيث وضحنا من خلال هاته الدراسة واقع المقاوالاتية في الجزائر و إنها لا تحقق فقط بدور أجهزة الدعم و المرافقة ولكن يتطلب توفر روح وثقافة مقاوالاتية تنبثق من الجامعة المقاوالاتية.

1.1- المقاوالاتية وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

1- مفهوم المقاولة والثقافة المقاوالاتية :

يمكن تعريف المقاولة بأنها: "حركة إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة." (Éric Michael, 2006, p06) أما المقاول فيرى Casson Mark أن المقاول هو شخص متخصص في صنع القرار يمتلك معرفة بديهية تمكنه من الاستغلال الأمثل للموارد النادرة والتعامل معها من أجل الوصول إلى أهدافه أما الثقافة المقاوالاتية هي مفهوم يتعلق بالعوامل الخارجية و تتضمن كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد واللغات التي يتم إيصال الأفكار بها ، وهذا ما يجعل الثقافة نظام لسلوكيات مكتسبة كذلك مجموعة القيم المشتركة بين الأطراف المتعاملة (لجودي علي، 2015، ص15).

وبالنسبة لمفهوم روح المقاوالاتية : ترتبط روح المقاوالاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاوالاتية يمتلكون العزيمة على الخوض في أشياء جديدة أو إنجاز أعمال بطريقة مغايرة، وذلك لسبب بسيط يكمن في وجود رغبة وإمكانية لتغيير، وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء

^{*} أستاذة محاضرة قسم أ، جامعة عين تموشنت (الجزائر)، e-mail: benyamina1984@hotmail.com

[†]الدكتورة جامعة سعيدة (الجزائر)، e-mail: f.benyamina1990@gmail.com

[‡] أستاذ محاضر قسم أ جامعة سيدي بلعباس (الجزائر)، e-mail: benayadsamir@yahoo.fr

الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة ولا حتى الدخول في مسار المقاولاتية، فهدفهم هو تطوير القدرات للتعامل مع التغيير لاختبار وتجريب أفكارهم الجديدة والتعامل بانفتاح ومرونة مع التغييرات (Donnay et autres, 2005, p16)

مهما كان المعنى الذي أعطي للمقولة، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية: إنشاء المؤسسة، روح المقولة والمقاول.

- خلق وإنشاء المؤسسة: إن الحديث عن ظاهرة المقولة يحيلنا مباشرة إلى مفهوم خلق وإنشاء المؤسسة والتي تحتوي على مختلف النشاطات والإجراءات المتعلقة بإنشاء وتطوير مشروع الأعمال وبصفة عامة خلق نشاط. تتعدد أوجه خلق النشاط أو بصفة أوضح أشكال المقولة حسب طبيعة المشروع وصاحب المشروع، لكن على العموم تتضح الأشكال التالية:

❖ المؤسسات ذات النشاط الجديد، مؤسسات استعادة النشاط ، خلق مؤسسة من رحم مؤسسة

2 - تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم أولويات الحكومة الجزائرية في إطار الاقتصاد الوطني مع التغييرات التي يشهدها الاقتصاد العالمي ومتطلبات الانتقال إلى اقتصاد السوق ، و يتلخص مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القانون رقم 01-18 الصادر في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي اعتمدت فيه الجزائر على معياري عدد العمال ورقم الأعمال .

وحسب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (2001) ، تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و الخدمات :

1- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار جزائري ؛

2- تستوفي معايير الاستقلالية ؛

3- بحيث لا يمتلك رأس مالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعات مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

3- أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، و كذا إحياء أنشطة تم التخلي عنها لأي سبب كان و يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية و تثمين الثروة المحلية، و إحدى وسائل الاندماج و التكامل بين المناطق. (القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، 2001، ص13)

- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة و المتفاعلة معها و التي تشترك في استخدام نفس المدخلات.

- تساهم في خلق فرص العمل والمعاونة في مشكلات البطالة من خلال تشغيل الشباب وذلك بتكلفة منخفضة نسبيا إذا ما قورنت بتكلفة خلق فرص العمل بالمؤسسات الكبرى . (مخيرم وآخرون، 2005، ص33)
- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية.
- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة و غير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي، (خليل، نور الدين، 2006، ص608) .
- زيادة المبيعات والتوزيع مما يقلل من التكاليف المتعلقة بالتخزين ومن ثم التسويق، ويؤدي إلى توصيل السلع للمستهلك بأقل تكلفة ممكنة (لرقت فريدة و آخرون ، 2003، ص120).

4- تطور البيئة الاقتصادية و التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المقاولات :

- 1- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ومحيطها الاقتصادي مر بثلاث مراحل (م 25 القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص16)
- المرحلة الأولى (1963-1982): اعتماد الجزائر غداة الاستقلال النظام الاشتراكي الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص أدى إلى تهميش دور قطاع PME-PMI وبقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية. فتركز اهتمام الدولة في هذه الفترة بالمؤسسات الوطنية (العمومية) تحت مبدأ الاشتراكية وقامت الدولة بخلق أول قانون يتعلق بحرية الاستثمارات هو القانون 63-277 وذلك في 26 جويلية 1963.
- المرحلة الثانية (1982-1988): حظي القطاع الخاص لأول مرة بعد صدور قانون الاستثمار لسنة 1982 بدور في تحقيق أهداف التنمية الوطنية حيث أدى هذا الموقف بوجود ارادة لتأطير و توجيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بسبب تحديد سقف الاستثمارات ، منع الملكية الخاصة لعدة مشاريع الى غير ذلك (، Rapport CNES، 2002)
- المرحلة الثالثة (انطلاقا من سنة 1988: بسبب النتائج السلبية المسجلة على مستوى مختلف القطاعات دفعت إلى تبني اقتصاد السوق كخيار بديل. ومن أجل ذلك :
- صدر قانون النقد والقرض في 14 أفريل 1990 مكرسا مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي وتشجيع كل أشكال الشراكة؛
- صدر قانون ترقية الاستثمار في 05-10-1993 لتعزيز إرادة تحرير الاقتصاد والذي نص على المساواة بين المستثمرين الوطنيين والأجانب أمام القانون، الحق في الاستثمار بحرية ،إنشاء وكالة لدعم الاستثمارات ومتابعتها (APSI)؛
- سنة 1995: تم تحرير التجارة في الجزائر خلال اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي من أجل تأهيل وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- عقدت مجموعة من الاتفاقيات مع البنك الدولي من أهمها برنامج التعديل الهيكلي لسنة 1998 لمدة سنتين. و أدت هاته العلاقات إلى التخفيف من حدة المديونية و من جهة أخرى بتطبيق منظومة من السياسات النقدية و المالية و التجارية و الاقتصادية بصفة عامة.

- صدر الأمر رقم 03-01 في سنة 2001 الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 12-12-2001 والذي يهدف إلى تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

في سنة 2001 تم إنشاء القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قانون رقم 18-01 الصادر في 12 ديسمبر 2001 والذي يعتبر بمثابة نقطة تحول وقد تميزت هذه الفترة باهتمام جلي وكبير من طرف السلطات العمومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الاهتمام بالمقاولاتية في الجزائر. حيث نصت المواد 5.6.7 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (الجريدة الرسمية، ص06)

-**تعرف المقاولاتية المتوسطة :** بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي مليون وملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة وخمسمائة مليون دينار.

-**تعرف المقاولاتية الصغيرة :** بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دينار

-**تعرف المقاولاتية المصغرة :** بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال وتحقق رقم أعمال أقل من عشرين مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة ملايين دينار.

2.1- خصائص مخرجات التعليم الجامعي و فرص الاستثمار المقاولاتي :

1- مفاهيم عن الجامعة و التعليم:

تعتبر الجامعة الصرح الذي يكون فيه العلم ،حيث يعرف العلم بأنه جهد إنساني عقلي منظم، وفق منهج محدد في البحث، يشتمل على خطوات و طرائق محددة و يؤدي إلى معرفة عن الكون و النفس و المجتمع يمكن توظيفها في تطوير أنماط الحياة و حل مشكلاتها(مصطفى عليان و عثمان غنيم،2000،ص14).

و الجامعة مركزا للإشعاع الفكري والمعرفي، وتنمية الملكات والمهارات العلمية والمهنية، والتي تمثل الحجر الأساسي عمليات التنمية الوطنية ... فهي مؤسسة إجتماعية تؤثر وتتأثر بالمحيط الذي توجد به، وهي من صنع المجتمع من ناحية، فهي أدوات في صنع قيادته الفنية، والمهنية والفكرية». (فضيل دليو وآخرون،2001،ص90)

كذلك هي فضاء للتعليم و التعلم ، و التعليم هو نظام من الأعمال المقصودة و سلسلة من العمليات و النشاطات المنظمة الهادفة لإحداث التفاعل و هو عمليات تفاعل متبادل بين المعلم و المتعلمين، يفترض أن تؤدي إلى تغيير ايجابي في السلوك و لا سيما سلوك المتعلمين ، و التعلم نتاج ايجابي لعملية التعليم ، و التعليم و التعلم كلاهما عمليات ضمن عملية أوسع و أشمل هي التربية، فيجب أن يكون التعلم و التعليم واقعا كله في إطار العملية التربوية(الكسواني و آخرون،2005،ص97).

و للجامعة دور في خلق و انتاج المعرفة وهي كل ما يعلمه الفرد من معلومات حول أمر من الأمور أو حول قضية من القضايا أو حول علم من العلوم.

وبهذا المعنى تمثل الجامعة مؤسسة تكوينية بالدرجة الأولى مفتوحة على المجتمع الذي تنشط فيه ، تنتج

المعارف ،ويمكن تلخيص أهم الأهداف المنوطة بالجامعة والمتمثلة أساسا في :

-التعليم وفق مناهج محكمة و خلق المناخ الملائم للبحث العالمي والقيام به،

-إعداد خريجين متخصصين وفق احتياجات السوق .

-اعداد منتج فكري قادر عل خلق الثروة .

1- أهم التحديات التي يواجهها التعليم الجامعي في الجزائر :

إن القطاع انتقل من 53 مؤسسة، منها 18 جامعة في 1999- 2000 إلى 106 مؤسسات جامعية منها (50 جامعة و13 مركزا جامعيًا و43 مدرسة عليا) في 2017- 2018، حسب توضيحات الوزير، الذي أبرز الإصلاح الجديد لهندسة التعليم العالي الجزائري المستمد من النظام الأوروبي ليسانس - ماستر - دكتوراه مرفقا بتعيين وتأهيل مختلف البرامج البيداغوجية، وإعادة تنظيم التسيير البيداغوجي والحكمة.

يواجه التعليم العالي في الجزائر مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

-عدم توافق المناهج مع البيئة التعليمية الحالية خاصة في ظل المتغيرات الدولية التي فرضت بيئة تعليمية سماتها المعرفة .

-الاعتماد على نظام LMD في مختلف التخصصات الجامعية و غموضه بالنسبة للطلبة و الأساتذة ، و هو نظام لا تتوافق مع خصائص البيئة الجزائرية.

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

-التأثير السلبي لمناهج ما قبل التعليم العالي على منهاج التعليم العالي في تأسيس فكر مقاولاتي : إن قصر المناهج المسطرة من طرف وزارة التربية و التعليم و التي تعتبر القاعدة و المنطلق لمناهج التعليم العالي أثر في غرس ثقافة التقاول.

-ضعف مستوى الأستاذ مما يولد عدم القدرة على تطبيق المناهج و المقررات الدراسية : يعتبر ضعف الأستاذ من الأسباب الرئيسية في فشل أو ضعف المناهج المطبقة و هذا يعود إلى عدة أسباب أهمها- تدريس مقاييس

ليست في التخصص ، ضعف تكوين الأساتذة و عدم كفاءته، نقص الرقابة على الأساتذة ، ضعف عملية الاختيار والتوظيف، الفساد الإداري في الجامعات، الظروف المادية.

-انفصال المناهج التعليمية للمقاولاتية عن الواقع المؤسسي : انعدام ربط المناهج التعليمية بالواقع المؤسسي، على خلاف الدول الأخرى .

-عدم التوفيق بين حاجات المجتمع و احتياجات سوق العمل و محتويات البرامج و المناهج و التخصصات.

-عدم مراعاة التوازن بين النظري والعملي لان غرس فكر مقاولاتي يتطلب ذلك .

-نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع و الابتكار الفردي و إن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية و ليست سياسة تعليمية.

-غياب التخطيط الاستراتيجي للمناهج التعليمية على مستوى في الوزارة.

-عدم توفر البيانات والمعطيات اللازمة عن بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية...الخ، التي تحد من إجراء البحوث العلمية.

-هجرة الكفاءات و عدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير و تكوين و تنمية البلاد.

-عدم تعاون الشركاء الاجتماعيين مع المؤسسة الجامعية.

-بطء تفاعل القطاع الخاص في تحديد احتياجاته من الخريجين وفي تقديم الخدمات التدريبية أثناء الدراسة.

3.1- متطلبات نجاح التعليم المقاولاتي في الجزائر :

1-تحديد الأهداف من التعليم المقاولاتي و التركيز على عنصر الإبداع :

أي تحديد كيف ينبغي أن تكون النتائج متوافقة مع ما نتوقعه الجامعة من التعليم المقاولاتي من خلال :

- أن تكون الأهداف محددة و واضحة و واقعية .

- التركيز على المهام الجديدة في مجال إعداد القوى العاملة المؤهلة (محمد حرب، 1998، ص19).

- التركيز على نشر الفكر المقاولاتي و العمل به.

- أن تتناسب مع طبيعة المجتمع و فلسفته، و في نفس الوقت تعكس خصائص هذا المجتمع واتجاهاته ونظرة نحو المستقبل.

- و يجب أن تكون أهداف المناهج الجامعية التي تخص المقاولاتية تتماشى مع ظروف بيئة الشغل.

- الانتقال من التعليم القائم على التلقين والحفظ إلى توليد الأفكار و الإبداع.

- ضرورة تدريب الطالب على التفكير الريادي .

- التركيز على التعليم التطبيقي و التعليم متعدد التخصص الذي يسهل عملية الاختيار و يساهم في

الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج .

2-تنمية قدرات المكونين و البرامج المعتمدة:

- أن أعداد طلبة مؤهلين يحتاج إلى أساتذة مؤهلين علميا و تربويا، و الابتعاد عن الطرق التقليدية في التدريس و التقويم، حيث يتحقق هذا التأهيل من خلال تبني سياسة مستمرة للتدريب العلمي و التربوي (علي حمود علي، 2004).
- وضع أهداف لبرامج التدريس و التركيز على مدى ارتباط الأهداف مع الكفاءات التي يحتاجها الطالب في مهنته المستقبلية.
- ارتباط محتوى البرنامج بكل جديد في البيئة الاجتماعية و الثقافية و الإجتماعية.
- تبني إطار فكري منظم هدفه تحقيق جودة تعليمية شاملة و نشر هذه الفلسفة في: المجتمع و البيئة الخارجية، الإدارات التعليمية المركزية و المحلية، المدرسة أو الجامعة (احمد إبراهيم احمد، 2003، ص204).

3- ايجاد طريقة مثلى في التدريس و التقييم و تطبيق المناهج و نشر الفكر المقاولاتي :

- ربط التعليم المقاولاتي بالواقع والحياة و التركيز على المنظور التطبيقي و العملي.
- التركيز على تزويد الموارد البشرية بالمهارات من أجل مواءمة مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل من خلال تكييف البرامج و التخصصات وفق ما يحتاجه سوق العمل المستقبلي هذا يؤدي الى توفر ايادي عاملة مؤهلة و مدربة تعزز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني كما أن توافر المهارات سيساعد على خلق وابتكار منتجات وخدمات جديدة (خلوط عواطف، 2010، ص271).
- السعي إلى تحويل المعرفة النظرية إلى معرفة نفعية.
- وصف الكفاءات بالنتائج والمعايير .
- تنظيم الكفاءات انطلاقا من النتائج والمعايير المكونة لها .
- اعتماد التكوين على الجانب التطبيقي المتخصص .
- المعارف قابلة للتجديد والمشاريع (طريقة المشاريع).
- إتباع إستراتيجية تقييم و تقويم تركز على معايير واضحة تشمل المهارات المكتسبة، المقابلات و المشاريع العملية الواقعية.

4- انفتاح الجامعة على بيئتها و مع جميع أصحاب المصلحة :

- من بين أهم الآليات التي تزيد من مساهمة الجامعة في الناحية الاقتصادية هي الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية حيث يمكن لهذه الشراكة أن تتجسد على مستويات متنوعة تتمثل في (جمال على الدهاش، 2010، ص12 :

المستوى الأول و هو التقليدي حيث رسالة الجامعة التدريس و البحث العلمي فقط
المستوى الثاني تقوم المؤسسات الصناعية بتمويل بعض البحوث و الدراسات
المستوى الثالث المختبرات المشتركة تقوم المؤسسات بإنشاء مخابر بحث داخل الجامعات و تمويلها

المستوى الرابع تقوم المؤسسات بتدريب طلبة تلك الناحية داخل معاملها
المستوى الخامس و هو نموذج الصناعة - الجامعة تقوم المؤسسات بإنشاء جامعات خاصة بها لتدريب الكوادر
بدلا من انتظار الجامعة التقليدية لتطور برامجها) .

المستوى السادس الجامعة المتكاملة و هو أعلى المستويات لتكامل العلاقة بين الجامعة و الصناعة اين تصبح
المؤسسة شريك لمدخلات الجامعة ونواتجها و تتيح المؤسسات فرص استغلال مرافقها للتدريس و التدريب .
ضمن هذا المستوى نجد حاضنات الاعمال مجموعة متكاملة من الخدمات و الاستشارات موفرة من طرف
مؤسسات لها الخبرة تكون داخل الجامعة توفر للطلبة أصحاب الأفكار الاستشارة حول المشاريع و تقدر لهم
الدعم المالي و تسهيل إجراءات الانطلاق(العربي تيفاري،2010،ص10).

إن بناء سلوك و ثقافة مقاولاتية للجامعة يتطلب التركيز على المجتمع المحيط و التجارب الرائدة المحلية .
- التعامل مع الجامعات الأخرى من خلال الاستشارات و تبادل الخبرات .
- الاعتماد على الرقمنة و نقل التقنية و المعرفة .
- التشاور و تحديد مختلف حاجات هذه القطاعات الاقتصادية و الإنتاجية، الأمر الذي ينعكس بدوره على
المحتوى العلمي للبرامج التعليمية وعلى خطط البحث العلمي في هذه الجامعات.
- الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي لكسب سلوك مؤسسة جامعية مواطنة .
- التعامل مع مختلف الشركاء من خلال الندوات و الاعمال المشتركة .
- الشراكة و المتابعة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و المقاولين في مختلف المجالات و الاستفادة
من التجارب.

- التعامل مع الجمعيات غير الحكومية ، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة.

- التعامل مع البنوك، المؤسسات الإدارية المختلفة لكسب الخبرات .

4.1- دراسة تحليلية لواقع مخرجات التعليم الجامعي و المقاولاتية المنشأة في الجزائر :

1- بعض المؤشرات حول التعليم العالي و مخرجات الجامعة خلال الفترة (1990-2016).

يمكننا عرض بعض المعطيات الخاصة بالمؤسسة الجامعية و علاقتها في تبني المقاولاتية و تجسيدها
في الواقع ، حيث تبين إحصائيات وزارة التعليم العالي في الجزائر تطور بعض مؤشرات التعليم العالي في
الجزائر (عدد الجامعات، الأساتذة والباحثين، الطلبة المتخرجين...الخ) حيث يمكن عرضها و تشخيصها
وتحليلها كما يلي:

أ- عدد أو حجم المؤسسات الجامعية في الجزائر:

تعتبر الجامعة الركيزة الأساسية في تطوير المجتمعات على جميع الأصعدة ، و هي التي تنتج افراد
قادرين على بناء اقتصاد قوي من خلال تنشأتهم على خلق المشاريع الاستثمارية .

جدول رقم 1 يمثل : حجم شبكة المؤسسات الجامعية في الجزائر أواخر سنة 2018

المؤسسة	العدد
الجامعات	50
المراكز الجامعية	13
المدارس الوطنية العليا	20
المدارس العليا للأساتذة	11
المدارس التحضيرية	10
ملحقتين جامعتين	02
المجموع	106

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: <https://www.mesrs.dz/ar>. (تاريخ الاطلاع: 2018/11/28).

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ تطور حجم شبكة هيكل مؤسسات التعليم العالي في الجزائر من جامعة وحيدة وهي جامعة الجزائر سنة 1907 إلى غاية 106 مؤسسة جامعية نهاية سنة 2018 ، حيث أصبح في كل ولاية جامعة و هذا الأمر يعتبر ايجابيا ويسهل عملية تنمية كل منطقة و ولاية حسب خصوصيتها الاقتصادية من خلال تبني المقاولاتية الجامعية التي تكون على أساس احتياجات كل منطقة .

ب- تطور عدد الأساتذة الباحثين في الجزائر خلال الفترة 2005-2016:

جدول رقم 2: يبين تطور عدد الأساتذة الباحثين في الجزائر خلال الفترة (2005-2016)

السنوات/الباحثون	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015	2016
الأساتذة الباحثون	3720	14720	18863	25079	26579	28079	53622	56061	57628

المصدر: من إعداد الباحثين وفق مصادر الديوان الوطني للإحصاء .

يبين الجدول السابق انه هناك تطور هائل ومتزايد في عدد الأساتذة الباحثين في الجزائر خلال الفترة (2005-2016)، وهذا مؤشر حقيقي يعبر عن توسع حجم الطاقة البحثية في الجزائر الذي اذا استثمر بطريقة فعالة يمكن أن يكون من بين أهم الحوافز لنشر الفكر المقاولاتي .

ج- تطور عدد الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية خلال الفترة 1995-2016:

يمثل حجم أو عدد الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية أهم مقومات أو مدخلات الإنتاج والبحث العلمي في الجزائر، ولقد بينت الإحصائيات المتعلقة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر تزايد عدد الطلبة الجامعيين في الجزائر خلال الفترة (1990-2016) بوتيرة متزايدة سواء بالنسبة للطلبة المسجلين في التدرج العلمي أو ما بعد التدرج العلمي والجدول الموالي يبين ذلك:

جدول رقم 3: يبين تطور حجم الطلبة المسجلين في الجامعة الجزائرية خلال الفترة 1990-2016

السنة	عدد الطلبة المسجلين	
	التدرج	ما بعد التدرج
1990-1989	181350	13967
2000-1999	407995	20846
2007-2006	820664	43458
2013-2012	1250310	54317
2015-2014	1 165 040	76 510
2016-2015	1 315 744	76 961
2017-2016	1 416 045	76202

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: <https://www.mesrs.dz/ar/le-> www.ministere.etudiant.jsessionid، موقع الديوان الوطني للإحصائيات تاريخ الاطلاع: 2018/11/28.

يبين الجدول أعلاه تزايد مستمر في عدد الطلبة (في التدرج أو ما بعد التدرج) في الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1995-2016) حيث سجل هذا الارتفاع من 181350 في التدرج سنة 1990 إلى 1 416 045 سنة 2016، بينما ارتفع عدد الطلبة المسجلين ما بعد التدرج من 13967 سنة 1990 إلى 76 202 سنة 2016.

2- بعض المؤشرات حول المناصب المنشأة في أهم القطاعات خلال الفترة (1990-2016).

يمكننا عرض أهم حصيلة المناصب المنشأة في القطاعات المختلفة وفق كل جهاز من أجهزة الدعم ، من خلال الجداول رقم 4-5-6 الموضحة في الأسفل :

جدول رقم 4 يمثل: حصيلة المناصب المنشأة حسب قطاع النشاط وفقا لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

سنة النشاط	قطاع النشاط							عدد الملفات الممولة*
	فلاحة	صناعة جد صغيرة	بناء و أشغال عمومية	خدمات	صناعة تقليدية	تجارة	صيد	
2005	1 473	1 898	125	300	1 198	-	-	4 994
2006	9 603	16 391	1 020	2 328	3 989	-	-	33 331
2007	4 025	9 734	1 113	4 811	6 164	-	-	25 847
2008	10 781	13 785	4 158	15 931	18 493	-	-	63 148
2009	18 233	13 706	6 282	21 169	31 711	-	-	91 101
2010	12 821	18 351	5 735	18 763	22 264	-	-	77 934
2011	24 338	73 022	12 539	35 656	15 862	-	-	161 417
2012	33 164	88 902	24 021	43 916	29 546	92	-	219 641
2013	19 412	79 239	16 854	32 719	17 299	356	174	166 053
2014	18 804	72 608	14 049	37 416	31 083	1 664	691	176 315
2015	11 246	54 005	10 746	25 911	22 428	1 658	158	126 152
2016	3 131	12 248	3 686	7 197	5 025	688	70	32 045

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

*تمويل مزدوج = الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر + مطور

*تمويل ثلاثي = الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر + البنك + مطور

المصدر : من إعداد الباحثين حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ تطور عدد المشاريع المنجزة في مختلف القطاعات تبعه تطور في عدد المناصب المنشأة وفقا لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، خاصة الفترة الممتدة من 2011 الى 2015 تبعه اثر شغل مهم حيث بلغ أقصى عدد للمشاريع الممولة في هاته الفترة سنة 2012 بقيمة 146427 مشروع و بأثر شغل قدر ب 219641 .

جدول رقم 5 يمثل : تطور المشاريع الممولة و اثر الشغل للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

عنوان / سنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المشاريع الممولة	13	1 901	2 236	2 574	2 429	4 221	7 465
أثر الشغل	34	5 159	6 078	6 949	5 781	9 574	15 804

عنوان / سنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشاريع الممولة	18 490	34 801	21 412	18 823	15 449	8 902
أثر الشغل	35 953	59 125	41 786	42 707	37 921	21 850

ملاحظة: نوع تمويل المشاريع هو تمويل ثلاثي (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة + البنك + مطور).

المصدر : من اعداد الباحثين حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ تطور عدد المشاريع الممولة كذلك تزايد في خلق مناصب الشغل وفق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .خاصة بالنسبة للسنوات 2012 حتى 2015 ،حيث بلغ عدد المشاريع الممولة اقصاه سنة 2012 قدر ب 34801 مشروع بأثر شغل قدر ب 59125 منصب .

جدول رقم 6 يمثل : تطور المشاريع الممولة و اثر الشغل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

عنوان / سنة	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد المشاريع الممولة	69	7 210	14 725	10 359	7 279	7 087	5 664	6 691	10 549	8 645
أثر الشغل	386	23 735	39 260	28 735	20 152	19 631	14 771	19 077	30 376	24 500

عنوان / سنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشاريع الممولة	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812	43 039	40 856	23 676	11 262
أثر الشغل	22 685	31 418	57 812	60 132	92 682	129 203	96 233	93 140	51 570	22 766

ملاحظة: تمويل المشاريع هو توحيد نوعين من التمويل هما:
- ثلاثي: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب + البنك + مطور
- مزدوج: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب + مطور

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ تطور عدد المشاريع الممولة كذلك تزايد في خلق مناصب الشغل وفق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خاصة بالنسبة للسنوات 2011 حتى 2015 ،حيث بلغ عدد المشاريع الممولة اقصاه سنة 2012 قدر ب 65812 مشروع بأثر شغل قدر ب 129203 منصب.

II الطريقة والأدوات:

لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي و التحليلي في البحث المقدم من خلال وصف موضوع البحث من جوانبه المختلفة عن طريق الاعتماد على جمع المعلومات من مختلف المصادر و المراجع و محاولة تنقيحها و سردها بالتفصيل عن كل متغير مدرج في الدراسة ، بالإضافة إلى المنهج التحليلي من خلال جمع و تحليل المعلومات و المعطيات الكمية المتعلقة بالمتغيرات المدروسة و محاولة الربط بينها و التحليل الممنهج في ذلك من أجل استخلاص نتائج تفيد البحث و تلبي أهدافه.

III النتائج :

تحليل النتائج المختلفة التي تخص العلاقة بين معطيات التعليم العالي و مخرجاته بالإضافة إلى المؤسسات المنشأة:

تبين المعطيات والمؤشرات الحالية حول التعاليم العالي والجامعة الجزائرية بالإضافة إلى معطيات عدد الخريجين و معطيات المؤسسات المنشأة في مختلف القطاعات ما يلي :

-إن وجود عدد الجامعات الذي يشمل كل ولاية يمكنها أن تكون فرصة ايجابية في غرس الفكر المقاولاتي للطلبة وفق خصائص كل منطقة مما يتيح خلق مشاريع مناسبة للاحتياجات وتوفير مناصب شغل.

-تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي تقوم بخلق المعارف العلمية و تطوير المهارات و القدرات خاصة في مجال المقاولاتية، لكن نلاحظ هناك نقص وعجز واضح ومستمر في عدد الأساتذة الجامعيين حيث تشير المعطيات إلى أكثر من 70 طالب يقابل كل أستاذ، وهو مؤشر يعكس ضعف التأطير في الجامعة الجزائرية، خاصة و أن الفكر المقاولاتي يحتاج إلى العمل الميداني و المتابعة المستمرة من خلال التأطير الجيد.

-من الايجابيات لتعزيز الفكر المقاولاتي لدى الطلبة في الجامعات هو توفر دار المقاولاتية المستحدثة التي تعقد أيام تكوينية و تحسيسية و الأبواب المفتوحة حول المقاولاتية.

-من خلال المعطيات السابقة نلاحظ أن المقاولاتية موجودة انطلاقا من الأرقام التي توضح المشاريع الممولة أو المؤسسات المنجزة و حصيلة مناصب الشغل المتوفرة و ذلك بفضل السياسة التتموية التي طبقتها الجزائر خلال المخططين الخماسيين الأخيرين المرتكزة على آلية الدعم و المرافقة ، لكن نلاحظ فيه تراجع في المشاريع المنشأة في السنوات الأخيرة من خلال الجداول السابقة مما يوضح انه مازال الفكر المقاولاتي ضعيف التواجد في ظل غياب دور الجامعة الفعال بالإضافة إلى معوقات محيط الاستثمار المختلفة .

IV الخلاصة:

حتى يكون للتعليم الجامعي المقاولاتي واقع ملموس في الجزائر لا بد أن تكون هناك إستراتيجية واضحة المعالم تركز على مخرجات هذا التعليم بشكل استراتيجي من خلال :

-وضع خطط و سياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية لتحديد أهداف موحدة مدروسة في مجال التعليم المقاولاتي.

وضع برنامج تعاوني مع المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية. إشراك الطالب في الندوات وورش العمل الخاصة بالمقاولاتية من اجل تطوير المهارات كمهارة الإبداع ، و مهارة التواصل و العمل الجماعي، إضافة إلى تنمية المهارات القيادية.

الاستفادة من الخبرات و الكوادر في المؤسسات الصناعية لتدريس و توجيه الطلبة في الجامعة.

ANSEJ يجب على الجامعة التعاون و التشارك مع الجهات الداعمة و المرافقة للمقاولاتية كا)

، حاضنات الأعمال) من اجل خلق و توليد الفكرة المقاولاتية و جعلها تجسد في الواقع. ANDI ، CNAC ،

-ضرورة تحسيس الطالب إلى أن المقاولاتية اختيار و ليس بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف.

-تفعيل دور المقاولاتية في الجامعات و تقريبهم من الطلبة من خلال استراتيجيات ميدانية واقعية.

-إقامة معارض للمقاولين في الجامعة لعرض تجاربهم على الطلبة .

-إن نجاح الفكر المقاولاتي و تجسيده في ارض الواقع يتحقق من خلال قدرة الطالب على إنشاء المؤسسات ودرجة التحفيز الذي يحصل عليه من البيئة.

- الإحالات والمراجع:

-Émile- Michel HERNANDEZ , Luc MARCO ,(2006) Entrepreneur et Décision de l'intention à l'acte ,ESKA , Paris .

- لجودي محمد علي(2015)، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- Anne-Françoise Lambert, Jean Donnay et autres,(2005) Réalisation d'une boîte à outils pédagogique qui contribuent au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire, Mai.
- Éric Michael,(2006) La violette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrès international Francophone (Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse : Haute école de gestion Frigourg,
- عبد العزيز مخيمر، أحمد عبد الفتاح (2005)، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبد الرزاق خليل ، نور الدين هناء،(2006) جور حاضنات الاعمال في دعم الابداع للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة للدول العربية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية يومي 16-17 ابريل ، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال افريقيا جامعة حسيبة بن بوعلي.
- لرقط فريدة، بوقاعة زينب، بوروية كاتيا(2003)، دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها، ملتقى دولي حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغربية، جامعة سطيف.
- CNES, Rapport (2002): Pour une politique de développement de la PME en Algérie, Alger.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،(2001) الجريدة الرسمية، العدد 77 ،قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 ،الصادر في 16 15ديسمبر .
- ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم،(2000) مناهج و أساليب البحث العلمي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
- فضيل دليو وآخرون،(2001)، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، فيفري.
- مصطفى خليل الكسواني و آخرون،(1998) ،إدارة التعلم الصفي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- محمد حرب،(1998)، الإدارة الجامعية، دار اليازوري، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
- علي حمود علي،(2004)، تنمية و تطوير كفاءة و فعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- احمد إبراهيم احمد،(2003) ،الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية و المدرسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى.
- خلوط عواطف (2010) ،أثر التعليم العالي على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجامعة الجزائرية ، ورقة عمل مقدمة ضمن الملتقى الوطني تقويم الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل و مواكبة تطلعات التنمية المحلية ،كتاب الملتقى جامعة الجلفة .
- جمال على الدهاش (2010) ،العلاقة الإستراتيجية بين البحث العلمي الجامعي و الصناعة الواقع و الأفاق المستقبلية ، ورقة عمل مقدمة ضمن الندوة الوطنية السابعة لقسم اصول التربية جامعة طنطا "التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي " كلية التربية .
- العربي تيفاري (2010)، دور حاضنات الاعمال في بناء قدرات تنافسية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كنموذج للمقاولاتية من وجهة نظر العاملين ، ورقة عمل مقدمة ضمن الملتقى الدولي ، المقاولاتية : التكوين و فرص الاعمال ، جامعة بسكرة .

المقاولاتية، الابتكار و النمو الداخلي: وجهة نظر شومبتيرية

أمين حواس*، عائشة عتيق†

I مقدمة :

أصبحت المقاولاتية (Entrepreneurship) و الابتكار (Innovation) من بين العناصر الرئيسية في عملية التنمية الاقتصادية و الحيوية لقدرة اقتصاد بلد ما للحفاظ على قدرتها التنافسية. وفق منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OECD) تعد المقاولاتية و الابتكار من الأدوات الأساسية للتعامل مع العديد من التحديات الاجتماعية و الاقتصادية في العالم:

" على سبيل المثال، يجب أن تكون السياسات الرامية لتعزيز المقاولاتية و زيادة قدرات الابتكار لدى الشركات الصغيرة و المتوسطة واحدة من المجالات الرئيسية للاستراتيجيات الحكومية اتجاه الابتكار. علاوة على ذلك، ينبغي على الحكومة أن تستهدف الشركات الصغيرة و المتوسطة و المقاولاتية كمصدر رئيسي محتمل للوظائف الجديدة للتعافي من الركود" (OECD 2010 : 19).

إن الدافع وراء اهتمام الحكومة لتعزيز المقاولاتية و الابتكار هو الرغبة في تسريع ديناميكية النمو الاقتصادي و خلق فرص العمل. من جانب، أثرت الأزمة المالية العالمية في الفترة 2007-2009 مثل الكساد العظيم 1929-1939 على معظم اقتصاديات العالم بدليل تحقيق معدلات نمو سلبية للناتج المحلي الاجمالي (GDP)، ارتفاع معدلات البطالة، انهيار الشركات و فشل البنوك (OECD 2016). و مع ذلك، حتى بدون هذه الأزمات الاقتصادية المؤلمة كان الاتجاه العام أواخر القرن العشرين يتمثل في حدوث انخفاض مطرد في التوظيف بدوام كامل داخل المنظمات الكبرى، و استبدالها بوظائف جديدة خلقتها العمالة الذاتية و الشركات الصغيرة عالية النمو (Brannback et al. 2014).⁽¹⁾ من جانب آخر، لا يقتصر نشاط المقاولاتية على خلق الوظائف فحسب بل يساهم في خلق الابتكار داخل الصناعة و الذي يُمثل المصدر الرئيسي طويل الأمد للنمو الاقتصادي لاقتصاديات العالم. في هذا الصدد، يُشير التحليل الاقتصادي إلى وجود علاقة قوية و ايجابية بين: (1) مستوى الاستثمار الوطني في أنشطة البحث و التطوير (R&D) و عدد براءات الاختراع الناتجة في الاقتصاد و (2) مستوى النمو الاقتصادي و العمالة (Mazzarol and Reboud 2020).

يبحث المقال عن فرص لإخلال توازن السوق عن طريق ادخال منتجات و عمليات و تقنيات تسويقية جديدة لتهيئة الموارد التي من شأنها أن تُعزز الإنتاجية داخل الاقتصاد و تخلق الثروة (Drucker 1985)، فهو بذلك يمثل عاملا رئيسيا للابتكار و "مدمرا خلاقا" (Schumpeter 1942). كما يملك المقال حس اليقظة كما أشار إليه Kirzner (1997) لاكتشاف الفرص التجارية و مواجهة التحدي المتمثل في طرحها في

* أستاذ محاضر أ ، جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر) ، amine.haouas@univ-tiaret.dz
† أستاذة محاضرة ب ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر)، aicha.atig@univ-mosta.dz

السوق. لكن أهم ما يميز المقاول أنه "آخذ للمخاطرة Risk Taker" حيث يُفترض أنه على استعداد لإطلاق مشاريع جديدة و المشاركة في تسويق الابتكارات التي تُعتبر بطبيعتها محفوفة بالمخاطر. أخيرا، يُمكن للمقاول الذي ينخرط في الابتكار المشوش للسوق أن يقود عمليات الاختراق الجديد في التكنولوجيا أو أساليب العمل أو التسويق (Baumol 1968).

في هذه الورقة، نقترح نموذجا نظريا لتحليل دور المقاولاتية في خلق الابتكار و بالتالي تعزيز النمو الاقتصادي على المدى الطويل. في هذا النموذج للنمو الداخلي يتم تحديد النمو فيه عبر سلسلة عشوائية من الابتكارات (العمودية) المُحسنة للنوعية أو إنتاجية كل صنف من المدخلات الحالية المستخدمة في عملية الإنتاج. هذا النموذج مستوحى من نظرية التنظيم الصناعي الحديثة التي تُصور الابتكار كبعد مهم للمنافسة الصناعية، و تتقنا هذه الجوانب التنافسية لعالم "التدمير الخلاق الشومبتيري" أين: (1) يتم فيه توليد النمو الاقتصادي عن طريق الابتكارات، (2) خلق الابتكارات نتيجة تبني المقاول-المُحفز بأفاق الربح الاحتكاري المحتمل-قرارات الاستثمار في الأبحاث و(3) حل الابتكارات الجديدة (الشركات الجديدة) محل التقنيات القديمة في السوق. لاحظ أن البُعد الأخير يُجسد القوة التي أطلق عليها الاقتصادي النمساوي Joseph Schumpeter (1942) اسم "التدمير الخلاق": أي ابتكار يدفع النمو عبر خلق تكنولوجيا جديدة يُدمر أيضا نتائج الابتكارات السابقة بجعلها متقدمة، مما يعني أن النوعيات المختلفة لصنف معين من المدخلات الوسيطة هي بدائل كاملة (قابلية إحلال تام) بالمعنى الذي يؤدي فيه اكتشاف درجة أعلى من النوعية لإخراج الدرجات السفلية بشكل تام من عملية الإنتاج. لهذا السبب، يميل المقاولون الناجحون على طول بُعد النوعية للقضاء أو تدمير القوة (الأرباح) الاحتكارية لأسلافهم أو منافسيهم في السوق. على هذا الأساس، يُشار للنموذج التي يتم مناقشته في هذه الورقة باسم "نموذج النمو الشومبتيري" - هدفنا في هذه الورقة تقديم هذا النوع من نماذج النمو بشكل مبسط. على مدار ثلاثين سنة الماضية، تطورت نظرية النمو الشومبتيرية إلى إطار متكامل لا يهتم فقط بفهم هيكل الاقتصاد الكلي للنمو فحسب بل أيضا بتفسير عدد من قضايا الاقتصاد الجزئي كالمعلقة بالحوافز، السياسات و المنظمات التي تتفاعل مع النمو الاقتصادي: من يكسب و يخسر من الابتكارات. تعتمد هذه العوامل على خصائص كحماية حقوق الملكية، المنافسة، الانفتاح، التعليم و الديمقراطية و ما إلى ذلك، و بدرجات متفاوتة على المراحل المختلفة لمستويات التنمية عبر البلدان أو القطاعات. علاوة على ذلك، شهدت السنوات الأخيرة جيلا جديدا من نماذج النمو الشومبتيرية تُركز على ديناميكية الشركة و عملية إعادة تخصيص الموارد بين الأعوان الحاليين و الوافدين الجدد. يُمكن تقدير هذه النماذج بسهولة باستخدام البيانات الجزئية على مستوى الشركة و التي تُوفر أيضا مجموعة غنية من أدوات مجالات تجريبية أخرى نحو الاقتصاد الكلي و النمو الداخلي.

في الحقيقة، تُشير نماذج الابتكار العمودي لعدد من الجوانب الوضعية و المعيارية ذات الصلة بخاصية التدمير الخلاق: من الجانب الوضعي، تتطوي على علاقة سلبية بين الأبحاث الحالية و المستقبلية مما يؤدي لوجود توازن وحيد للحالة المستقرة (أو النمو المتوازن). أما من الجانب المعياري، على الرغم أن الابتكارات الحالية تخلق آثارا خارجية موجبة للأبحاث المستقبلية، إلا أنها أيضا تُمارس تأثيرات خارجية سلبية على المنتجين الحاليين أو تأثير "سرقة الأعمال Business Stealing" الذي يدفع الشركات لإجراء المزيد من

البحوث أكثر مما هو عليه عند المستوى الأمثل اجتماعيا، مما يعني إمكانية الإفراط في الابتكار و النمو في ظل اقتصاد السوق.

في هذه الورقة، نقوم بوصف الإطار الشومبتيري بناء على نموذج أساسي للابتكارات التنافسية التي اقترحها لأول مرة Aghion and Howitt (1992) في عملهم "نموذج للنمو عن طريق التدمير الخلاق A Model of Growth Through Creative Destruction" و تم تطويرها لاحقا من قبل Grossman and Helpman (1991) و Aghion and Howitt (1998,2009) من بين آخرين .

1.1- التدمير الخلاق:

في عام 1942، أشار Joseph Schumpeter في كتابه "الرأسمالية، الاشتراكية و الديمقراطية Capitalism, Socialism and Democracy" أن العملية الاقتصادية تحدث عبر ما سماها عملية "التدمير الخلاق Creative destruction". وفق Schumpeter، يُعتبر المَقاول (المنظم Entrepreneur) الذي يملك فكرة حول مُنتج جديد، طريقة جديدة لإنتاج مُنتج قديم أو بعض الابتكارات الأخرى "القوة المُحرّكة" لهذه العملية، و عندما تدخل شركة المَقاول السوق فإنها تتميز بدرجة معينة من القوة الاحتكارية بفضل ابتكارها. حقيقة، إن ميزة الأرباح الاحتكارية لدخول الشركة الجديدة للسوق تُعتبر أمرا جيدا بالنسبة للمستهلكين الذين يستمتعون بأصناف متنوعة من التفضيلات، لكنها في المقابل أيضا سيئة بالنسبة للمنتجين المنافسين الحاليين الذين يجدون صعوبة في منافسة هذا الوافد الجديد: إذا كان المُنتج الجديد أكثر كفاءة من القديم فمن الممكن أن يخرج المنتجون الحاليون من مجال الأعمال عبر الزمن، و تبقى هذه العملية تُجدد نفسها كل دورة.⁽²⁾ و بالتالي، يُصبح المَقاول صاحب الشركة مُنتجا حاليا محتكرا بربحية عالية حتى يتم استبدال منتوجه بمَقاول آخر يملك جيلا آخر من الابتكارات (Bénassy-Quéré et al. 2019). و يخلص Schumpeter أن استمرار عملية "التدمير الخلاق" يسمح بزيادة ناتج شركة المَقاول كما أن إمكانية التمتع بالأرباح الاحتكارية سيخلق حافزا لدى شركات منافسة للاستثمار في أنشطة البحث و التطوير (Research and Development, R&D) و الابتكار لتستمر العملية عبر الزمن. على ذلك، تؤدي زيادة أنشطة R&D في الاقتصاد لخلق تأثيرات خارجية إيجابية و تقليص تكاليف أنشطة R&D الشركة الفردية. و نتيجة لذلك، يُحقق الاقتصاد نموا سريعا نتيجة زيادة رأس المال المعرفي و أنشطة R&D.

" تقوم هذه الثورات بإعادة تشكيل الهيكل الحالي للصناعة من خلال إدخال طرق جديدة للإنتاج- المصنع الميكانيكي، المصنع الكهربائي، التوليف الكيميائي و ما شابه ذلك؛ سلع جديدة مثل خدمة السكك الحديدية، السيارات، الأجهزة الكهربائية؛ أشكال جديدة من التنظيم مثل حركة الاتحاد؛ مصادر جديدة للتوريد- صوف La Plata، القطن الأمريكي، نحاس Katanga؛ طرق و أسواق تجارية جديدة للبيع و ما إلى ذلك...و بالتالي، هناك فترات طويلة من ارتفاع و انخفاض الأسعار، أسعار الفائدة، العمالة و ما إلى ذلك و التي تُشكل هذه الظواهر جزءا من آلية هذه العملية للتجديد المتكرر للجهاز الإنتاجي.

الآن هذه النتائج في كل مرة تتكون في انهيار السلع الاستهلاكية التي تعمل على تعميق و توسيع تيار الدخل الحقيقي بشكل دائم على الرغم من أنها في المقام الأول تحدث اضطرابات، خسائر و بطالة. العملية الرأسمالية، ليس عن طريق الصدفة و لكن بحكم آليتها، ترفع تدريجيا مستوى حياة الجماهير. و هي تفعل ذلك عبر سلسلة من التقلبات التي تتناسب شدتها مع سرعة التقدم، لكنها تفعل ذلك بشكل فعال" (Schumpeter 1942: 68).

إن التدمير الخلاق - تلك العبارة المتناقضة- هي التي تولد النمو الاقتصادي و النمو الاقتصادي هو الكأس المقدسة (Holy Grail) للنشاط الاقتصادي: يحدث النمو كما أشار إليه Schumpeter عن طريق

الإنتاج من قبل أشخاص جدد، أو في أماكن جديدة أو بطرق جديدة أو بأشياء جديدة تماما- أو من خلال بعض هذه الأشياء أو كلها. هذا يخلق المزيد و المزيد من الطعام، المأوى، الملابس، الأدوات و جميع الأشياء الأخرى التي يحتاجها البشر و يريدونها (Mandelbaum 2014). لكن في المقابل، التدمير الخلاق له عواقب سياسية وخيمة - التدمير الخلاق يعني خلق لكن أيضا تدمير وظائف، شركات و قطاعات اقتصادية بأكملها و العادات التي تصاحبها... هذا يعني أنه لا ينبغي حماية الصناعات المتدهورة، بل على عكس ذلك ينبغي تشجيع استبدال الشركات و الصناعات الحالية بالقادمين الجدد كمحرك للابتكار و النمو الاقتصادي.⁽³⁾ و يبدو أن أطروحة Schumpeter أن هناك فائزون و خاسرون جراء التقدم التكنولوجي مدعومة بعدد من الحقائق التاريخية: على سبيل المثال، في إنجلترا أوائل القرن التاسع عشر كان اختراع الآلات التي تُنتج المنسوجات أهم ابتكار آنذاك استخدمت عمالا غير ماهرين بأسعار منخفضة. صحيح أن هذا التقدم التكنولوجي كان مفيدا للمستهلكين الذين أصبح بإمكانهم الحصول على الملابس بأخفض الأسعار، لكن في المقابل هددت هذه التكنولوجيا الجديدة ازدهار أعمال الخياطين الماهرين في إنجلترا آنذاك حتى وصل بهم الأمر القيام بتنظيم ثورات عنيفة و قام العمال المشاغبون أو "اللاضيون Luddites" بتعطيل آلات النسيج المُستخدمة للصوف و مطاحن القطن و حرق منازل أصحاب المطاحن. اليوم، يُطلق مصطلح "لاضي" على كل من يُعارض التقدم التكنولوجي.

إحدى الأمثلة المفيدة حول عملية التدمير الخلاق تُعبر عنه تجارة التجزئة للعالم الأمريكي "شركة Walmart": قد تبدو تجارة التجزئة نشاطا ساكنا نسبيا لكنها حقيقة شهدت معدلات كبيرة من التقدم التكنولوجي على مدى العقود الماضية. على سبيل المثال، من خلال تحسين مراقبة المخزون، أساليب التسويق و أداء موظفي الإدارة و التقنيات استطاعت Walmart خلق طرق جديدة لجلب السلع للمستهلكين بأقل تكلفة مقارنة بتجار التجزئة التقليديين. حتما ستصيب هذه التغييرات في مصلحة المستهلكين الذي أصبح بإمكانهم شراء السلع بأسعار منخفضة، و كذا مصلحة المساهمين في الشركة أيضا الذين يتقاسمون الربحية، لكنه في المقابل سيؤثر عكسيا على المخازن الصغيرة التي تجد صعوبة في منافسة Walmart عندما يفتح في مكان قريب.

لمواجهة مشكلة كونك ضحية التدمير الخلاق، عادة ما يلجأ المُنْتجون المحليون للسلطة السياسية لتوقيف دخول المنافسين الجدد الأكثر كفاءة (شركة Huawei الصينية في السوق الأمريكية): لأن النمو الاقتصادي الذي يقوده السوق يخلق فائزين و خاسرين، يعمل الخاسرون للدفاع عن أنفسهم عن طريق تصعيد المقاومة السياسية كلما اعتقدوا أن هذا النمو سيؤذيهم بنفس الطريقة التي يُنتج فيها نظام جهاز المناعة البشري الأجسام المضادة استجابة لتدخل البكتيريا و الفيروسات- هذا الرد العنيف ضد قوة تدمير السوق هو أمر طبيعي و عادي و لا مفر منه، لكن قوته تختلف من وقت لآخر و من مكان لآخر. تاريخيا، طالب اللاضيون الأصليون الحكومة البريطانية الحفاظ على وظائفهم عبر تقييد انتشار تكنولوجيا النسيج الجديدة، لكن بدلا من ذلك أرسل البرلمان قوات لقمع أعمال الشغب الذي أحدثها اللاضيون. و بشكل مماثل، حاول تجار التجزئة في الولايات المتحدة في السنوات الأخيرة استخدام نظام الأراضي المحلية لوقف زحف Walmart نحو أسواقها. مع ذلك، تؤدي تكاليف مثل هذه القيود على الدخول لخفض وتيرة التقدم التكنولوجي. في أوروبا، أين قيود الدخول جد صارمة مقارنة مع الولايات المتحدة لم يظهر في تلك الاقتصاديات تجار تجزئة كبار مثل Walmart، و كنتيجة لذلك لازال نمو إنتاجية تجارة التجزئة منخفضا.

تُثير هذه المسألة قضية هامة تتعامل معها النماذج الشومبتيرية هو ما إذا تميل من وجهة نظر المجتمع ككل - الشركات الساعية وراء تعظيم الأرباح الخاصة للانخراط (بشكل قوي أو ضعيف) في الأبحاث، أو بعبارة أخرى هل العائد الاجتماعي Social return من الأبحاث (و الذي يهتم المجتمع) أكبر أو أصغر من العائد الخاص Private return (و الذي يحفز الشركات الفردية)؟ كما تُشير إليه النظريات، هناك تأثيرات في كلا الجانبين: من الجانب الأول، عندما تقوم شركة ما بخلق تكنولوجيا جديدة ستضع شركات أخرى في أفضل وضعية عبر تقديم قاعدة معرفية لهم كحجر أساس لأبحاثها المستقبلية، هذا ما يُسمى بتأثيرات "الوقوف على الأكتاف Standing on shoulders" تيمنا برسالة Issac Newton للفيزيائي الألماني Johannes Kepler "إن كنت أرى أبعد من الناس، فلأنني كنت جالسا فوق كتف عملاق". من الجانب الثاني، عندما تقوم شركة ما بالاستثمار في الأبحاث يُمكنها أن تضع شركات أخرى في أسوأ حال ما لم تُحاول أن تُصبح أول مكتشف للتكنولوجيا التي قامت شركة أخرى باختراعها أثناء دورة الأعمال، و تُسمى هذه الازدواجية لجهود الأبحاث أيضا بتأثير "الدوس على أصابع القدم Stepping on toes". في هذه الحالة، سواء قامت الشركات بتوجيه جهود قليلة أو كبيرة نحو الأبحاث فإنها تعتمد على الأوزان النسبية للتأثير الإيجابي لـ "الوقوف على الأكتاف" أو التأثير السلبي الخارجي لـ "الدوس على الأقدام".

تُعتبر نظرية Schumpeter حول كيفية عمل الاقتصاديات الرأسمالية عملا متميزا و مهما للتاريخ الاقتصادي، و ألهمت بعض الأعمال مؤخرا في نظرية النمو الاقتصادي: إحدى خطوط نظرية النمو الداخلي المطورة من قبل Aghion and Howitt و آخرون بُنيت على أسس أفكار Schumpeter عن طريق نمذجة التقدم التكنولوجي أنها عملية ابتكار مقاولتي و التدمير الخلاق.

II - Schumpeter حول النمو الداخلي و موجات التغير التكنولوجي:

يؤيد التاريخ الحديث ادعاءات Schumpeter في أن انطلاق العصر الجديد للنمو الاقتصادي الحديث فعليا مع أوائل القرن التاسع عشر تم دفعه أساسا بقوة التدمير الخلاق بفضل الأسواق و التقدم التكنولوجي. لكن على ما يبدو تلك الانطلاقة لم تشمل جميع أجزاء العالم: فقد زاد نصيب الفرد من الدخل بشكل مستمر منذ أكثر من 200 عام لكن بشكل غير متكافئ في مختلف مناطق العالم، بل لم يصل عدد قليل من أفقر البلدان في العالم بعد لمرحلة إقلاع النمو الاقتصادي الحديث التي شهدتها بلدان أخرى قبل قرنين من الزمن (حواس و زرواط 2018).

يتميز "رواد التكنولوجيا Technological Leaders" بتوليد نوع خاص من النمو الاقتصادي المدفوع بالتقدم التكنولوجي القوي، حيث يميل التقدم المحرز في إحدى التكنولوجيات لتحفيز تحسينات تكنولوجيات أخرى أيضا عن طريق خلق ابتكارات جديدة و توليفة من العمليات الجديدة. على سبيل المثال، بعد أن اخترع James Watt محرك البخار المَحسن عام 1776، عرفت قطاعات النسيج و السكك الحديدية، السفن البخارية و إنتاج الصلب و عدد من قطاعات أخرى لا تُحصى توسعا و تحسنا كبيرين، و أصبح كل قطاع من هذه القطاعات مصدرا خاصا مُولدا للتقدم التكنولوجي مما حفز المزيد من التقدم التكنولوجي.

سمي هذا النوع من النمو بـ "النمو الداخلي Endogenous Growth" و يعني مصطلح "داخلي" أي شيء ينشئ داخل النظام و ليس خارجه، أما النمو الداخلي يُعبر عن التقدم التكنولوجي الذي ينبثق عن أعمال داخلية في الاقتصاد. في أبسط وصف له يؤدي التقدم التكنولوجي لرفع GDP و الذي بدوره يخلق حوافز القيام

بالمزيد من الابتكار طالما أن مستوى GDP المرتفع سيتيح إمكانية أكبر لتحقيق أرباح عالية من بيع المنتجات و العمليات الجديدة. بدورها، ترفع هذه الابتكارات الجديدة مستوى GDP أكثر مما يحفز الابتكارات مرة أخرى، و تلك الابتكارات تتجمع بطرق جديدة تؤدي ظهور أنواع جديدة من المعدات و الآلات و الصناعات و تقنيات التصنيع.

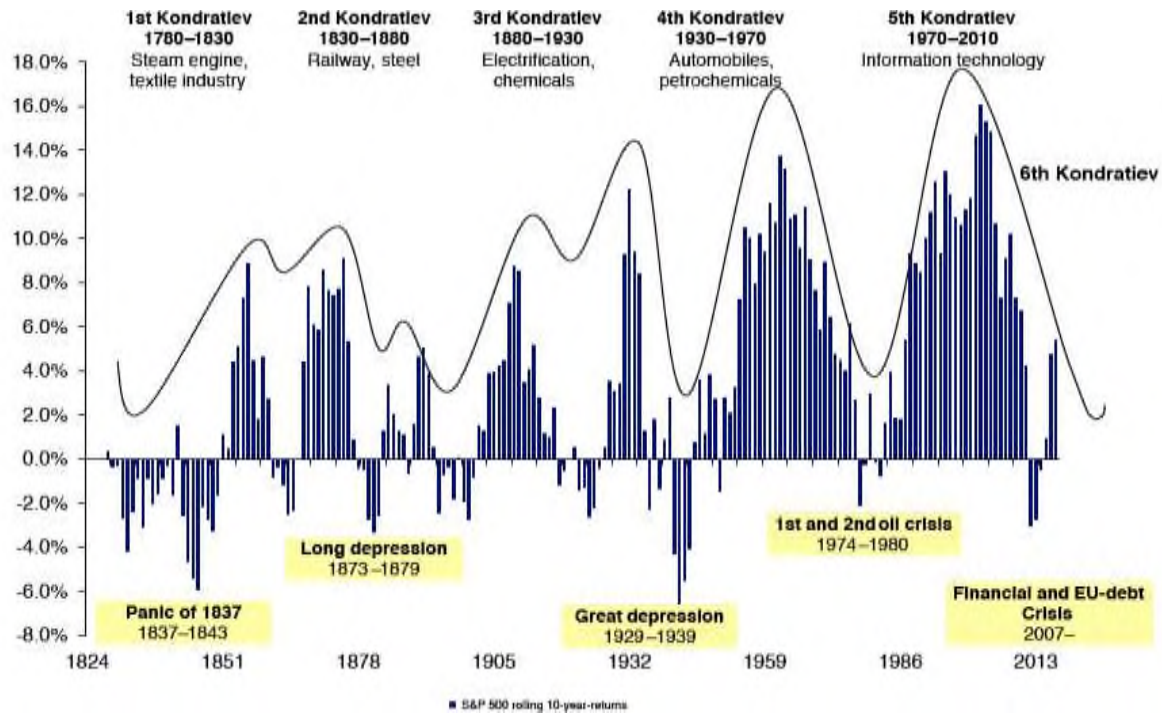
يرى الاقتصاديون أن النمو الداخلي "عملية ديناميكية متزايدة و واسعة النطاق في اقتصاد مكون من سلسلة ردود أفعال": تُحفز الابتكارات المزيد من الابتكارات و تُحافظ على حيوية عملية النمو تماما كما هو الحال في تفاعل السلسلة النووية. على وجه خاص، تتمثل الآلية الأساسية في أن خلق ابتكارات جديدة يؤدي لنمو GDP و الذي بدوره يزيد من قدرة السوق على شراء المزيد من الابتكارات، و من ثم سيسعى المخترعون المحتملون الآخرون لتوسيع أنشطتهم في مجال R&D بحثا عن ابتكارات مربحة، و بعد أن تثبت بعض جهود R&D نجاحها سيرتفع مستوى GDP أكثر و تُحفز أنشطة R&D بشكل أكبر...تستمر هذه العملية في سلسلة من ردود الأفعال المكونة من الابتكار، النمو الاقتصادي و من ثم المزيد من الابتكار. من جانب آخر، تستند عملية الابتكار على إمكانية دمج مختلف الابتكارات لإنتاج ابتكارات جديدة: بدأت الثورة الصناعية على سبيل المثال بالمحرك البخاري و مع التقدم في إنتاج الحديد اللذان سمحا بانفجار ابتكارات أنواع أخرى للآلات الثقيلة بما في ذلك السكك الحديدية، بواخر المحيط و في نهاية المطاف تكنولوجيا السيارات على أساس محرك الاحتراق الداخلي (حواس و زرواط 2018).

منذ بداية الثورة الصناعية كانت هناك موجات من التغير التكنولوجي غالبا ما تتجمع معا بسبب الحوافز الناجمة عن تزايد حجم السوق و إمكانية أنشطة R&D للجمع بين التكنولوجيات الجديدة: نتكلم هنا عن عصر البخار و الكهرباء، عصر السيارات و الطائرات و ما إلى ذلك. في الواقع، هناك العديد من النظريات بحثت حول موجات التغير التكنولوجي لكن أهمها بدون أدنى شك - الأكثر تأثيرا في التاريخ الاقتصادي هي نظرية المفكر الاقتصادي الروسي Nikdai Kondratiev الذي عمل أثناء الثورة الروسية على أعظم أعماله "الدورات الاقتصادية الرئيسية" المنشورة عام 1925. في الواقع، تمثلت فكرة Kondratiev الرئيسية في اعتبار التنمية الاقتصادية عملية مدفوعة بموجات كبيرة من التغير التكنولوجي الكبير و التي يعود تاريخها للثورة الصناعية، و قد اعتبر Kondratiev هذه الموجات الطويلة من التغير التكنولوجي إحدى المحركات الرئيسية للتقدم التكنولوجي و مصدرا للآزمات الاقتصادية أيضا خاصة عندما تصل ديناميكية النمو لدورة أعمال واحدة إلى نهايتها دون أن تجمع الموجة التكنولوجية المقبلة قواها بعد.

حاليا، يُحدد أنصار Kondratiev بشكل عام أربعة إلى ستة موجات طويلة من التغير التكنولوجي يتم تسليط الضوء على إحداها من خلال الشكل (1). في هذا الجانب، نؤكد أن اختلاف الباحثين حول توقعات Kondratiev ينبع من اختلاف توقيت و تسمية تلك الموجات التكنولوجية.

تتمثل أول موجات Kondratiev في فترة اختراع و استخدام "المحرك البخاري" على نطاق واسع بين عامي 1780 إلى 1830...نعم لا جدال حول هذا التصنيف لأن المحرك البخاري يُعد حقا أول تقدم حقيقي للنمو الاقتصادي الحديث. و تتمثل الموجة الثانية للطفرة التكنولوجية في الانفجار الكبير لقطاع بناء السكك الحديدية و إنتاج الصلب و الذي يرجع تاريخها لحوالي 1830 و بنيت أساسا على محرك البخار و صناعة المعادن المتنامية و تطور الدقة الهندسية. في الواقع، استطاعت هذه التكنولوجيات تحويل الاقتصاديات الوطنية

و الاقتصاد العالمي عن طريق خفض تكاليف النقل بشكل كبير و بالتالي قدرتها على ربط الأسواق البعيدة، كما أصبح بالإمكان الآن شحن السلع الأولية (مثل إمدادات الفحم أو إنتاج الحبوب و الأخشاب عبر البحار) بصورة مربحة و تداولها في الأسواق الدولية.



الشكل (1) موجات Kondratiev للتغير التكنولوجي.

Source: Datastream; Illustration: Allianz Global Investors Capital Market Analysis.

ثالث موجة للتكنولوجيا هي عصر الكهرباء و الذي مر بعد ذاته بمراحل فرعية عديدة: من الاكتشافات الرئيسية لفيزياء الكهرباء التي تعود لنهاية القرن الثامن عشر و نصف الأول من القرن التاسع عشر على يد Benjamin Franklin و Michael Faraday، إلى الفهم الأولي للمبادئ الكهرومغناطيسية، بعد ذلك قام Thomas Edison و George Westinghouse و آخرون بتطبيق تلك المعرفة العلمية المتنامية في مجال الكهرباء و قدموا لنا الإضاءة الكهربائية و المصابيح المتوهجة في شوارع المدينة ثم الكهرباء في المنازل و المصانع. و قد أدى توليد الكهرباء عن طريق التربينات البخارية التي تعمل بالفحم و الطاقة الكهرومائية لخلق صناعة جديدة لتوليد الطاقة الكهربائية (Diamond 2019).

حدثت الموجة التكنولوجية الرابعة خلال الفترة 1880 إلى 1930 أو ما يعرف بعصر السيارات التي وسعت بشكل كبير النقل الجماعي للأفراد و سمحت بنمو المدن الكبرى و الصناعات الكيميائية عن طريق جلب المواد الجديدة بما في ذلك المتفجرات، الأسمدة الكيميائية، الأصباغ و مركبات كيميائية كالبلاستيك مثلاً. إلى جانب ذلك، يُمكن للمرء أن يضيف لهذه الموجة عصر الطيران الحديث خلال النصف الأول من القرن العشرين. ففي الوقت الذي تطورت فيه تكنولوجيا السيارات بما في ذلك محرك الاحتراق الداخلي-بداية النصف الثاني من القرن التاسع عشر، بدأ التوسع الحقيقي الهائل في أوائل القرن العشرين بفضل نموذج T عام 1908 الذي بُني بتكلفة منخفضة مع ابتكار Henry Ford لخط التجميع الحديث التي أثرت على قدرة الصناعات في

الإنتاج الضخم للسيارات و الشاحنات، و الذي بدوره أحدث تغييرا عميقا في الطريقة التي نعيش بها، أين نعيش و كيف ننتج السلع و بطبيعة الحال كيف نقوم بشحن السلع و تداولها في الاقتصاد.

الموجة الخامسة في هذا التصنيف تُعود لحوالي عام 1970 لكن بجذور تعود إلى أبعد من ذلك: إنها موجة تكنولوجيا المعلومات و الاتصال (ICT) التي ظهرت بفضل الثورة الرقمية. في الأساس، بنيت الثورة الرقمية على فكرة إمكانية تخزين المعلومات المعقدة على شكل 0 و 1 bits (فئات) و أن هذا الفئات من المعلومات يُمكن معالجتها و نقلها بسرعة و دقة لا يُمكن تخيلها من خلال اختراعات جديدة مثل "ترانزستورات Transistors" (لمعالجة و تخزين المعلومات) و الألياف البصرية (لإرسال كميات هائلة من المعلومات). و قد أدى عصر ICT لظهور "اقتصاد المعرفة Knowledge Economy" الجديد الذي يُمكن من خلاله تخزين كمية البيانات و معالجتها و نقلها على المستوى العالمي، ليتم استخدامها في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد (التعليم، الصحة، التمويل، الترفيه، الإنتاج، الخدمات اللوجستية، الزراعة و الكثير من المجالات الأخرى).

و قد مكن اختراع و انتشار الهواتف المحمولة-لأن الهواتف الذكية و الأجهزة المحمولة الأخرى- من جعل ICT ثورة متقلة يُمكن للمعلومة فيها أن تصل بسهولة إلى كل زاوية و ركن من كوكب الأرض. و بربطها مع التقدم المحرز في علوم الفضاء-لاسيما نظم الأقمار الصناعية-أصبحت ICT تتيح لنا تقدما أكبر في تحديد المواقع الجغرافية، رسم الخرائط، التخطيط المكاني و عدد لا يُحصى من التطبيقات الأخرى حول المعلومات الجغرافية، إضافة للقدرة على نقل تلك المعلومات عبر الأقمار الصناعية، الألياف البصرية و أجهزة الميكروويف... يبدو أننا نعيش في عصر ثورة المعلومات المتقلة. في الثمانينات، كانت جميع الهواتف ترتبط بخطوط أرضية ثابتة و أغلب سكان العالم لا يملكون هاتفا، لكن بدءا من عام 1990 كان هناك حوالي 50 مليون مشترك في الهاتف الخليوي-كلهم يعيشون في البلدان ذات الدخل المرتفع. و اعتبارا من عام 2014، هناك ما يقرب من 7 مليار مشترك في الهاتف النقال و حوالي مليار مستخدم للهاتف الذكي و بالإمكان حاليا أن تصل الهواتف المتنقلة للقرى النائية في العالم. من المتوقع بحلول عام 2020 أن تقع معظم مناطق العالم ضمن نطاق اللاسلكي العريض للإنترنت- تلك الأعجوبة التكنولوجية التي مكنت تداول المعلومات بشكل فوري و متاح (أو على الأقل يُمكن الوصول إليها) في جميع أجزاء المجتمع العالمي تقريبا.

هل ستكون هناك موجة Kondratiev أخرى للتغير التكنولوجي قريبا؟ نعم نحتاج الآن لموجة "التكنولوجيا المستدامة Sustainable Technology"-طرق جديدة لإنتاج و تعبئة الطاقة و نقل الأشخاص و السلع- لتخفيض الضغوط البشرية الضخمة و التدمير الذي يُسببه الإنسان على النظام البيئي للأرض. بالفعل، يُمكن القول الآن أن تحفيز هذه الموجة السادسة-موجة التكنولوجيا المستدامة-تُعتبر عنصرا أساسيا لتحقيق التنمية المستدامة. نحن بحاجة اليوم قبل أي وقت مضى لتعزيز هذه الموجة العظيمة القادمة، و لحسن الحظ من شأن التغييرات و التطورات الحاصلة في الموجة الخامسة أن تكون مفيدة لتفعيل هذه الموجة المقبلة: فتحقيق تقدم في كفاءة الطاقة، المواد المستدامة، تكنولوجيا النانو، مجال الكيمياء المستدامة و إنتاج الغذاء سيستفيد منه الجميع بشكل هائل بفضل التقدم المحرز في علوم الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات.

II نموذج النمو الشومبترية:

نناقش الآن النسخة الموسعة من نموذج النمو الشومبترية كالذي اقترحه Aghion and Howitt (1992,1998) و Aghion et al. (2014) الذي يدرج قوة التدمير الخلاق في عملية النمو الاقتصادي، حيث يسمح النموذج ببقاء الشركات الحالية في السوق ما لم يتم استبدالها بمبتكر جديد، و عليه يُساوي متوسط العمر المتوقع للشركة (المدة الاحتكارية) معكوس المعدل الاجمالي للابتكار الذي يتحدد بدلالة عشوائية الأبحاث و تتضمن معدل التدمير الخلاق - هذه المدة ذو طبيعة عشوائية لأنها تعتمد على النتائج غير المؤكدة للجهود البحثية من قبل المنافسين.

تعتمد الطبيعة المؤقتة لوضعية المخترع (المقاول) الاحتكارية على اعتبارين أساسيين تميزان النموذج الحالي: أولاً، كلما كانت مدة الاحتكار أقصر كان المردود المتوقع من إجراء R&D أقل و الذي يُمثل تشوهاً لأن التقدم مستمر من منظور اجتماعي. ثانياً، جزء من المكافأة على البحث الناجح يُمثل تأثير التدمير الخلاق أو سرقة الأعمال ينطوي على تحويل الأرباح من المبتكر الحالي إلى الجديد، و لأن هذا التحويل ليس له قيمة اجتماعية ستشكل هذه القوة حافزاً مفرطاً للقيام بـ R&D.

قبل الدخول في التفاصيل التقنية، من المهم الإشارة للفكرة الأساسية التي يقوم عليها نموذج النمو الشومبترية لفهم و تبسيط التعقيد الرياضي الذي ينطوي عليه النموذج: يستثمر المقاولون في أنشطة R&D التي تُعزز إنتاجية (نوعية) السلع الوسيطة (الآلات) المستخدمة في إنتاج السلع النهائية - تُمثل هذه الابتكارات المُعززة للإنتاجية محركاً للتقدم التكنولوجي و مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي. لكن في المقابل، تجعل هذه التقنيات الجديدة التي تنتجها صناعة R&D التقنيات السابقة متقادمة حيث يُواجه المستثمرون في هذه الصناعة خطر فقدان الموقع الاحتكاري (قصر المدة الاحتكارية). من جانب آخر، و لأن المقاولون هم أعوان اقتصاديون باحثون عن تعظيم الأرباح، يكون حجم الاستثمار الذي يقوم عليه اكتشاف الابتكارات مبنياً على قرارات اقتصادية و بالتالي فهو مُحدد داخلياً في النظام الاقتصادي: فكر في استثمار مجال R&D كنشاط يُؤلد سلسلة ابتكارات تتعكس في الخصائص الخاصة للسلع الوسيطة: ابتكار نسخة $(k+1)$ يُؤلد سلعة وسيطة نسخة $(k+1)$ ذات إنتاجية (A_{k+1}) تعمل على استبدال السلعة الوسيطة (k) ذات إنتاجية (A_k) ، حيث تكون إنتاجية السلعة الجديدة أعلى من سابقتها بنحو $(\lambda > 1)$ مع (k) هو عدد الابتكارات التي حدثت خلال فترة زمنية معينة.

يتم وصف نموذج النمو الشومبترية وفق الخطوات التالية (أنظر: Barro ; Acemoglu 2009 ; Aghion et al. 2014 ; Aghion and Howitt 1998,2009 ; Sala-i-Martin 2004):

1.III. بناء النموذج

يتكون اقتصاد Schumpeter من قطاع السلعة النهائية، السلع الوسيطة و قطاع الأبحاث. توجد هناك سلعة رأسمالية وحيدة تُنتج من قبل شركة (مقاول) واحدة مُحكّرة لسوق السلعة الوسيطة تملك براءة الاختراع، و التي تُستخدم في قطاع السلعة النهائية لإنتاج السلعة الاستهلاكية. في المقابل، يتكون قطاع الأبحاث من عدد الباحثين الهادفين لخلق نسخة جديدة (أكثر إنتاجية) من تلك السلعة الوسيطة التي تُستخدم في قطاع السلعة النهائية. يُمكن لقطاع الأبحاث بيع براءة اختراع تصميمه لشركة إنتاج السلعة الوسيطة الجديدة التي تحتكر هذا السوق إلا أن يتم استبدالها بمُنتج آخر. بهذه الطريقة، يدمج النموذج فكرة التدمير الخلاق تنص على إمكانية وجود خطر استبدال المُوردين الحاليين للسلعة الوسيطة من قبل وافدين جدد، و بالتالي تُؤثر على القيمة التي ستدفعها شركة السلعة الوسيطة مقابل حيازة براءة الاختراع.

يعيش الاقتصاد في الزمن المتصل و يضم عدد متصلا (L) من الأفراد الخالدين يتمتعون بتفضيلات خطية مخصومة بمعدل (ρ):

$$U = \int_0^{\infty} Y_t e^{-\rho t} dt$$

في ظل فرضية التفضيلات الخطية (حيادية الخطر)، يكون معدل الفائدة دائما مُساويا معدل التفضيل الزمني ($\rho = r$).

كل فرد يُوفر وحدة واحدة من خدمة العمل، يتم تخصيصها بين قطاعي الإنتاج و الأبحاث. في التوازن، يكون الأفراد غير متحيزين للعمل في هذا القطاع أو ذاك.

هناك سلعة استهلاكية "نهائية" عند الزمن (t) يتم إنتاجها بشكل تنافسي باستخدام سلعة وسيطة واحدة، ليكن:

(1)
$$Y_t = A_{tk} x_{tk}^{\alpha}$$
 حيث ($0 < \alpha < 1$) و (x_{tk}) كمية السلعة الوسيطة المُستخدمة لإنتاج السلعة النهائية من النسخة الحالية (k)، (A_{tk}) هي إنتاجية السلعة الوسيطة المستخدمة حاليا لإنتاج النسخة (k). يُشير ($k = 0, 1, 2, \dots$) لنسخة (نوعية) السلعة الوسيطة المستخدمة، و كل نسخة تتميز بمستوى إنتاجية خاصة بها: إذا كانت شركات السلعة النهائية تستخدم سلعة وسيطة (x_k)، فإنها بشكل ضمني تستخدم مستوى إنتاجية (A_k) - (x_k) هو عدد وحدات الآلة المُستخدمة و (A_k) مدى كفاءة تلك الآلة. على سبيل المثال، نفترض خادم جهاز كمبيوتر IBM قديم ($k=1$) بإنتاجية (A_1)، بعد ذلك طُورت IBM خادما حديثا ($k=2$) بإنتاجية ($A_2 > A_1$)، لاحظ حتى إذا لو استخدمت الشركة نفس عدد الخوادم ($x_1 = x_2$)، إلا أنها تُنتج مزيدا من المخرجات باستخدام الخادم الجديد بدلا من نسختها السابقة.

في المقابل، يتم إنتاج السلعة الوسيطة في إطار المنافسة الاحتكارية باستخدام العمالة فقط كمُدخل إنتاج بتكنولوجيا وحدة بوحدة: أي أن وحدة واحدة من تدفق العمالة في قطاع إنتاج السلعة الوسيطة يُستخدم لإنتاج وحدة واحدة من مدخل السلعة الوسيطة. ليكن (x_t) تمثل كمية الإنتاج الحالي لمدخل السلعة الوسيطة و حجم العمالة الموظفة في قطاع إنتاجها على حد سواء:

$$L_E = x_{tk}$$

يتم توليد النمو الاقتصادي في هذا النموذج عن طريق الابتكارات التي تحسن نوعية السلعة الوسيطة المُستخدمة في إنتاج السلعة النهائية: إذا كان هناك سلعة وسيطة بنوعية (A) ، فإن الابتكار الجديد سيُدرج سلعة وسيطة (آلة) جديدة في عملية الإنتاج بنوعية (λA) حيث $(\lambda > 1)$: يتضمن الابتكار اختراع نسخة جديد من السلعة الوسيطة تستبدل نسختها السابقة و تزيد من معلمة التكنولوجيا (A) بعامل ثابت $(\lambda > 1)$. في الواقع، تُشير هذه الفكرة لخاصية "التدمير الخلاق" المميّزة لعملية النمو: في إطار منافسة من نوع Bertrand، يقوم المبتكر الجديد بإخراج الشركة المُنتجة للسلعة الوسيطة ذات النوعية (A) من السوق طالما أنه يُنتج سلعة أفضل منه و بنفس تكلفة عنصر العمل المستخدم لإنتاجها. و عليه، يفترض النموذج تغير هوية المبتكر (المبتكر الجديد شخص مختلف عن المبتكر السابق).⁽⁴⁾

ترفع الابتكارات الناتج فقط إذا اشترت شركات السلع النهائية أحدث نسخة من السلعة الوسيطة. كما سنرى أدناه، تتبع شركات السلع الوسيطة جميع إصدارات السلعة الرأسمالية بنفس السعر، لذلك تشتري شركات السلعة النهائية أحدث نسخة فقط لأنها تُمثل أعلى مستوى من الإنتاجية. بهذه الطريقة، سيعمل الاقتصاد دائماً بأحدث التقنيات (النوعية الرائدة).

يتم نمذجة تكنولوجيا الابتكار أو قطاع الأبحاث استناداً لأدبيات التنظيم الصناعي الحديثة و السابق نحو إمتلاك براءات الاختراع (أنظر: Tirole 1988): كل عامل يخلق معدل تدفق (η) من الابتكار الجديد (معلمة إنتاجية قطاع تكنولوجيا الأبحاث)، و إذا كان لدينا (L_{Rt}) وحدة من العمل المُستخدمة في R&D سيصل الابتكار الجديد خلال الوحدة الزمنية الحالية بمعدل Poisson يُساوي (ηL_{Rt}) -المعدل الذي يحدث فيه الابتكار في قطاع الأبحاث خلال وحدة زمنية، مما يدل أن زيادة حجم العمالة المستخدمة في قطاع R&D يزيد من معدل تدفق الابتكارات.

1.1.III. حل النموذج

معادلات موازنة الأبحاث و سوق العمل

نركز على مسار النمو التوازني الذي يكون فيه تخصيص العمالة بين الإنتاج (x) و الأبحاث (L_R) ثابتاً عبر الزمن. يتم وصف عملية النمو الاقتصادي (ديناميكية الاقتصاد) وفق معادلتان أساسيتان تمثلان العمود الفقري لنموذج النمو الشومبترى:

المعادلة الأولى هي معادلة توازن سوق العمل:

(2)

$$L = L_E + L_R = x_k + L_R$$

التي تعكس فكرة تساوي إجمالي العمالة الكلية خلال فترة زمنية لمجموع العمالة المستخدمة في الإنتاج و أنشطة R&D (وفق الطلب الموجود في قطاع التصنيع و مجال R&D).

تعكس المعادلة الثانية عدم تحيز الأفراد في التوازن بين الانخراط في نشاط R&D أو العمل في قطاع السلعة الوسيطة، نُسَميها معادلة "موازنة الأبحاث" أو شرط الدخول الحر التي تُحدد حجم العمالة المُخصصة للأبحاث في التوازن-الجزء الباقي من التحليل يُركز على هذه المعادلة الثانية.

ليكن (w_k) معدل الأجر الحالي المشروط بوصول (k) عدد من الابتكارات من الزمن 0 إلى الزمن الحالي (t) (و لأن الابتكار هو المصدر الوحيد للتغير في هذا النموذج، ستبقى كل المتغيرات الاقتصادية الأخرى ثابتة خلال المجال الزمني بين ابتكارين متتابعين). ليكن (V_{k+1}) صافي القيمة الحالية لمبتكر النسخة $(k+1)$ المقبلة.

خلال مجال زمني قصير (dt) بين ابتكار النسخة (k) و $(k+1)$ ، يواجه فرد ما الخيار التالي: إما يُخصص وحدة من العمل خلال الوقت الحالي في قطاع التصنيع (إنتاج الآلة) وفق معدل الأجر الحالي $(w_k dt)$ ، أو يُخصص وحدة العمل في قطاع R&D في هذه الحالة سيبتكر باحتمال (ηdt) و بعد ذلك يتلقى (V_{k+1}) ، في حين لن يحصل على أي شيء إذا لم ينجح في الابتكار. في هذه الحالة، تُصبح القيمة الحالية للأرباح التي يتلقاها المبتكر (V_{k+1}) متغيراً عشوائياً لأن تاريخ وصول ابتكار $(k+1)$ مُحدد باحتمال (ηL_R) لكل وحدة زمنية.

يتم التعبير عن معادلة موازنة الأبحاث (شرط الدخول الحر):

$$(3) \quad w_k = \eta V_{k+1}$$

يُمثل الجانب الأيسر قيمة ساعة واحدة لإنتاج السلعة الوسيطة، بينما يُمثل الجانب الأيمن القيمة المتوقعة لساعة واحدة من الأبحاث-أي احتمال تدفق ابتكار ما (η) مضروباً بقيمة (V_{k+1}) . بعبارة أخرى، يتطلب شرط الدخول الحر أن يتساوى الأجر في قطاع R&D بصافي تدفق الأرباح (الذي يُساوي (ηV_{k+1})) طالما أنه عند نوعية الآلة الحالية (A) ، يؤدي زيادة عامل في قطاع R&D لاكتشاف آلة جديدة ذات نوعية (λA) بمعدل تدفق (η) .

إذا اكتشف مخترع نسخة جديدة سيحصل على براءة اختراع (من قبل الحكومة) يبيعها لشركة السلعة الوسيطة و لا تستطيع شركة السلعة الوسيطة التي تُنتج النسخة (k) شراء براءة اختراع النسخة $(k+1)$. يتم تحديد صافي القيمة الحالية للأرباح-قيمة براءة الاختراع (V_{k+1}) -وفق معادلة Bellman أو معادلة الأصول التالية:

$$rV_{k+1} = \pi_{k+1} - \eta L_R V_{k+1}$$

تُشير هذه المعادلة أن (rV_{k+1}) الدخل المتوقع لحيازة رخصة ابتكار آلة النسخة $(k+1)$ خلال وحدة زمنية يُساوي (π_{k+1}) تدفق الأرباح الحالية المتحصل عليها من قبل محتكر السلعة الوسيطة $(k+1)$

ناقصا $(\eta L_R V_{k+1})$ الخسارة المتوقعة لرأس المال بسبب التدمير الخلاق: عندما يُستبدل المبتكر للسلعة $(k+1)$ بمبتكر جديد يخسر (V_{k+1}) مع احتمال تدفق الخسارة يُساوي معدل وصول الابتكار (ηL_R) .

لاحظ أن العنصر $(\eta L_R V_{k+1})$ يلتقط جوهر نموذج النمو الشومبتيري: عندما يصل ابتكار جديد يخسر المحتر الحالي موقعه الاحتكاري و يُستبدل بآلة أخرى ذات نوعية أعلى، و انطلاقا من تلك النقطة الزمنية يتلقى أرباحا و قيمة صفرية. بعبارة أخرى، قيمة (V_{k+1}) لابتكار عدد $(k+1)$ يُساوي صافي القيمة المتوقعة للأصول المَحَقَّق إلا أن يختفي بمعدل متوقع (ηL_R) .

لاحظ أن هذه المعادلة أيضا تعكس ما يُسمى "تأثير Arrow" أو "تأثير الاستبدال Replacement Effect" الذي يعني ضمنا أن الداخل الجديد هو الذي يقوم بالابتكار، أي أن (ηL_R) هو في الواقع معدل التدفق الذي يُستبدل به المخترع الحالي بالجديد (أو احتمال أن يخسر المبتكر الحالي أرباحه الاحتكارية). في الواقع، هناك سبب بسيط يجعل المبتكر الحالي لا ينخرط في الأبحاث لأن كل الباحثين الآخرين لديهم نفس إمكانية الوصول للتكنولوجيا الحالية (A_k) كمرجع لأبحاثهم، و بالتالي فإن قيمة المبتكر الحالي في خلق الابتكار المقبل هو $(V_{k+1} - V_k)$ و أقل من قيمة (V_{k+1}) الخاصة بالباحثين الجدد.

إذا مكن الابتكار وصول المخترع الناجح لتدفق ربحي دائم (π_{k+1}) ، فإن القيمة الدائمة المقابلة لها ستكون (π_{k+1} / r) . لكن مع ذلك، هناك معدل التدمير الخلاق (ηL_R) مما يعني أن:

$$(4) \quad V_{k+1} = \frac{\pi_{k+1}}{r + \eta L_R}$$

أي أن قيمة الابتكار (V_{k+1}) تُساوي تدفق الأرباح مقسوما على معدل الفائدة (الخصم) المعدل بالخطر $(r + \eta L_R)$ حيث يتمثل الخطر أن يتم إخراجك بواسطة مبتكر جديد. لاحظ زيادة (ηL_R) سيُخفض (V_{k+1}) - كلما توقع إجراء المزيد من الأبحاث بعد الابتكار المقبل، كانت المدة المحتملة لتمتع مخترع الابتكار المقبل بالأرباح الاحتكارية أقصر. أو بعبارة أخرى، وجود احتمال مرتفع لوصول ابتكار جديد يعني إمكانية استبدال السلعة الوسيطة الحالية بسرعة أكبر و الذي يعني انخفاض قيمة براءة اختراعها.

الأرباح، R&D و النمو الاقتصادي في الحالة المستقرة

يُمكن إيجاد حل للربح التوازني (π_{k+1}) ، حجم R&D التوازني (L_R) عن طريق الحل العكسي (للوراء). أولا، بدلالة إنتاجية السلعة الوسيطة معطاة، نعمل على حل تدفق الربح التوازني للمبتكر الحالي ثم نرجع خطوة للوراء لنحدد حجم R&D التوازني باستخدام المعادلتين (2) و (3).

الربح التوازني: نفترض أن نسخة (k) من الابتكارات وصلت حتى الزمن (t) ، مما يعني أن السلعة الوسيطة الأعلى نوعية فقط تكون متاحة للاستخدام في قطاع السلعة النهائية: تُعطى الإنتاجية الحالية لهذه السلعة الوسيطة $(A_k = \lambda^k A_0)$. و لأن إنتاج السلعة النهائية يعمل في إطار المنافسة الكاملة، سيبيع محتر السلعة الوسيطة هذا المدخل ذات النوعية (A_k) بسعر مُساو للنتاج الحدي:

$$(5) \quad p_k = \frac{\partial (A_k x^\alpha)}{\partial x} = A_k \alpha x^{\alpha-1}$$

الآن، يتم إنتاج السلعة الوسيطة باستخدام وحدة من العمل، و عليه يختار المحتكر الكمية (x) من أجل:

$$(6) \quad \pi_k = \max_x \{p_k x - w_k x\}$$

تحت القيد (5)، مع (w_k) تمثل تكلفة إنتاج (x) وحدة من السلعة الوسيطة. يعني شرط الدرجة الأولى بعد استبدال قيمة (p_k) في المعادلة (6):

$$\alpha^2 A_k x^{\alpha-1} = w_k$$

بدمجها مع المعادلة (3) نجد سعرا توازنيا:

$$p_k \equiv p = \frac{w_k}{\alpha}$$

يساوي هامشا ثابتا (الهامش الاحتكاري $1/\alpha$) على التكلفة الحدية و مُستقل عن نوعية السلعة المستخدمة (k). لاحظ أن هذه المعادلة تمنحنا نظرة ثاقبة لماذا تقوم شركات السلع النهائية بشراء نسخة واحدة فقط من السلعة الرأسمالية و لماذا هي دائما النسخة الأحدث: نظراً لأن كل شركة وسيطة تفرض نفس السعر على وحدة من السلعة الوسيطة، فإن شراء النسخة القديمة يُعد مُكلفاً بقدر شراء النسخة الأخيرة. و لأن الإنتاجية الأعلى تتجسد في النسخة الأحدث، ستسعى شركات السلعة النهائية دائماً لشرائها دون النسخ السابقة، هذا يعني أن الاقتصاد يعمل دائماً عند مستوى النسخة (k) دون النسخ (k-1) أو (k-2) من السلعة الوسيطة.

بالنظر لشراء شركات السلع النهائية أحدث نسخة من السلعة الوسيطة فقط، ستحتكر شركة سلعة وسيطة واحدة فقط (الشركة التي تملك براءة اختراع الإصدار الأول) هذا السوق. على ذلك، تحصل هذه الشركة على الربح التوازني وفق المعادلة:

$$(7) \quad \pi_k = \frac{1-\alpha}{\alpha} w_k x$$

و الذي يساوي $(1-\alpha/\alpha)$ مضروباً في فاتورة الأجور (معدل الأجر مضروباً بعدد العمال) في قطاع السلعة الوسيطة.

حجم R&D التوازني: ننظر الآن لمدى اعتماد معدل تدفق الابتكار (ηL_R) على حجم العمالة المخصصة في قطاع الأبحاث: بدمج المعادلات (4) و (7) بالمعادلة (3)، يمكن كتابة معادلة الشرط الحر كالتالي:

$$(8) \quad w_k = \eta \frac{\left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right) w_{k+1} x}{r + \eta L_R^*}$$

على مسار النمو المتوازن، تُصبح جميع المتغيرات الكلية (الناتج، الأجور و الأرباح) مضروبة بـ (λ) عندما يصل ابتكار جديد، لدينا:

$$w_{k+1} = \lambda w_k$$

و بالتالي تُصبح معادلة مُوازنة الأبحاث:

$$w_k = \eta \frac{\left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right) \lambda w_k x}{r + \eta L_R^*}$$

بقسمة طرفي المعادلة على (w_k) :

$$1 = \eta \frac{\left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right) \lambda x}{r + \eta L_R^*}$$

الآن يُمكن حل معادلة حجم R&D التوازني (8) (L_R^*) كدالة تابعة لمعاملات الاقتصاد. بدمج هذه المعادلة الأخيرة مع معادلة سوق العمل (1)، يستوفي المستوى التوازني للأبحاث (L_R^*) في الحالة المستقرة المعادلة التالية مع $(\rho = r)$:

$$(9) \quad 1 = \eta \frac{\left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right) \lambda (L - L_R^*)}{\rho + \eta L_R^*}$$

أو

$$(10) \quad L_R^* = \frac{\left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right) \lambda \eta L - \rho}{\eta + \lambda \left(\frac{1-\alpha}{\alpha}\right) \eta}$$

يكفي افتراض قيد $(\lambda(1-\alpha/\alpha)\eta L > \rho)$ لضمان R&D موجب في التوازن.

يُقدم تحليل المعادلة (10) عددا من الملاحظات المهمة: على وجه خاص، يزيد المستوى التوازني للأبحاث (L_R^*) مع:

- 1- زيادة إنتاجية تكنولوجيا R&D (مقاسا بـ η) أو حجم الابتكارات (مقاسا بـ λ) أو زيادة حجم السكان (L) الذي يزيد الربح الحدي، يُقلص التكلفة الحدية للأبحاث و يُشجع القيام بأنشطة R&D.
 - 2- مع انخفاض (α) ، لأن بوجود درجة عالية من (α) يُصبح قطاع السلعة الوسيطة أكثر تنافسية، مما يُثبط حافز القيام بـ R&D بسبب انخفاض الأرباح الاحتكارية للمبتكر الناجح-كلما زادت المنافسة تنخفض الأرباح الاحتكارية التي يتحصل عليها المبتكرون الناجحون و بالتالي تقل حوافز الابتكار.
 - 3- و أخيرا مع انخفاض معدل الفائدة أو معدل التفضيل الزمني $(r = \rho)$ يزيد الربح الحدي للأبحاث برفع القيمة الحالية للأرباح الاحتكارية و يُشجع بذلك القيام بـ R&D.
- معدل النمو المتوقع في الحالة المستقرة: بمجرد تحديد حجم R&D التوازني، من السهل حساب معدل النمو المتوقع على المدى الطويل.

بما أن النمو الاقتصادي يحدث نتيجة الابتكارات التي ترفع معلمة الإنتاجية (A_k) ، فإن معدل النمو الاقتصادي يتناسب مع معدل نمو معلمة الإنتاجية (A_k) . لرؤية ذلك، لاحظ أن تدفق السلعة الاستهلاكية (أو الناتج النهائي) تُنتج خلال مجال زمني بين ابتكار (k) و $(k+1)$ يُساوي:

$$Y_k = A_k X^\alpha = A_k (L - L_R^*)^\alpha$$

تتناسب مع إنتاجية السلعة الوسيطة (A_k) و (L_R^*) المُحددة وفق المعادلة (10)، مما يعني أن:

$$(11) \quad Y_{k+1} = \lambda Y_k$$

حيث يُشير (k) لتتابع وصول الابتكار $(k=1,2,3\dots)$ ، لكن ماذا سيحدث لتطور الناتج النهائي كدالة تابعة للزمن (t) ؟ نعلم بدلالة المعادلة (11) أن لوغاريتم الناتج النهائي $(\log(Y_t))$ يزيد بحجم مُساو $(\log(\lambda))$ كل مرة يحدث فيها ابتكار جديد. لكن مع ذلك، يخضع المجال الزمني الذي يقع بين ابتكاريين متتابعين للعشوائية مما يعني أن المسار الزمني للوغاريتم الناتج النهائي $(\log(Y_t))$ هو دالة ذات خطوة عشوائية، حيث يُساوي حجم كل خطوة $(\log(\lambda) > 0)$ والمجال الزمني بين كل خطوة يتم توزيعها بشكل أسي وفق المعلمة (ηL_R^*) . للتبسيط، بأخذ مجال زمني بين (t) و $(t+1)$ باحتمال (ηL_R^*) ، تنجح الشركات البحثية في اكتشاف الابتكار رقم $(k+1)$ و عليه:

$$\log(Y_{k+1}) - \log(Y_k) = \log(\lambda) = \log(A_{k+1}) - \log(A_k)$$

مع احتمال $(1 - \eta L_R^*)$ ، تفشل الشركات البحثية في الابتكار مما يعني أن:

$$\log(Y_{k+1}) - \log(Y_k) = 0$$

و عليه، يُساوي معدل نمو الاقتصاد المُتوقع بين (k) و $(k+1)$:

$$E(\gamma) \equiv E(\log(Y_{t+1}) - \log(Y_t)) = \eta L_R^* \log(\lambda) + (1 - \eta L_R^*) \times 0$$

حيث يُمثل الجانب الأيسر من المعادلة متوسط معدل النمو. في الحالة المستقرة، يُصبح متوسط معدل النمو الاقتصادي في الحالة المستقرة (وفق قانون الأعداد الكبيرة):

$$(12) \quad \gamma^* = \eta L_R^* \log(\lambda)$$

بدمج معادلة (10) في هذه المعادلة، يُمكننا معرفة تأثير تغير المعلمات على متوسط معدل النمو: زيادة حجم سوق العمل (L) أو انخفاض معدل الفائدة (r) أو درجة منافسة السوق (α) سيزيد من (L_R^*) وبالتالي (γ^*) . من جانب آخر، زيادة حجم الابتكار (λ) أو إنتاجية R&D (η) يزيد من النمو مباشرة (زيادة $(\eta \log(\lambda))$ بشكل غير مباشر عبر (L_R^*) .

2.1.III. أمثلية Pareto

في هذا القسم، نقوم بمقارنة الاستثمار التوازني في R&D ومتوسط معدل النمو في الاقتصاد اللامركزي مع الاستثمار في R&D و متوسط معدل النمو الذي يختاره المخطط الاجتماعي لتعظيم القيمة الحالية المتوقعة للاستهلاك (Y_t) . و لأن كل ابتكار يرفع الناتج النهائي بنفس المعامل (λ) ، فإن السياسة المثلى لابد أن تضمن مستوى ثابت من الأبحاث.

تُعطي المنفعة المتوقعة:

$$(13) \quad U = \int_0^{\infty} \ell^{-\rho t} Y_t dt = \int_0^{\infty} \ell^{-\rho t} \left(\sum_{k=0}^{\infty} P(k, t) A_k x^{\alpha} \right) dt$$

حيث $P(k, t)$ هو احتمال وصول (k) عدد من الابتكارات حتى الزمن (t) . و مع افتراض خضوع عملية الابتكار لقانون Poisson مع معلمة (ηL_R) :

$$P(k, t) = \frac{(\eta L_R t)^k}{k!} \ell^{-\eta L_R t}$$

و عليه يختار المخطط الاجتماعي التوليفة (x, L_R) لتعظيم المنفعة المتوقعة تحت قيد مورد العمل (المعادلة 1). و لأن $(A_k = \lambda^k A_0)$ ، يُمكن إعادة كتابة دالة المنفعة المتوقعة من الشكل:

$$U(L_R) = \frac{A_0 (L - L_R)^{\alpha}}{r - \eta L_R (\lambda - 1)}$$

و عليه، يستوفي مستوى الأبحاث التوازني اجتماعيا (ηL_R) شرط الدرجة الأولى $U'(L_{RSP}) = 0$ و

الذي يُعادل:

$$(14) \quad 1 = \eta \frac{\left(\frac{1}{\alpha} \right) (\lambda - 1) (L - L_{RSP})}{\rho - \eta L_{RSP} (\lambda - 1)}$$

يُنتج هذا المستوى من الأبحاث متوسط معدل نمو يُساوي:

$$\gamma_{SP} = \eta L_{RSP} \log(\lambda)$$

يعتمد فيما إذا كان متوسط معدل نمو اقتصاد السوق (γ^*) أكبر أو أصغر من المعدل الأمثلي (γ_{SP}) على ما إذا كان مستوى الأبحاث التوازني (L_R^*) أكبر أو أصغر من المستوى الأمثلي اجتماعيا (L_{RSP}) .

بمقارنة المعادلة (9) التي تُحدد (L_R^*) بالمعادلة (14) المحددة لـ (L_{RSP}) ، تظهر ثلاث اختلافات

مهمة:

يظهر الاختلاف الأول عندما يكون معدل الخصم الاجتماعي $(\rho - \eta L_{RSP} (\lambda - 1))$ في المعادلة (14) أقل من معدل الخصم الخاص $(\rho + \eta L_R^*)$ في المعادلة (9). يُشير هذا الاختلاف لوجود "تأثيرات انتشارية للأبحاث": يأخذ المخطط الاجتماعي في الحسبان استمرار فوائد الابتكار المقبل للأبد، بينما تهمل الشركات

البحثية الخاصة أوزان هذه الفوائد التي تحدث مع تتابع الابتكارات. نتيجة لذلك، يميل هذا التأثير لتوليد استثمارات غير كافية في R&D في ظل اقتصاد السوق.

يرتبط الاختلاف الثاني في عامل $(1-\alpha)$ الذي يظهر في الجانب الأيمن من المعادلة (9) دون المعادلة (14) و يعكس "تأثير الملائمة Appropriability Effect": أي عدم قدرة المبتكر الخاص على ملائمة تدفق الإنتاج بالكامل، يُمكنه فقط تخصيص جزء $(1-\alpha)$ من هذا الناتج. يميل هذا التأثير أيضا لتوليد استثمار أقل في R&D في ظل اقتصاد السوق.

الفارق الثالث هو العامل $(1-\lambda)$ في بسط المعادلة (14) الذي يستبدل (λ) في الجانب الأيمن من المعادلة (9) و يُمثل تأثير "سرقة الأعمال": لا تأخذ الشركة البحثية الخاصة بعين الاعتبار الخسارة التي يتكبدها المبتكر السابق بسبب ابتكارها الجديد، على عكس المخطط الاجتماعي الذي يأخذ في الحسبان تدمير الابتكار الجديد العائد الاجتماعي للابتكارات السابقة. يخلق هذا التأثير استثمارا أكبر بكثير في R&D في ظل اقتصاد السوق.

على العموم، تميل الآثار الانتشارية و تأثيرات الملائمة لجعل متوسط معدل النمو في ظل اقتصاد السوق أقل من مستواه الأمثلي اجتماعيا (مما يعني أن التوازن التنافسي ليس أمثلًا من نوع Pareto). في المقابل، تميل تأثيرات سرقة الأعمال لجعل R&D و متوسط معدل النمو في اقتصاد السوق أعلى من المستوى الأمثلي اجتماعيا. و لأن هذه التأثيرات تتعارض مع بعضها البعض، يُمكن أن يكون متوسط معدل النمو أكبر أو أقل من معدل النمو الأمثلي في الحالات التالية:

تميل التأثيرات الانتشارية و الملائمة للهيمنة إذا كان حجم الابتكارات (λ) قريبا بما فيه الكفاية من الواحد و عليه $(L_{Rsp} > L_R^*)$ ، بينما تميل تأثيرات سرقة الأعمال للهيمنة إذا كانت هناك قوة احتكارية كبيرة (α) (قريبة من الصفر) و بالتالي $(L_{Rsp} < L_R^*)$: سيكون معدل نمو الاقتصاد اللامركزي مُفرطا (أكبر من النمو الأمثلي)- هذه الإمكانية الجديدة تُمثل أهم نتيجة لإدراج فكرة التقادم (التدمير الخلاق) في النمو الاقتصادي.

IV الخلاصة :

قدمت هذه الورقة النسخة الشومبترية لنماذج النمو الداخلي تشمل على عملية تدمير خلاق تضمن أن تحل المنتجات أو الآلات الجديدة محل النماذج القديمة و تحل الشركات الجديدة محل المنتجين الحاليين. يتميز هذا النموذج بإظهار ابتكارات تؤدي لتحسينات مستمرة في نوعية المنتجات و التقنيات و بالتالي يُصبح وصف النمو الاقتصادي الذي ينبثق عن هذه العملية من نواح كثيرة أكثر واقعية. على وجه الخصوص، لا ينطوي التقدم التكنولوجي دائما على ظهور منتجات أو آلات جديدة مُكملة للمنتجات الحالية، بل يتجسد غالبا في ظهور منتجات ذوي جودة عالية يستبدلون المنتجين الحاليين. و وفق تأثير الاستبدال Arrow يعني هذا وجود حافز قوي للوافدين الجدد للانخراط في الأبحاث لأن المنتجات الجديدة عالية الجودة ستحل محل المنتجات الحالية، و في إطار الاقتصاد اللامركزي تكون جهود R&D الهادفة لتحسين النوعية

مرتفعة جدا بسبب الحافز الساعي وراء الحصول على الإيرادات الاحتكارية لأصحاب المناصب الحالية، و عليه تُصبح عملية التدمير الخلاق مُحرك النمو الاقتصادي.

من الأفكار الرئيسية المنشقة عن النظرية الشومبتيرية أن النمو يتأتى في ظل تضارب محتمل في المصالح، حيث تُدمر عملية التدمير الخلاق الريح الاحتكاري لأصحاب المراكز الحالية مما يُثير احتمال ظهور سياسات تشويهية كوسيلة لحماية ريع أصحاب المناصب الحالية. بل تذهب هذه النماذج أبعد من ذلك لأن عملية التدمير الخلاق تخلق بشكل طبيعي قضايا الاقتصاد السياسي التي تُعد في مركز فهم الأسباب الرئيسية للنمو الاقتصادي و توفر تصورات حول الطبيعة الداخلية للتكنولوجيا و المقاومة المحتملة اتجاه التغير التكنولوجي.

- احالات:

1- على سبيل المثال، خلال الفترة من 1980-1990، فقدت أثرى 500 شركة أمريكية أكثر من 5 ملايين وظيفة بسبب تقلص حجمها. و مع ذلك، فقد تم تعويض هذه الخسارة الهائلة في الوظائف عن طريق خلق 34 مليون وظيفة جديدة تم إنشاؤها بواسطة النشاط المقاوِلي من عام 1980 إلى 2005، تم انشاء جميع فرص العمل الصافية تقريبا في الولايات المتحدة بواسطة شركات نقل أعمارها عن 5 سنوات (Mazzarol and Reboud 2020).

2- كتب Schumpeter (82-83: 1942) " [رأسمالية السوق] هي بطبيعتها شكل أو وسيلة للتغيير الاقتصادي و لا يُمكنها أبدا أن تبقى ثابتة إلى الأبد....الدافع الأساسي الذي يدفع المحرك الرأسمالي و يُبقي عليه يتأتى من السلع الاستهلاكية الجديدة، طرق جديدة للإنتاج أو النقل، الأسواق الجديدة و الأشكال الجديدة للتنظيم الصناعي الذي تخلقه المؤسسة الرأسمالية". إن نشاط السوق " يُحدث ثورة مستمرة في الهيكل الاقتصادي من الداخل، و يدمر بلا هوادة الهيكل القديم و تخلق هيكلا جديدا. إن عملية التدمير الخلاق هي الحقيقة الأساسية حول الرأسمالية".

3- لقد ثبت أن تطبيق هذه الفلسفة أمر صعب، لأنه يعتمد على آلية التعديل التي من خلالها سيجد الموظفون المسرحون من الصناعات المتدهورة وظائف في الصناعات الجديدة. في أوروبا، تعد حركة تنقل العمالة (جغرافيا و قطاعيا) محدودة و يُصاحب إعادة تخصيص القوى العاملة عموما خسائر كبيرة في الأجور. علاوة على ذلك، يكون تدمير الوظائف فوراً في حين أن "خلق الوظائف" يكون بطيئاً. هذا يجعل مثل هذا التعديل مؤلماً اجتماعياً و مثيراً للجدل سياسياً. في الواقع، الجزء الإبداعي من التدمير الخلاق يخلق سلخاً جديدة وعمليات مبتكرة ووظائف أفضل؛ في حين يدمر الجزء المدمر من التدمير الخلاق بعض السلع وعمليات ووظائف القديمة. أحد الاستنتاجات الرئيسية هو أن الآثار الجيدة للجزء "الإبداعي" من التدمير الخلاق قد تم الاستهانة بها، وأن الآثار السيئة للجزء "المدمر" من التدمير الخلاق قد تم تقديرها (Diamond 2019).

4- بشكل عام، ينطوي نموذج النمو الشومبتيري على تأثيرات خارجية إيجابية و سلبية. يُشار للتأثيرات الخارجية الإيجابية في ورقة Aghion and Howitt (1992) بـ " الآثار الانتشارية للمعرفة": يرفع ابتكار جديد الإنتاجية للأبد، و يكون بمثابة تكنولوجيا مرجعية لأي ابتكار لاحق. مع ذلك، يتحصل المبتكر الحالي (الخاص) على مكافأة مقابل اختراعه فقط خلال مجال زمني محدد إلى أن يصل ابتكار جديد آخر. لكن بالإضافة لذلك، في النموذج الشومبتيري أي ابتكار جديد يُمارس تأثيرات خارجية سلبية لأنه يُدمر أرباح المبتكر السابق. وفق مصطلحات Jean Tirole (1988) - الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 2014 - يُشار لهذا التأثير باسم "سرقة الأعمال" للابتكار.

- المراجع:

- حواس، أمين و زرواط، فاطمة الزهراء. (2018). مقدمة في النمو الاقتصادي. دار المناهج للنشر، الاردن.

- Acemoglu, D. (2009). Introduction to Modern Economic Growth. Princeton: Princeton University Press.

- Aghion, P. and Howitt, P.(1992) .**A Model of Growth through Creative Destruction** . Econometrica, Vol. 60(2),pp. 323-351.
- Aghion, P. and Howitt, P.(1998). **Endogenous growth Theory**. Cambridge, MA: MIT Press.
- Aghion, P. and Howitt, P.(2009). **Economics of Growth**. Cambridge, MA: MIT Press.
- Aghion, P. Akcigit, U and Howitt, P. (2014). **The Schumpeterian Model**. Mimeo.
- Barro, R. and Sala-i-Martin, X.(2004).**Economic Growth**, 2 nd Ed, Cambridge, MA: McGraw-Hill.
- Baumol, W. J. (1968).**Entrepreneurship in economic theory**. American Economic Review, 58(2), pp. 64-71.
- Bénassy-Quéré, A. et al.(2019).**Economic Policy : Theory and Practice**.2 nd Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Brännback, M., Carsrud, A. L., & Kiviluoto, N. (2014). **Understanding the myth of High growth firms: The theory of the greater fool** . New York : Springer.
- Diamond, A. (2019). **Openness to Creative Destruction : Sustaining Innovative Dynamism**. Oxford : Oxford University Press.
- Drucker, P. (1985). **Innovation and entrepreneurship**. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Kirzner, I. (1997). **Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach**. Journal of Economic Literature, 35(1), 60–85.
- Mandelbaum, M.(2014). **The road to global prosperity**. New York : Simon & Schuster.
- Mazzarol, T. and Reboud , S. (2020). **Entrepreneurship and Innovation : Theory , Practice and Context**. London : Springer.
- OECD. (2010). **SMEs, Entrepreneurship and Innovation** .Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development
- OECD. (2016). OECD. (2016). **Financing SMEs and entrepreneurs 2016: An OECD scoreboard**. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development .
- Schumpeter, J.(1942).**Capitalism, Socialism and Democracy**. London: Harper & Brothers.
- Tirole, J.(1988).**The Theory of Industrial Organization**. Cambridge, Mass.: MIT Press.

خصائص وأصناف المبادر

جمال الدين كعواش¹، شريف عمارة²، شفيق شاطر³،

I مقدمة :

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، كما أنها تستحوذ على اهتمام كبير من قبل معظم الدول في محاولة لتطويرها وترقيتها، فقد بينت التحاليل الدراسات التي أجريت حول هذه المؤسسات خلال السنوات العديدة الأخيرة الدور الرائد الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق الثروة وإيجاد مناصب شغل، الأمر الذي ساهم في زيادة الإهتمام بها باعتبارها واحدة من أهم القطاعات الكفيلة بدفع مسار التنمية، الأمر جعلها محط أنظار العديد من الباحثين والمفكرين الذين أجمعوا على حيوية هذا القطاع ودوره الفعال في تحقيق التنمية الشاملة.

يتميز عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإتساع والتنوع، ومع هذا فهي تشترك في سمة أساسية تتمثل في وجود شخصية مفتاحية تركز عليها المؤسسة، هذا الشخص هو المبادر (Entrepreneur) الذي يلعب دور رئيسي في خلق وإدارة مؤسسته وقيادتها نحو النجاح.

هناك الكثير من الجدل الذي دار وما زال يدور في الأدبيات والبحوث المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول الخصائص والدوافع المحركة للمبادر باعتباره العنصر الأكثر أهمية في هذه المؤسسات، فالعديد من الباحثين في هذا المجال يرون أن التميز الذي تتمتع به هذه المؤسسات يعود إلى التنوع الذي يميز أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يمكن أن نجد العديد من التصنيفات التي تم اقتراحها من قبل الباحثين للمبادرين، شيء يمكن إرجاعه بالأساس إلى اختلاف وتنوع الخصائص التي تميز هذا الأخير، ومجموعة من العوامل التي تجعل من الحديث عن نموذج مثالي للمبادر أمر في غاية الصعوبة.

على أساس ما تقدم تبرز ملامح الإشكالية في التساؤل الآتي:

ماهي أهم خصائص وأصناف المبادر؟

لمعالجة هذه الإشكالية تم التطرق في هذه الورقة البحثية إلى النقاط التالية:

✓ مفهوم المبادر.

✓ أوجه التشابه والاختلاف بين المبادر والمالك-المسير.

¹ أستاذ محاضر (أ)، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل (الجزائر)، djamel.ed1985@gmail.com

² أستاذ محاضر (ب)، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل (الجزائر)، sherif312@gmail.com

³ أستاذ محاضر (ب)، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل (الجزائر)، chater_chafik@gmail.com

✓ خصائص المبادر.

✓ أصناف المبادر.

✓ أصناف المبادر الجزائري.

1.I - مفهوم المبادر:

من الصعب الإعتماد على تعريف واحد للمبادر، وذلك نظرا لغياب وحدة نظرية يمكن الإرتكاز عليها، إذ يشهد هذا المجال العديد من التوسع والتطور، فالإطلاع على الرصيد النظري والتجربي المتعلق بموضوع المبادرة يظهر مدى التنوع والإختلاف الموجود في تعريف المبادر من قبل مختلف الباحثين، شيء راجع بالأساس إلى الأدوار التي يمكن أن يؤديها هذا الشخص.

بالرجوع إلى الخلفية التاريخية لهذا المصطلح نجد أن مصطلح "Entrepreneur" أصله فرنسي، حيث ظهر لأول مرة سنة 1437 في قاموس "la langue française"، وقد تضمن هذا القاموس ثلاث تعاريف لهذا المصطلح، التعريف الأكثر شيوعا هو "celui qui entreprend quelque chose"، مشيرا إلى أنه الشخص النشط والذي ينجز شيء ما، ومع بداية القرن السابع عشر أصبح عنصر المخاطرة أكثر حضورا، وأصبح "Entrepreneur" ينظر إليه على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطرة (Landström, 2005)، حيث يعتبر Cantillon الإيرلندي الذي كان يعيش في فرنسا أول من استخدم مصطلح المبادر للإشارة إلى الأدوار الإقتصادية لهذا الشخص، حيث عرف المبادر بأنه: "الشخص الذي يقوم بشراء عوامل الإنتاج بأسعار معينة، من أجل بيع المخرجات الناتجة عنها بأسعار غير مؤكدة" (Havinal, 2009).

أما اللغة الإنجليزية فلم يكن لفترة طويلة مصطلح "Entrepreneur" ضمن مفرداتها، حيث كان المصطلح الأكثر استخداما هو "Undertaker"، كما كان يستخدم كذلك مصطلح "Adventurer"، حيث كانت كلمة "Undertaker" خلال القرنين 14 و 15 عشر تقابل الكلمة الفرنسية "Entrepreneur"، وكان يقصد بها الشخص الذي تولى إنجاز مهمة معينة، ومع مرور الوقت أصبح هذا المفهوم أكثر اتساعا، وأصبح يطلق على الشخص الذي يشارك في مشاريع تنطوي على مخاطرة، حيث يكون الربح غير مؤكد، وبعدها أخذ هذا الشخص عدة تسميات مثل: "projector"، "owner-managers"، "businessman"، "capitalist" (Landström, 2005).

يرى J. Shumpter أن المبادر هو عصب ومحرك التطور الإقتصادي، وأن الوظيفة الأساسية لهذا الشخص تتمثل في الابتكار، فحسبه: "دور المبادر يتمثل في إعادة تشكيل أو إحداث ثورة في طرق الإنتاج، واستغلال الإختراعات أو التقنيات الحديثة" (Wtterwulghé, 1998).

عرّف Histrich et al المبادر بأنه: "ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة، ينظم الآليات والمتطلبات الإقتصادية والإجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات

وباقى الأصول، ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك" (السكرانة، 2008).

أما Hisrich (1999) فيعرف المبادر بأنه: "الشخص الذي يملك المبادرة والتفكير الإبداعي، والقادر على تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية لتحويل الموارد والظروف لأشياء عملية، ويقبل المخاطرة والفشل".

في حين يعرف Casson المبادر بأنه: "الشخص المتخصص في اتخاذ القرار للحكم على تنسيق الموارد الشحيحة" (Havinal، 2009).

في نفس السياق تعددت المدارس الفكرية التي حاولت كل منها إيجاد وحصر مجموعة من السمات والخصائص التي تميز وتصف المبادر، لكن على الرغم من هذا التنوع والتعدد، فقد اتفقت على وجود بعض الخصائص المشتركة بين جميع المبادرين مثل: الرغبة في الإستقلالية وإثبات الذات، تحمل المخاطرة، الشعور بالرغبة في تحديد مصيره. ويمكن تلخيص أهم التعاريف الخاصة بالمبادرين حسب مختلف المدارس الفكرية التي اهتمت بهذا الموضوع في الجدول التالي:

جدول 1: تعريف الريادي حسب مختلف المدارس الفكرية

المدراس الفكرية	تعريف المبادر	الباحثين
المدرسة الاقتصادية (L'école économique)	المبادر متخصص في استعمال الحس لإتخاذ القرارات المرتبطة باستغلال الموارد النادرة	Casson (1991)
المدرسة السلوكية (L'école comportementale)	يعرف المبادر من خلال مجموعة من الأنشطة والأعمال المنتهجة من أجل إنشاء المؤسسة	Gartner (1988)
المدرسة النفسية (السمات) (L'école psychologique)	يعرف المبادر على أساس مجموعة معينة من السمات النفسية التي تصف هذا الشخص	Shaver et Scott (1991)
مدرسة العمليات (L'école des processus)	يعرف المبادر بأنه الشخص الذي يطور الفرص ويستغلها من خلال إنشاء مؤسسة	Bugrave et Hofer (1991)

Source :Cécile Fournouge(2002), Entrepreneur/manager :deux Acteurs d'une même Pièce, XI^{ème} Conférence Internationale de Management Stratégique, Paris, 5-7 Juin.

إن المبادر هو شخص متعدد الأوجه والأدوار، فالمبادر حسب الإقتصاديين يؤدي أدوار الابتكار، وهو المسؤول والمحرك لعملية التطور، وعند المتخصصين في العلوم السلوكية يعتبر المبادر الشخص الذي يتمتع بالإبداع، القيادة، المثابرة، وعند المهندسين والمتخصصين في تسيير العمليات فالمبادر ينظر إليه على أنه الشخص الموزع والمنسق الجيد للموارد، وعند المتخصصين في المالية ينظر إلى المبادر على أنه الشخص الذي يعرف كيفية تقييم وقياس المخاطر، وعند المتخصصين في الإدارة هو الشخص الذي لديه رؤية حول كيفية تجميع وتنظيم جميع الأنشطة، كما يبرع في تنظيم واستخدام الموارد المحيطة به، وعند المتخصصين في

التسويق فالمبادر هو الشخص الذي يحدد الفرص، ويعرف كيف يفكر ويفرق بين مختلف الفرص المتاحة أمامه (Jlassi & Besson, 2012).

في الأخير يمكن الخروج ببعض الملاحظات المتعلقة بالمبادر:

- يكون سلوك المبادر موجهًا أكثر نحو الابتكار والإبداع، وهو ما يعني الرغبة في إنشاء شيء انطلاقًا من لا شيء.
- القرارات الشجاعة للمبادر تتخذ غالبًا عن طريق الحدس الشخصي والبدئية.
- يملك المبادر كفاءات خلق الموارد والقيمة، والبحث المستمر عن الفرص الجديدة، وكذلك وضع وتنفيذ تدابير جديدة.

2.I- أوجه التشابه والإختلاف بين المبادر والمالك-المسير: لا يمكن الحديث عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دون الحديث عن مالك-مسير هذه المؤسسات، ولا يمكن الحديث عن مالك-مسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دون الحديث عن المبادر، فهذه المؤسسات تتميز بأن غالبيتها تدار من قبل مالكيها، حيث يلعب هذا الأخير الدور الرئيسي في إدارة وتوجيه هذا النوع من المؤسسات (Filion, 2001)، ولكن هل جميع مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هم مبادرين ويمتلكون سلوك المبادرة؟ أو هل أن جميع المبادرين هم مالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويديرونها بأنفسهم؟ أو بمعنى آخر، ألا توجد المبادرة خارج عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ وهل أن كل مالك مؤسسة صغيرة أو متوسطة هو من المبادرين؟ (الغالبى، 2009).

حتى سنوات الثمانينات من القرن الماضي استعمل كثيرا مصطلح المالك-المسير في بريطانيا بعد صدور تقرير Bolton، ولكن بعدها أصبح الحديث شيئا فشيئا أكثر عن المبادر، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فإن الحديث والبحث يدور حول كلا العنصرين، لكن الدراسات حول المبادرين تشكل مجال البحث الأوسع (Filion, 2001).

هناك علاقة وطيدة بين الملكية والإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، شيء يمكن إرجاعه إلى الخصائص التي تتمتع بها هذه المؤسسات، فهي تدار بطريقة تختلف عن المؤسسات الكبيرة، فمسيرو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هم أشخاص يملكون في معظم الأحيان ويديرون مؤسسة مستقلة، ويسمون أيضا المالكين-المسيرين (Caron, 2006)، حسب Julien المالك-المسير يجمع رؤوس الأموال وينسق استعمال مختلف الموارد التي تحوزها المؤسسة، كما أن بإمكانه جلب عناصر جديدة تزيد من قدرة المؤسسة على المنافسة (Andriamanahisoa, 2006)، فالمالك-المسير يملك مهارات الإدارة، فهو يخطط، ينظم، يراقب... الخ، كما أنه يمثل روح وتوجهات المؤسسة، فهي تتجسد في شخص المالك-المسير، كما يمارس هذا الأخير في نفس الوقت مهام المدير، المسير، المنفذ، خاصة في مرحلة الانطلاق وإنشاء المؤسسة، وهو ما جعل العديد من

الباحثين يطلقون عليه اسم "L'homme à tout faire"، فهو يشارك بشكل مباشر في الأنشطة التشغيلية، الإدارية، وكذلك في الأنشطة ذات الطبيعة الإدارية (Jean et al, 1994). هذا الأخير كان يطلق عليه اسم المبادر عند بداية البحث في موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (Bernardes, 2008)، فمصطلح الريادي تم استعماله قبل ظهور مصطلح المالك-المسير بوقت طويل، وذلك منذ 1437، كما استخدمه Léon Say سنة 1887 في مؤلفه "Consacré à Turgot"، وكذلك من قبل Shumpter سنة 1911 في كتابه "نظرية التطور الإقتصادي"، في حين أن مصطلح مالك-مسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم يتم استعماله إلا مع بداية الستينات من القرن العشرين عند ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كموضوع مستقل للبحث في علوم التسيير.

خلال سنوات الثمانينات من القرن العشرين قام الباحثون الأنجلوسكسون (Anglo Saxon) بإنشاء تمييز بين مسير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والمبادر، فمفهوم المالك-المسير والمبادر متشابهين للغاية، بحيث لا نجد دائما عند الباحثين نفس الحقيقة، فمالك-مسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يمكن اعتباره بالضرورة مبادر (Wtterwulghé, 1998).

حسب Wtterwulghé (1998) المبادر هو الشخص الذي يقوم في الغالب بإنشاء أعماله الخاصة، لكن ليس بالضرورة كل المبادرين هم من أنشأوا مؤسساتهم الخاصة، حيث يمكن إيجاد مبادر قام بإعادة شراء أو ورث مؤسسة قام بإنشائها شخص آخر، في حين يرى Hoselitz (1952) أن المبادر يختلف عن المالك-المسير في مهاراته التقنية، فالمبادر يعتبر مسؤول عن التخطيط، الإبداع، وعن اتخاذ القرارات النهائية في المؤسسة الصغيرة الإنتاجية، حيث يرى هذا الباحث أن المبادر يفقد مكانه في المؤسسة مع نموها، ويصبح أكثر اعتمادا على المعرفة العقلانية، وهو ما يتوافق مع ما توصل إليه Filion (1994) الذي قام بإجراء دراسة على عينة مكونة من 116 مالك-مسير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 18 دولة بهدف دراسة وفهم العمليات الإدارية لمالك-مسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث توصل هذا الباحث إلى أن الممارسات الإدارية للمبادر تركز أكثر على الابتكار، التدريب، والإهتمام بتطوير المؤسسة، في حين يكون المالك-المسير العملياتي (opérationnel) أكثر قربا إلى نمط الإدارة البيروقراطي، وأكثر تركيزا على بقاء المؤسسة. عرض Holt جدول يبين فيه أهم الفوارق بين المبادرة والمالك-المسير بالاعتماد على مجموعة من العناصر، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول 2: الفرق بين الريادة والمالك-المسير

الريادة	المالك-المسير	مجال التعريف
عملية حيث يكتشف الفرد، يقيم، ويستغل الفرص بشكل مستقل	إدارة مؤسسة صغيرة مستقلة	
كبيرة، متوسطة، أو صغيرة	صغيرة	حجم المؤسسة
متغيرة	منخفضة	درجة المخاطرة

عدد الأفراد المشاركين في المؤسسة	من قليل إلى كثير	قليل
القطاع الإقتصادي	الخاص، الحكومي، القطاع غير الربحي	القطاع الخاص
تركيز النمو	مرتفع	متغير
السمات الأساسية للفرد	الحاجة العالية إلى: الإنجاز، الإبداع والإبتكار، النمو، الحفاظ على الرقابة الداخلية	الحاجة المتوسطة للإنجاز، مهارات تنظيمية جيدة لإدارة كفاء، نمو معتدل، ابتكار قليل

Source :Darren Lee-Ross ;Conrad Lashley(2009), Entrepreneurship and Small Business Management in the Hospitality Industry, Elsevier Ltd, Oxford, p12.

هناك صعوبة في تحديد الفوارق الموجودة بين هذين الشخصين، فالمالك-المسير يؤدي أدوارا ريادية وبالتالي يعتبر ريادي ومالك-مسير في نفس الوقت، كما قد يكتفي بعد إنشائه للمؤسسة بممارسة أدوار روتينية تتصف بالاستمرارية والرتابة والتكرار، فهناك من يمتلك مؤسسة صغيرة أو متوسطة لا يحمل معطيات الريادة الشخصية أو السلوكية، أو أن البعض منهم كان رياديا عند بدء العمل ولكنه أصبح مسيرا عاديا بحكم الممارسة الإدارية الطويلة، كما أنه ليس جميع المبادرين هم مالكي مؤسسات صغيرة أو متوسطة، فهناك عدد كبير منهم يعملون في مؤسسات كبيرة ضمن أطر أكثر إبداعية تتاح لهم في هذه المؤسسات (الغالبى، 2009).

3.I- خصائص المبادر: الحديث عن خصائص الشخص المبادر، يعني الحديث عن مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها الشخص حتى يصبح مبادرا (سلطان، 2016)، فقد بينت العديد من الدراسات أن المبادرين يتمتعون بخصائص وقدرات عالية ويتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم أقدر على البدء بمشاريعهم الخاصة وإنجاحها (Altinay et al, 2012 ; Wang et al, 2011 ; Koh, 1996؛ كعواش، 2019).

تعرف خصائص المبادر بأنها مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تؤثر على مدى إمكانية تمتع الشخص الذي يتصف بها بالمبادرة بدرجات قوية أو جيدة، أو احتمالية لكونه مبادر (ناصر والعمرى، 2011)، كما يعرفها Daft(2010) بأنها مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية التي يتحلّى بها الشخص المبادر كالقدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وإدارة نفسه، الثقة العالية بالنفس، وتحمل المخاطر، ومرونة التفكير.

ركزت العديد من الدراسات على مجموعة من الخصائص الشخصية للمبادر التي ترى أنها يجب أن تتوفر فيه بدرجة أكبر أو أقل حتى يمتلك أي شخص روح مقاولاتية، وقد اختلفت الأهداف العامة من وراء هذه الدراسات، وذلك تبعا للمقاربات التي اعتمدها الباحثون لدراسة وتحليل هذه الخصائص وعلاقتها بمختلف المتغيرات ذات الصلة بطبيعة نشاط المبادر ومؤسسته، وقد ارتكزت هذه البحوث على جملة من الخصائص، أهمها: التحكم الذاتي، الإبتكار، الإبداع، التسامح مع الغموض، الحاجة إلى الإنجاز، الثقة في النفس، المخاطرة (Koh, 1996، Vidal-Suñé & López-Panisello, 2013، Robinson et al, 1991، Caird, 1991، Kaouache & (Kaouache , 2019).

- **التحكم الذاتي (Locus of control):** يعتبر Rotter أول من أدخل مفهوم التحكم الذاتي LOC لنظرية التعلم الاجتماعي للشخصية (Chell, 2008)، ويعرف Pernin (2018) التحكم الذاتي بأنه تصورات الفرد فيما يتعلق بالمكافأة والعقاب في حياته، وهذا يعني أن المبادر يكون قادراً على أن يحل ويفسر الأحداث والأشخاص من خلال التركيز على نظام يتصوره بنفسه، ويستند هذا التصور على الأفكار والقيم والتقاليد عند الآخرين، ويمكن القول أن مهمة البدء بمشروع جديد يتطلب من الفرد أن يكون قادراً على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة عليه (النشمي، 2017).

ووفقاً Rotter هناك نوعان من التحكم الذاتي: التحكم الذاتي الداخلي والتحكم الذاتي الخارجي، تحدث توقعات التحكم الذاتي الداخلي عندما يكون للفرد سيطرة مباشرة على حياته وعندما تعتمد نتيجة أفعاله على أدائه أو خصائصه (Bezzina, 2010)، وعليه الأشخاص ذوو التحكم الذاتي الداخلي هم أولئك الأفراد الذين يعتقدون أنهم يتحكمون في مصيرهم (Chell, 2008)، فمهمة بدء عمل جديد تتطلب من الفرد المبادر أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به (ناصر والعمرى، 2011)، أما التحكم الذاتي الخارجي فيحدث عندما يعتقد الفرد أن أحداث الحياة هي نتيجة لعوامل خارجية ولا يمكنهم التأثير عليها مثل المصير أو الصدفة أو الحظ (Bezzina, 2010)، بالتالي يعتقد الأفراد الذين لديهم تحكم ذاتي خارجي أن الظروف الخارجة عن سيطرتهم المباشرة مثل الحظ والمصير والمتغيرات البيئية تؤثر على أدائهم عبر ترتيب الأنشطة.

وعليه يعتقد الأشخاص ذوو التحكم الذاتي الداخلي أنه يمكنهم التأثير على النتائج من خلال قدرتهم الخاصة أو جهدهم أو مهاراتهم، بدلاً من القوى الخارجية التي تتحكم في هذه النتائج، علاوة على ذلك فإن الأفراد القادرين على إدارة مؤسساتهم لديهم تحكم ذاتي مرتفع (Entrialgo et al, 2000)، وعليه فالشخص المبادر يتغلب على العوامل البيئية المحيطة به ولا يسمح لها بالسيطرة عليه، فهو لا يؤمن بالحظ أو الصدفة كأساس للنجاح في الحياة، بل يعتمد على قدراته ومعارفه، ولا يستسلم للفشل لذلك يعمل بجد واجتهاد للوصول إلى أهدافه (سلطان، 2016).

- **الميل نحو المخاطرة (Risk Taking):** تعتبر أهم سمة للمبادر، فعادة ما يفترض في المبادر أنه يقبل على المخاطرة ويتحمل النتائج المترتبة عنها، ويتقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد، التفسير المبسط للمخاطرة هو شخص، في سياق مشروع تجاري، يتبع فكرة عمل عندما يكون احتمال النجاح منخفضاً (Chell, 2008)، وقد ركزت التعاريف المبكرة للمبادرة على استعداد المبادرين للانخراط في المخاطر المتعلقة بالأعمال المحسوبة، وتعتبر المخاطرة أول خاصية مميزة تم تحديدها في مجال المبادرة (تعريف Cantillon للمبادر)، وقد استخدم Mill في عام 1848 مصطلح "تحمل المخاطر" للتمييز بين المبادر والمدير. ويعتقد McClelland أن السبب في القبول على المخاطرة هو أن الأشخاص اللذين يتسمون بدرجة عالية من الحاجة إلى الإنجاز يفضلون القيام بالمهام التي تمثل تحدياً وقابلة للتحقيق على حد سواء من خلال توظيف مهاراتهم

(Salamzadeh et al, 2014)، فالملاحظ أنه كلما ازدادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد لتحمل مخاطر معينة، وعادة ما يتميز المبادر إلى الميل إلى المخاطرة نتيجة لرغبته القوية في النجاح وتقديم منتجات وخدمات جديدة.

- **الحاجة إلى الإنجاز (Need for Achievement):** تم دراسة الحاجة إلى الإنجاز على نطاق واسع من قبل McClelland، فقد قدم واحدة من النظريات الأكثر شهرة حول المبادرة تسمى نظرية الحاجة إلى الإنجاز، حيث يرى هذا الباحث أن مفتاح السلوك المقاولاتي يكمن في دافع الإنجاز (Chell, 2008)، ويعرف الحاجة إلى الإنجاز بالرغبة في القيام بعمل جيد من أجل الشعور الداخلي بالإنجاز الشخصي، هذه الحاجة إلى الإنجاز هي محرك للتفوق، لتحقيق هدف فيما يتعلق بمجموعة من المعايير، أي شخص لديه مثل هذه الحاجة سيقضي وقتاً في التفكير في كيفية القيام بعمل أفضل أو كيفية إنجاز شيء مهم بالنسبة له (Chell, 2008)، الأشخاص الذين لديهم مستوى عال من الحاجة إلى الإنجاز، هم الأفراد الذين يرغبون في حل مشكلاتهم بأنفسهم، ويقاثلون لتحقيق الوجهة التي يسعون للوصول إليها، ولديهم توجه أكثر للبحث عن القيام بعمل مقاولاتي بدلاً من أدوار أخرى، فالمبادر شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا (ناصر والعمرى، 2011).

- **الثقة بالنفس (Self-confidence):** الثقة بالنفس هي جزء من خصائص المبادر المرتبطة بخصائص أخرى مثل التحكم الذاتي، الميل إلى المخاطرة، والتسامح مع الغموض (Koh, 1996)، تعرف الثقة بالنفس بأنها إيمان الفرد بقدراته الشخصية على تنظيم وتنفيذ مشروع أو مجموعة محددة من المهام الضرورية لتحقيق أهداف معينة أو نتائج مرجوة (Vidal-Suñé & López-Panisello, 2013)، وبالنظر إلى المفهوم العام للمبادرين باعتبارهم أشخاص يفضلون إنشاء مؤسساتهم أو أعمالهم الخاصة، فيمكن توقع أن المبادر يرى أنه قادر على إنجاز الأهداف المحددة، وهذا يأتي من إحساسه باحترام الذات وكفاءته في تحقيق أهدافه، لذلك تعد الثقة بالنفس مهمة جداً في المبادرة لأن إنشاء الأعمال التجارية ومحاولة النجاح ليست مهمة سهلة، وقد وجدت العديد من الدراسات التجريبية في أدبيات المبادرة أن المبادرين يتمتعون بدرجة عالية من الثقة بالنفس مقارنة مع الأشخاص الذين لا يعتبرون مبادرين (Koh, 1996)، فالمبادر واثق بنفسه وبقدراته وبتفكيره، فهو يمتلك القدرة على إدارة الفريق وقيادته، ويشكل مرجعية للآخرين الذين يشاورونه في حل مشاكلهم، كونهم يتقنون به وبأفكاره (سلطان، 2016).

- **الابداع والإبتكار (Creativity & innovativeness):** يعتبر الإبتكار والابداع خاصيتين مهمتين في المبادرة ومحددتين مهمتين للسلوك والنية المقاولاتية (Kaouache & Kaouache, 2019)، يعرف Carayannis et al (2015) الإبداع بأنه: "القدرة على التفكير خارج الصندوق، التفكير بشكل جانبي، الملاحظة، تصور وبناء الأفكار والنماذج التي توازي أو تفوق العناصر وطرق التفكير والإدراك الموجودة"، إن المبادرين الناجحين

يعتمدون ويطبّقون استراتيجيات تنافسية مثل تقديم منتجات وخدمات جديدة، أو طرق إنتاج جديدة، أو فتح أسواق جديدة أو مصادر توريد، أو حتى إعادة تنظيم صناعة بأكملها، فحسب Schumpeter: "المبادر الديناميكي هو الشخص الذي يبتكر منتجات جديدة أو عمليات جديدة لتحسين المنتجات (Caird, 1991)، ووفقاً لـ Robinson et al (1991) الإبداع في مجال الأعمال يتعلق بالإدراك والعمل على القيام بالأنشطة التجارية بطرق جديدة وفريدة من نوعها، وتعزز هذه السمة قدرة المبادر على التفكير المبدع المبني على تحليل المشكلات، فالإبداع والإبتكار يؤدي إلى إيجاد حلول للمشكلات والتوصل إلى الأفكار أو المفاهيم أو التغيرات الفنية أو الأعمال التي تكون جديدة وفريدة (النشمي، 2017).

حسب Torrance تحدد القدرة الإبداعية وفق أربعة معايير: الطلاقة: وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار، وهنا تقيس كمية الأفكار الجديدة المتولدة، الأصالة: وهي القدرة على إنتاج أفكار غير شائعة أو جديدة أو خيالية أو غير عادية، ومثال عليها الجودة، المرونة: وهي القدرة على التحول من نهج إلى آخر، وأخيراً الإبتكار: وهي القدرة على الإدراك بطريقة مختلفة عن الطريقة المعتادة (Caird, 1991).

- **التسامح من الغموض (Tolerance of ambiguity):** عندما لا تكون هناك معلومات كافية للتعامل مع الظروف، يقال إن الموقف الغامض موجود (Koh, 1996)، فالمعلومات غير الكافية تخلق حالة من الغموض. وعليه فالطريقة التي يتخيل بها الشخص موقفاً غامضاً وينظم المعلومات المتاحة لمقارنته تعكس تسامحه مع الغموض (Koh, 1996)، أي أن التسامح مع الغموض يعني الإستجابة الإيجابية للحالات الغامضة، هذا التسامح اتجاه الغموض أمر حيوي للغاية عندما يتم إنشاء المؤسسات لأول مرة، لأن هذه الفترة بالذات ترتبط بظهور العديد من المشاكل التي لا يمكن التنبؤ بها، وبالتالي فمن المهم بالنسبة للمبادر أن يكون حاملاً هذه السمة (Shane et al, 2012)، الشخص الذي يتسم بدرجة عالية من الغموض هو الشخص الذي يجد مواقف غامضة تحدياً ويسعى جاهداً للتغلب على المواقف غير المستقرة وغير المتوقعة من أجل تحقيق الأداء الجيد، بل إن المبادرون لا يعملون في بيئة غير مؤكدة فحسب، بل إنهم يتطلعون بشغف إلى المجهول ويبحثون عن طيب خاطر عن إدارة عدم اليقين، وبالتالي من المتوقع أن يظهر من يميلون إلى روح المبادرة تسامحاً مع الغموض أكثر من غيرهم ممن لا يملكون روح المبادرة (Koh, 1996).

من الصعب تحديد قائمة بخصائص المبادر يمكن تعميمها على كافة المبادرين، ومع ذلك الإختلاف يمكن القول أن هناك خصائص شخصية تصف إطار أي مبادر ناجح، ويجتمع عليها العديد من الباحثين، كما أن هذا المجال يشهد الكثير من الإتساع وعدم الثبات، وأنه قد يتم إضافة خصائص أخرى في المستقبل.

4.1- أصناف المبادر: لا يمكن الدخول إلى مجال المبادرة دون الحديث عن أصناف المبادرين، فالإشارة إلى هذا الأصناف مهم بشكل كبير، بسبب وجود تنوع كبير في الأشخاص، في المقاربات، وفي طرق التفكير والعمل، كما تعتبر مهمة بالنسبة للباحثين والأساتذة، وأصحاب المصلحة أو الممارسين أنفسهم، كما أن تصنيف المبادرين يسمح بالذهاب بعيداً في تحليل عناصر الإتساق في كل دراسة حالة.

حسب Filion (2000) تمكن دراسة أصناف المبادرين من التنبؤ بشكل أفضل بسلوكياتهم، أساليب إدارتهم، كما تسمح هذه التصنيفات بفهم أفضل لنظم القيم و طرق اتخاذ القرارات، وتوجهاتهم ورؤيتهم الإستراتيجية، فانطلاقا من تحليل العناصر الأساسية التي تشكل المبادر، يمكننا كذلك فهم بشكل أفضل لثقافة والتعلم التنظيمي للمؤسسة المعنية.

علم التصنيف أو الطوبولوجيا ترجمة للكلمة الإنجليزية Typology، وتنقسم إلى مقطعين، المقطع الأول "Typo" وهي تعود إلى الأصل اليوناني "Topos" ومعناها بالعربية "مكان"، والمقطع الثاني هو "Logy"، وأصلها باليونانية "Logos" ومعناها بالعربية "دراسة"، فالطوبولوجيا معناها "دراسة المكان"، فهي تشمل ميادين متنوعة مثل العلوم الإجتماعية، الأبستمولوجيا، علم النفس، علم اللغات... الخ (Hamadi & Chapellier, 2012). يعرف مصطلح Typology كالتالي: "الدراسة أو التحليل أو التصنيف على أساس الأنواع أو الفئات" (yourdictionary).

كما يعرف كذلك بأنه: " الدراسة أو التصنيف المنتظم للأنواع التي لها خصائص أو سمات مشتركة" (yourdictionary).

منذ أن قام Cantillon بوضع تصنيف للرياديين خلال القرن 18، أطلق بعد ذلك الباحثين في مجال الريادة خيالهم لوضع تصنيفات للرياديين بالإعتماد على مؤشرات ومتغيرات مختلفة، سواء ما تعلق منها بالمبادر نفسه (الخلفية الإجتماعية والتاريخية، محيطه الإقتصادي، الإجتماعي، السياسي، أو ما تعلق منها بمؤسسته) (أسلوب الإدارة، إدارة الموارد البشرية... الخ)، فهناك العديد من التصنيفات المتعلقة بالمبادر التي تم وضعها من قبل الباحثين، ومن أهم هذه التصنيفات نجد:

- تصنيف **Smith (1967)**: يعتبر من أقدم التصنيفات التي حاولت التعرف على أنواع الرياديين انطلاقا من خصائصهم الشخصية و النفسية (الرغبة في الإستقلالية، الخلفية العائلية والمهنية، دافعيتهم وأهدافهم من إنشاء المؤسسة (النمو، الإحتراف في الإدارة، الربح)، انطلاقا من هذا وضع Smith تصنيفين مختلفين للمبادر هما: الحرفي (Artisan) والإنتهازي (Opportuniste) (Lorrain & Dussault, 1988) :

✓ **المبادر الحرفي**: لا يملك هذا الصنف مستوى تعليمي مرتفع، لكن يملك كفاءات تقنية عالية، يشكل العمل مركز الإهتمام بالنسبة له، قام بإنشاء المؤسسة من أجل تحقيق الإستقلالية والحصول على عمل، المبادر من هذا الصنف يخاف من فقدان السيطرة على المؤسسة، ومن أجل ذلك فهو يرفض أن تنمو المؤسسة، كما يخاف المخاطرة، يملك معرفة كبيرة بطرق وأساليب الإدارة، وممارساته لا تتميز بالإبتكار.

✓ **المبادر الإنتهازي**: يملك هذا الصنف مستوى تعليمي مرتفع، وخبراته في العمل متعددة ومتنوعة، يملك معرفة أكبر بطرق الإدارة، ومواقفه ليست أبوية، لديه توجه أكثر نحو المستقبل، ولا يخاف من فقدان السيطرة على المؤسسة، وبالتالي فهو لا يخاف من النمو، ويسعى دوما إلى اقتناص الفرص والبحث عن الإبتكار.

- تصنيف **Miles et Snow (1978)**: انطلاقاً من الدراسة التي قام بها هذين الباحثين على 241 مسير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كيبيك (Québec)، توصلوا إلى أن هناك أربعة أصناف من المبادرين (Bellanca & Collot , 2010):

✓ **المنقب (Le Prospecteur)**: هذا الصنف يبحث بشكل مستمر عن الابتكارات، لكن ليس بالضرورة أن تكون هذه الابتكارات ذات مردودية ومن تطوير المؤسسة، لا يكون توجهه نحو الإهتمام بالمؤسسة وبحصتها في السوق، أهدافه تكون مقتصرة على الابتكار، فهذا الصنف يقوم بإنشاء المؤسسة وتطويرها، ويقوم بإيجاد مكان لها في السوق، ثم يقوم ببيعها.

✓ **المبتكر (L'innovateur)**: يبحث هذا الصنف كذلك عن الابتكارات، ولكن يذهب أبعد ما يمكن في العمليات المقاولاتية، يهتم بكل مراحل إنشاء المؤسسة، من الفكرة حتى تطويرها وتنفيذها، كما أنه يملك قدرات تكنولوجية وتنافسية عالية، بالإضافة إلى امتلاكه لميزانية بحث وتطوير معتبرة.

✓ **التابع (Le Suiveur)**: هذا الصنف من المبادرين يقوم بتقليد وتتبع الابتكارات التي تظهر في السوق، ويقوم بتحسين هذه الابتكارات ويضع لمستته عليها، يركز على مشاكل الإدارة مما يقلل من التكاليف.

✓ **المتفاعل (Le Réactif)**: يتبع هذا الصنف إستراتيجية رد الفعل، فهو يتكيف بعد حدوث المفاجئة، و يتكيف شيئاً فشيئاً، فهذا الموقف الإنتهازي و السلبي يمكن أن يكلفه المؤسسة، حسب هذا الصنف فإن درجة وفاء الزبائن للمنتجات و الابتكارات تكون أقل أهمية مقارنة مع الوفاء للمؤسسة.

- تصنيف **M. Marchesnay (1988)**: انطلاقاً من المنافذ السوسيواقتصادية التي تمثل المبادئ التي يمكن أن ينتهجها المبادر وهي الإستمرارية (la pérennité)، الإستقلالية (l'indépendance)، التحرر (l'autonomie)، النمو (la croissance)، اقترح هذا الباحث صنفين من المبادرين انطلاقاً من هذه الدوافع (Marchesnay, 1988):

✓ **المبادر من الصنف PIC: الباحث عن (الإستمرارية، التحرر، النمو)**: هذا الصنف يبحث بشكل أساسي عن استمرارية المؤسسة والحفاظ تحررها باعتبارها ميراث عائلي، لذلك فهو يرفض أي مشاركة في رأس المال من قبل مساهمين من خارج العائلة، ويرفض الإقتراض من الخارج، فهو يفضل على ذلك التمويل الذاتي أو من العائلة، كما أن هذا الصنف من المبادرين لا يقبل النمو إلا في حدود وفي ظل شروط بحيث لا تهدد استمرارية المؤسسة وتحررها المالي.

المبادر من الصنف PIC يملك تكوين تقني، كما أنه يهتم أكثر بالمشاكل الداخلية (الإنتاج، الأفراد...الخ)، رؤيته الخارجية تكون ضيقة، وبدون ممارسة للأنشطة التجارية، فهو لا يخصص إلا القليل من وقته من أجل تحليل السوق.

فيما يتعلق بسلوك هذا الصنف اتجاه مؤسساتهم فإنه يكون سلوك أبوي تسلطي، فهو من النوع الذي يتخذ معظم القرارات بمفرده، وبالتالي فهو يمارس اللامركزية في اتخاذ القرارات ولا يسعى إلى مشاركة الآخرين، وعملية وضع الإستراتيجية تتم دون إتباع أي إجراء.

من الناحية النفسية، هذا النوع من المبادرين يظهر نفور من المخاطرة، يخاف من حالة عدم التأكد، فرؤيته المستمدة من الميراث العائلي هي التي تحدد اختياراته وسلوكاته.

✓ **المبادر من الصنف CAP: الباحث عن (النمو، الإستقلالية، الإستمرارية):** عند مقارنة هذا الصنف مع الصنف السابق يتضح أن هناك تعارضا في الأهداف بين كلا الصنفين، فالمبادر CAP يكون أكثر بحثا واقتناصا للفرص (انتهازي)، فهو يبحث عن النمو في السوق حتى لو كان ذلك يعني إخراج بعض الأنشطة أو الوظائف التي تحد من تطور المؤسسة، فالنمو بالنسبة له يعبر عن مدى النجاح الشخصي وتحقيق الذات، كما أنه يكون أكثر اهتماما بمشاكل السوق وأكثر رغبة في التوسع والنمو، ويسعى إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح حتى ولو كانت المخاطر عالية، بالنسبة لهذا الصنف لا يشكل إدخال شركاء من خارج العائلة مشكلة، بشرط أن فقد التحرر المالي لا يعني التخلي عن الإستقلالية في اتخاذ القرارات والإدارة، وعليه فالتحرر المالي والإستمرارية لا تمثل أولوية بالنسبة له، كما أن المؤسسة لا تعتبر امتداد لشخصه على غرار المبادر من الصنف PIC.

هذا النوع من المبادرين يحب ممارسة الأنشطة الإدارية، خاصة الأنشطة الإدارية ذات الطبيعة التجارية، وفيما يتعلق بأسلوب الإدارة والقيادة فهو يركز على التكامل أكثر منه على التمايز (الإختلاف)، كما أنه يحاول إشراك أفراد المؤسسة، ومن أجل تحقيق الفعالية فهو يفضل أن يحيط نفسه بأشخاص مؤهلين، فمن الناحية النفسية هذا الصنف من المبادرين يملك ثقة كبيرة في نفسه، ولديه انجذاب نحو المخاطرة.

- **تصنيف Yorklovich (2000):** حسب هذا الباحث فإن هناك خمسة أنواع من المبادرين (Bytyci, 2013):

- ✓ **المثاليون:** هم الذين يحبون العمل الجديد المبدع أو يشعرون أن له معنى ومتعة شخصية، ويهتمون أكثر بتحقيق الرضا الشخصي عن طريق متابعة الأفكار الجديدة.
- ✓ **الباحثون:** يرى هؤلاء أن امتلاك عمل معين هو الغاية الأساسية، حيث يتحقق لهم الرضا الكامل بهذا التملك، وفي العادة يرغب هؤلاء بالإستقلالية وإنشاء مؤسساتهم الخاصة.
- ✓ **المثابرون:** يعمل هؤلاء بجد و مثابرة لساعات طويلة، ويسعون إلى زيادة حجم الأعمال والكسب لمزيد من الأرباح، ويكون الدافع هو تحقيق مردود مالي بالإضافة إلى الموقع الإجتماعي.
- ✓ **الشطار:** يملكون طاقات هائلة وهمة عالية، يسعون لمعرفة كافة التفاصيل مهما كانت صغيرة، ومهما كانت القيود والصعوبات، يملكون طموح، ويصعب إرضائهم.

✓ **المؤازرون:** هذا الصنف يركز على إيجاد موازنة بين عملهم الخاص وحياتهم الشخصية، ولا يرغبون بالتضحية في جانب لصالح الآخر، لا يحبذون نمو المؤسسة لأنهم يرون أن ذلك سيكون على حساب الحياة الشخصية.

يرى Yorklovich أن المبادر يمكن أن يحمل صفات وخصائص تجمع بين الأصناف السابقة، كما يمكن له أن يحمل صفات أكثر تميزه عن صنف آخر.

يمثل الجدول الموالي عرض لأهم أصناف المبادرين الذين لم يتم الإشارة إليهم حتى الآن، وذلك منذ سنة 1970 إلى 2008، مع الإشارة إلى اسم الباحث، عدد وأصناف المبادرين:

جدول 3 : أصناف الرياديين حسب بعض الباحثين.

الباحثين	السنة	عدد الأصناف	الأصناف
Stanworth et Curran	1976	3	✓ الريادي الحرفي ✓ الريادي الكلاسيكي ✓ الريادي المدير
Filley, Aldag	1978	3	✓ الحرفيون ✓ المتطورون ✓ الإداريون
Drunkelber et Cooper	1982	3	✓ الحرفي ✓ الموجه نحو النمو ✓ المستقل
Stevenson et Gumpert	1985	3	✓ المتعهد ✓ المدير
Carland, Hory	1988	2	✓ ريادي ✓ مالك مؤسسة صغيرة
Smith	1990	2	قام هذا الباحث بإعادة صياغة التصنيف الذي جاء به سنة 1976. ✓ المدير ✓ التقني
Chell et Haworth	1993	4	✓ الريادي ✓ شبه الريادي ✓ الإداري ✓ اليقظ
Varlet	1996	4	✓ الريادي-المدير ✓ الريادي-المالك ✓ رئيس المؤسسة الصغيرة ✓ الحرفي
Marchesnay	1998	4	✓ المنعزل isole

✓ الرخّال nomade			
✓ المرموق notable			
✓ المغامر entrepreneur			
✓ الحاضن incubateur			
✓ الجريء entrepreneur	4	2007	Vega et Kindwell
✓ المحسن (فاعل الخير) bienfaiteur			
✓ المهتم intéressé			
✓ المحترف carriériste			
✓ الساعي وراء المتعة hédoniste	4	2008	Jaouen
✓ الأبوي paternaliste			
✓ الغذائي Alimentaire			

يظهر هذا العرض لأصناف المبادرين مدى تعدد الأصناف التي تم وضعها من قبل الباحثين في مجال علوم التسيير على مر السنين، فلا يوجد تصنيف واحد لديه القدرة على وصف جميع المبادرين. كما أنه ومن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بأنماط المبادرين يمكن الخروج بخلاصتين رئيسيتين (Jlassi & Besson, 2012) :

1- من خلال هذا العرض يظهر أن الفوارق الموجودة بين مختلف التصنيفات تركز على ثلاثة سمات شخصية رئيسية:

✓ الفرق الأول متعلق بالكفاءة التي يملكها المبادر (كفاءات تقنية أو كفاءات إدارية)؛

✓ الفرق الثاني متعلق بشخصية المبادر: "مبتكر" أو "تابع"؛

✓ الفرق الثالث مرتبط بتفضيلاته الشخصية: "النمو" أو "الجمود"؛

2- من جهة أخرى يظهر الإستعراض النظري لمختلف الأصناف مدى التنوع الشديد في الخصائص والبيانات الشخصية للمبادر، فقد يكون حائز على شهادات دراسات عليا، كما يمكن له أن يكون مبدع ذو خبرة، أو إطار استقال من مؤسسة كبيرة، أو قد يكون ورث مؤسسة عائلية، وعليه فمن الصعب بناء صورة نمطية حول المبادرين، فهذا التباين والإختلاف يجعل فهم منطق السلوك الذي يوجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر صعوبة.

5.I - أصناف المبادرين الجزائريين: قليلة هي الدراسات التي اهتمت بتحديد صفات وخصائص المبادرين الجزائريين، فحتى الآن لا يزال هناك الكثير من الغموض والضبابية تحيط بطبيعة وطريقة إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخصائص وسمات مسيري هذه المؤسسات.

فالدراسات التي تمحورت حول دراسة أصناف وخصائص مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية توجهت نحو الإفتراض بوجود نماذج وأصناف مختلفة لمسيري هذه المؤسسات، حيث يوجد نموذج من المسيرين ينتمون إلى جيل ما قبل التسعينات من القرن الماضي يتبعون أسلوب تقليدي في الإدارة، وهو جيل يتميز بأنه

ناضج أو في طريق النضج، أما الجيل الآخر فيتميز بالعقلانية، الحداثة، وإدخال الطرق الحديثة في الإدارة (أثيرت هذه الفكرة لأول مرة من قبل Bouyacoub، لكن لم يتم إثباتها عن طريق البحوث التجريبية (Arabi, 2013).

- **الدراسة الأولى لـ A. Gillet:** حاول الباحث في هذه الدراسة تحليل السلوك السوسيواقتصادي لمسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وذلك بدراسة عينة مكونة من 20 مبادر يشرفون على إدارة مؤسسات تنتمي إلى قطاعات مختلفة (الصناعات الغذائية، النسيج، الإنشاء والأشغال العمومية... الخ)، وقد اعتمد هذا الباحث في تصنيفه لمسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية على عدة معايير منها (Gillet, 2004):

- ✓ درجة الارتباط مع العائلة، والشبكة الإجتماعية، وكذلك علاقات العمل المختلفة (المسير والعامل).
 - ✓ طبيعة الممارسات الإدارية التي يستعملها مسيروا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (الأساليب الإدارية الحديثة في مقابل الإدارة التقليدية، وكذلك درجة الابتكار والتوجه نحو خلق وإنشاء ممارسات ومنتجات جديدة... الخ).
 - ✓ الخصائص والسمات الشخصية للمبادر ورأسماله الإجتماعي.
- توصل الباحث إلى أن هناك خمسة أصناف من المبادرين الجزائريين، وذلك كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول 3: أصناف مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية حسب A. Gillet

الخصائص	صنف الريادي
هذا الصنف كان إطار في مؤسسة عمومية، لديه مستوى تعليمي عال (بكالوريا فما فوق)، كما أنه يملك خبرة مهنية طويلة، هذا الصنف من المبادرين كبير في السن (أكثر من 50 سنة)، الدوافع من إنشائه لمؤسسته الخاصة متعددة، منها رغبته في تحقيق ربح، تحقيق دخل إضافي، وتحسين ظروف المعيشة له ولأولاده، بالإضافة لحبه لعمله والمهنة التي يمارسها، يملك توجهات وممارسات إدارية قائمة على السلطة الأبوية وعلى استغلال خبراته التي اكتسبها طيلة عمله في مؤسسة عمومية من أجل إنجاح مؤسسته وإنشاء روابط اجتماعية عائلية.	المبادر "الإطار" L'entrepreneur "Cadre" %42
هذا الصنف من المبادرين عاش في المهجر (في فرنسا) فترة طويلة من الزمن، ثم قرر العودة بعد ذلك العودة إلى أرض الوطن، لديهم خبرة طويلة في النشاط التجاري أو ممارسة أنشطة أخرى، وعليه فهذا الصنف يعتمد على خبرته من أجل إنشاء مؤسسته، تحقيق الإستقلالية، وتطوير كفاءاته، كما أن عمره يتجاوز 50 سنة. هذا الصنف يستعمل الموارد الإقتصادية، خبراته المهنية (التكوين، الكفاءة)، الموارد الإجتماعية، والحوافز المادية والمالية من أجل التقليل من بعض الصعوبات الإدارية.	المبادر "المغترب" L'entrepreneur "migrant" %18
هذا الصنف من المبادرين لديه مدة طويلة وهو يشتغل كعامل، وخلال أواسط التسعينات نجح في إنشاء مؤسسته الخاصة في المجال الذي كان يشتغل فيه (مثل البناء والأشغال العمومية)، وعليه فهو يستعمل معرفته بالعمل، شبكاته العائلية والمهنية من أجل التقليل من الصعوبات الإدارية، لديه مستوى تعليمي بكالوريا أو أقل. هذا الصنف على عكس المبادر "الإطار"، قام بإنشاء مؤسسته الخاصة بسبب فقدانه لعمله، أو هي وسيلة لحمايته في حالة تعرضه للبطالة مستقبلا.	المبادر "العامل" L'entrepreneur "Ouvrier" %6
لدى هذا الصنف خلفية عائلية مقاولاتية، فوالده كان مبادر، يتميز هذا الصنف بالحضور القوي للعائلة، والتقاليد التجارية والمقاولاتية الطويلة، الموارد المستعملة في الأساس هي الموارد العائلية التي تسمح بتقديم المساعدات الإقتصادية، ولكن أيضا بمشاركة الشبكات الإجتماعية، ويتضمن ثلاث أصناف:	المبادر "الوريث" L'entrepreneur "héritier"

- الصنف الأول: حيث نجد المسيرين الجدد الشباب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القديمة (أنشئت في إطار قانون الإستثمار 1966)، يمتلك هذا الصنف مستوى تعليمي عال (بكالوريا + ثلاث سنوات وأكثر)، لدى هذا المبادر رغبة قوية في إحداث التغيير، وبالتالي فهو يترجم ذلك في سلوكيات تنعكس على أنشطة المؤسسة، وهي سلوكيات قد لا تتوافق مع تقاليد العائلة (مثل التوظيف على أساس الكفاءة، الإنضباط، عقلنة تنظيم العمل... الخ)، لذلك فليس من المستبعد أن نجد لدى العديد من المؤسسات صراع أجيال بين الأب والإبن الذي يسعى لعقلنة أساليب الإدارة. - الصنف الثاني: هنا نجد مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكبر سنا (بين 40 و 45 سنة)، هذا الصنف ورث المؤسسة من الأب منذ أكثر من 15 سنة، تعلم المهنة من الأب في إطار المؤسسة، لدى هذا الصنف مستوى تعليمي منخفض (الإبتدائية أو المتوسطة)، دوافعه هي المحافظة على التقاليد العائلية التي تم تشكيلها على مستوى المؤسسة، والحفاظ على سمعة المؤسسة بدلا من البحث عن التغيير، مستوى ونوع التكوين الأساسي للمبادرين من هذا الصنف الذين لديهم مسار مهني في الخارج متنوع. - الصنف الثالث: يضم هذا الصنف المبادرين الشباب الذين أنشأوا -انطلاقا من أواخر التسعينات- مؤسسات جديدة بدفع من الأب الذي كان مبادر، فالأب لديه دور مهم في تحويل الخبرة المقاولاتية إلى الإبن، ولا يملك جميع المبادرين من هذا الصنف مستوى مرتفع في التكوين الأساسي، أما دوافعه من إنشاء المؤسسة هي الإستقلالية والتحرر، في حين تتمثل أهدافه في مواصلة المسار المقاولاتي الأبوي دون أن يكون جزءا من استمرارية الصرامة الأبوية، كما أنه من الممكن أن يعتمد على المساعدة المالية من الدولة أو من البنوك من أجل تكوين رأس المال.	23%
هذا الصنف من المبادرين لديهم مستوى تعليمي ضعيف (إبتدائي أو متوسط)، هم في سن الخمسين، قاموا بإنشاء مؤسساتهم الخاصة عندما كانوا شبابا (في سنوات السبعينات)، المؤسسة التي يديرها اليوم المبادر من هذا الصنف ليست بالضرورة هي الأولى، هذا الصنف لديه خبرة طويلة في مجال الأعمال، ولديه تقاليد تجارية عائلية أكثر من الأصناف السابقة، دافعه من وراء إنشاء هذه المؤسسة هو امتلاك وإدارة مؤسسة موجهة نحو العائلة أو أعضاء العائلة من أجل توفير مناصب عمل لهم دون الحاجة للذهاب للعمل لدى الآخرين، الموارد المفضلة بشكل أساسي هي العائلة والشبكات الإجتماعية.	المبادر التقليدي L'entrepreneur "tradition" "entrepreneurial" 11%

Source : Anne Gillet (2004), Les Entrepreneurs Algériens ; "Un Groupe Hétérogène Entre Logique Familiale et Logique Économique", La Série Entrepreneurs et PME : Approches Algéro-Française, Edition L'harmatan, pp132 135.

- **الدراسة الثانية لـ Mohamed Madoui:** أجرى هذا الباحث دراسته على عينة مكونة من 30 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في الجزائر العاصمة ومنطقة القبائل، وقد اعتمد على التحليل السوسيوي-اقتصادي للعلاقات القائمة داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، حيث اعتبر هذه المؤسسات عبارة عن هيكل تجمعه صلات الدم والقرابة (الأب، الإبن، أبناء العم... الخ)، وذلك على عكس نموذج البلدان المتقدمة (الأب، الزوجة، الإبن)، ومن ثم فقد توصل إلى وجود صنفين لمسيرين هذه المؤسسات انطلاقا من الخصائص والخلفيات العائلية (Madoui, 2009) :

✓ **الأب:** هو أقرب إلى كونه رب أسرة، ومن أجل هذا فالمؤسسة التي يشرف عليها هي أداة لتوفير العمل لأفراد الأسرة، الأقارب، وأعضاء المجتمع، فبالنسبة له (الأب) الأهداف الإجتماعية لها أولوية على الأهداف الاقتصادية (الربح)، فالإيثار، المشاركة، التضامن والتماسك، تشكل السمات الأساسية والهيكلية لحركة المؤسسة، وهذا ما يضعه في مواقف متناقضة مع النظرية الاقتصادية.

على الرغم من أن المبادر الأب يتبنى أكثر المواقف الاجتماعية، فهذا لا يعني أنه يهمل بشكل كامل المواقف والأهداف الاقتصادية والبحث عن الثروة المادية للمؤسسة، ولكن سعيه لإثبات المكانة الاجتماعية (الشرف، الاحترام...الخ) تكون غالبية على الأهداف الاقتصادية الأخرى، وعليه فالمبادر من هذا الصنف يسعى لخدمة ورفاهية الأسرة والعشيرة في المقام الأول.

✓ **الإبن:** هو المبادر الذي ورث المؤسسة عن والده، وهذا الصنف يجسد الرغبة في التغيير، وبالتالي فهو بمعنى آخر يمثل الرجل الاقتصادي "I'homo-economicus"، فهو على خلاف والده يبحث دائماً على تحقيق الأهداف الاقتصادية في المقام الأول (تعظيم الربح، تطوير المؤسسة)، حيث يسعى دائماً إلى إعطاء المؤسسة مسار اقتصادي وجعلها تخضع لضوابط يحكمها مبدأ الربح والخسارة، ومحاولة التقليل من العلاقات الاجتماعية التي بنيت عليها، وبالتالي فالإبن لديه اهتمام أكثر بالمسائل المتعلقة بالتدريب، الترقية، الموارد البشرية...الخ. يمثل الإبن الجيل الثاني الذي يدير المؤسسة، حيث يملك رؤية مغايرة لرؤية الجيل الأول، فهو يحاول دوماً إعطاء دفعة قوية للمؤسسة عن طريق إدخال طرق وأساليب إدارة جديدة، مع التقليل من تأثير المتغيرات العائلية على عمل وإدارة المؤسسة.

II- الخلاصة:

من الصعب الحديث عن نموذج مثالي (Ideal-Type) للمبادر، فهناك تعدد وتنوع في أصناف المبادرين، أمر يرجع بشكل أساسي إلى تعدد وتنوع أهدافهم وخصائصهم النفسية والشخصية، وإلى طبيعة الإستراتيجية التي ينتهجونها، كما يرجع هذا التنوع إلى القدرات الإنتاجية للمؤسسة التي أنشأوها، وإلى قطاع النشاط الذي توجد في هذه المؤسسة، بالإضافة إلى السوق الذي تنشط فيه أو الذي تريد الدخول إليه.

حسب Koh (1996)، فإنه نظراً لأهمية المبادرة، هناك قيمة عملية في تحديد خصائص المبادر، حتى يمكن التمييز بين الأشخاص المبادرين وغير المبادرين، وذلك لأن مثل هذه التقييمات الخاصة بالمبادر تعطي الفرصة للفرد للقيام بالتفكير الذاتي في نقاط القوة والضعف الخاصة به، مما يعطيه الفرصة لمقارنة قيمه وخصائصه مع قيم وخصائص الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص والمبادرين الناجحين.

بالإضافة إلى ذلك، مع المعرفة التفصيلية لتلك الخصائص والمواقف النفسية التي تهيئ شخصاً ما ليصبح مبادراً، يمكن لصانعي السياسة المحليين الاستثمار في برامج التعليم المقاولاتي الهادفة إلى مساعدة المهتمين (الموظفون، والمديرون الذين مازالوا يركزون على المناصب الإدارية بدلاً من استغلال إمكاناتهم الكاملة وممارسة المبادرة) في تطوير وصقل معتقداتهم ومواقفهم ومهاراتهم في مجال المبادرة من خلال التعليم المقاولاتي، وبالتالي تعزيز وتطوير الاقتصادي الوطني.

- الإحالات والمراجع:

- 1- السكارنة، ب. خ. (2008). **الريادة و ادارة منظمات الاعمال**. الطبعة الأولى. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 2- الغالي، ط. م. (2009). **ادارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة**. عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 3- النشمي، م. م. (2017). **أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية**. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 10(31)، 103-119.
- 4- سلطان، س. (2016). **مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية**. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24(2)، 102-123.
- 5- ناصر، م. ج.، العمري، غ. (2011). **قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)**. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(4)، 139-168.
- 6- Kaouache , R., & Kaouache , D. (2019). **The Influence of Personal Characteristics on Entrepreneurial Intention among Women Students in Algeria**. Psychological & Educational Studies, 12(1), 320-328.
- 7- Andriamanohisoa, L. (2006). **Relation Entre le Profil du Propriétaire-Dirigeant de L'entreprise Manufacturière oise et ses Conditions d'Accès au Financement Bancaire**. Québec: Université du Québec à Trois-Rivières.
- 8- Arabi, M. (2013). **Profils Des Propriétaires-Dirigeants et Pratiques de GRH Dans les PME Algériennes: Cas des PME du Secteur des Industries Agro-alimentaires de Bejaia**. Revue Recherches Economiques et Management, 7(2), 11-28.
- 9- Bellanca, S., & Collot , O. (2010). **Les Entrepreneurs Belges: Une Typologie Basée Sur les Motivations**. Documents D'économie et de Gestion, Université de Mons-Hainaut, Mons.
- 10- Bernardes, M. E. (2008). **La construction sociale de la stratégie en contexte de PME: une analyse en profondeur de quatre cas de diversification**. Montréal : HEC.
- 11- Bezzina, F. (2010). **Characteristics of the Maltese Entrepreneur**. International Journal of Arts and Sciences, 3(7), 292 - 312.
- 12- Bytyci, I. (2013). **The Role of SMEs and their Impact on Economic Growth: Kosovo Case**. (E. A. Research, Éd.) 1(8), 1921-1934.
- 13- Caird, S. (1991). **Testing Enterprising Tendency In Occupational Groups**. British Journal of Management, 2, 177-186.
- 14- Carayannis, E. G., Samara, E., & Bakouros, Y. (2015). **Innovation and Entrepreneurship Theory, Policy and Practice**. Switzerland: Springer.
- 15- Caron, S. (2006). **Les Compétences du Dirigeant et la Performance de PME Manufacturières**. Québec: Mémoire Présenté Comme Exigence Partielle de la Maitrise en Administration des Affaires Université du Québec à Trois-Rivières.
- 16- Chell, E. (2008). **The Entrepreneurial Personality: a social construction**. Second edition. New York: Routledge.
- 17- Daft, R. (2010). **New era of management**. 9 édition. Australia: South-Western Cengage Learning.
- 18- Entrialgo, M., Fernández, E., & Vázquez, C. (2000). **Characteristics of Managers as Determinants of Entrepreneurial Orientation: Some Spanish Evidence**. Enterprise and Innovation Management Studies, 1(2), 187-205 .
- 19- Filion, L. J.(2000). **Six Types de Propriétaires-Dirigeants de PME**. Cahier de Recherche N°2000-02, Montréal, Ecole de HEC.
- 20- Filion, L. J. (1994). **les Systèmes Gestionnaires des Propriétaires-Dirigeants de PME :Regarder a Partir de la Métaphore Mécanique**. Montréal: Ecole de HEC.
- 21- Filion, L. j. (2001). **Entrepreneurs et Propriétaires-Dirigeants de PME**. Montréal: HEC.
- 22- Gillet, A. (2004). **Les Entrepreneurs Algériens: Un Groupe Hétérogène Entre Logique Familiale et Logique Économique Entrepreneurs et PME : Approches Algéro-Française**. L'harmatan.
- 23- Hamadi, Z. B., & Chapellier, P. (2012, Octobre 23-26), **Profil et Culture des Dirigeants de PME Tunisiens**, 11^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME. Brest, France.
- 24- Havinal, V. (2009). **Management and Entrepreneurship**. New Delhi: New Age International Limited.
- 25- Hisrich , R. (1999). **Entrepreneurship/intrapreneurship**. American Psychologist, 45(2), 209-222.
- 26- Hoselitz, B. F. (1952). **Entrepreneurship and Economic Growth**. The American journal of Economics and Sociology, 12(1), 97-111.

- 27- Jean, L., André, B., & Charle, R. (1994). **Relation Entre le Profile de Comportement des Propriétaires-Dirigeants et le Stade D'évolution de Leur Entreprise.** Revue International PME, 7(1), 9-34.
- 28- Jlassi, D., & Besson, D. (2012, Octobre 23 au 26). **La Relation Entre le Profil du Dirigeant et L'internationalisation de la PME.** 11^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME. Brest: AIREPME.
- 29- Koh, H. C. (1996). **Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics A study of Hong Kong MBA students.** Journal of Managerial Psychology, 11(3), 12-25.
- 30- Landström, H. (2005). **Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research.** New York: springer.
- 31- Lorrain, J., & Dussault, L. (1988). **Les Entrepreneurs Artisans et Opportunistes: Une Comparaison de Leur Comportement de Gestion.** Revue International PME, 1(2), 157-176.
- 32- Madoui, M. (2009). **Travail et Organisation du Travail Dans les PME Algériennes : Une Approche Socioanthropologique.** Journal des Anthropologues, (116-117), 517-536.
- 33- Marchesnay, M. (1988). **La Mercatique de la Petit Entreprise.** Revue International PME, 1(3-4), 259-276.
- 34- Pervin, L. (2018). **Personality: Theory, Assessment and Research**, 14^{éd}. New York: John Wiley & Sons.
- 35- Robinson, P. B., Huefner, J., Stimpson, D., & Hunt, H. (1991). **An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship.** Entrepreneurship Theory and Practice, 15(4), 13-32.
- 36- Salamzadeh, A., Ali Akbar , F., & Meisam , M. (2014). **Entrepreneurial characteristics: insights from undergraduate students in Iran.** International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 21(2), 165-182.
- 37- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. (2012). **Entrepreneurial Motivation.** Human Resource Management Review, 13(2), 257-279.
- 38- Vidal-Suñé, A., & López-Panisello, M.-B. (2013). **Institutional and economic determinants of the perception of opportunities and entrepreneurial intention.** Investigaciones Regionales, 26, 75-96.
- 39- Wtterwulge, R. (1998). **La PME : Une Entreprise Humaine.** Bruxelles: Edition De Beock.
- 40- yourdictionary. (s.d.). Consulté le 01, 25, 2020, sur <https://www.yourdictionary.com>: <https://www.yourdictionary.com/typology>.

أهمية الثقافة المقاولاتية في تحسين السمات الشخصية للمقاولين

العياشي زرزار*، حمزة بن وريدة†

I - مقدمة :

تعتبر المقاولاتية من البنود المهمة في إقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والأمل الواعد في الدول النامية، حيث تساهم المشروعات المقاولاتية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، كما تعد نواة بناء المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، حيث يؤمن المشروع المقاولاتي الدخل الكافي للمقاول وعائلته، بالإضافة إلى دوره في استحداث وظائف جديدة والحد من البطالة في المجتمع، فضلا عن ظهور أنماط جديدة من السلع والخدمات تسهم في نمو وفتح أسواق جديدة، والتي بدورها تسهم في تقليل الفجوة بين إقتصاديات الدول.

كما لا يقتصر هدف مقاول الأعمال على تطوير وتحسين المنتجات أو الخدمات القديمة، أو ابتكار واستحداث المنتجات أو الخدمات القديمة، بل يمتد ليشمل تحقيق وفورات اقتصادية تساهم في نمو المشروعات وتمنحها الميزة التنافسية والصمود في وجه التحديات والمعوقات، من خلال سعيها لتكوين أصول دائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثروة الكبيرة في فترة قصيرة لا تتجاوز سنوات قليلة، فالثروة المقاولاتية بينيها مقاول الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية من خلال المخاطرة العالية كثرن يتوقع المقاول أن يدفعه مقابل تحقيق الثروة، فالمقاول مجازفة ولكن فرص الربح محسوبة فيها أكبر بكثير من فرص الخسارة لاعتمادها على الإبداع والابتكار وتحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات وخدمات مربحة، فالإبداع والابتكار يحققان للمقاولاتية الميزة التنافسية المستدامة التي تجلب الثروة وفي الوقت نفسه تضيف أهمية نسبية على المشروع المقاولاتي نتيجة الخدمات والمنتجات الجديدة غير المتوفرة في مكان آخر.

مما سبق يتضح أن المقاول الناجح يستطيع القيام بدور فعال في التنمية من خلال نقل التقنية المناسبة لطبيعة المشروعات التي يتبناها، ومن ثم يحقق الجدوى من تلك التقنية من خلال تحسين الأداء وزيادة الطاقة الإنتاجية، ما يجعل المشروع قادرا على التوسع والانتشار وتلبية احتياجات السوق بوفرة وجودة نوعية وبأسعار تنافسية، فيجب أن لا يقتصر دور المقاول على تحقق الثروة من منتج أو خدمة جديدة تحظى باهتمام مؤقت

* أستاذ التعليم العالي، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، zerzar_18@yahoo.fr

† طالب دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة (الجزائر)، benourida.hamza@gmail.com

من قبل المستهلكين أو المستفيدين من الخدمة، بل يجب أن يتسم العمل المقاولاتي بالاستدامة، وهذا يستدعي التطوير المتواصل للمنتجات والخدمات واستخدام أحدث الأساليب التقنية التي تعمل على توفير الوقت والجهد والتكلفة وتحسن المنتجات والخدمات باستمرار.

فالمقاول الناجح هو الذي يحافظ على تقدمه على الآخرين، مع اليقين بأن ما ينفعه من أموال في التطوير والتحسين سيرد إليه مضاعفاً من خلال زيادة الإقبال على منتجاته وخدماته بعد أن تحصل ثقة وقبول المستهلكين.

اشكالية البحث:

لطالما نادى النظريات بأهمية المقاول في بناء اقتصاديات الدول، وصورت المقاول على أنه البطل ولما كان للمقاول والمقاوله كل هذه الأهمية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية، برزت العديد من الدراسات أو المقاربات النظرية التي سعت إلى تفسير السلوك المقاولاتي منها: المقاربة الفردية التي ركزت على الجانب النفسي الاجتماعي للمقاول والتي حاولت تفسير سلوك هذا الأخير من خلال سماته النفسية وخصائصه الشخصية.

الشيء الأكيد أن المقاولاتية كظاهرة وجدت مع وجود الحضارت الإنسانية، وقد عرفت بأنها مجموعة الخصائص والسمات المرتبطة بقدرات ابتكارية جديدة، أما اليوم فقد أصبح مفهوم ريادة الأعمال أو المقاولاتية يشير إلى الأعمال التي ينجزها أشخاص لديهم سمات مقاولاتية تقود إلى إبداع إنجازات ومشاريع يساهم في تحقيق التنمية والحصول على خدمات متميزة.

كما يؤكد (ناصر والعمرى) على "أن خصائص الفرد وسماته الشخصية لها أثر في سلوكه وتوجهاته وأدائه، ولعل من أبرز الخصائص الفردية المتممة بالمقاولاتية وسلوكياتها التي تدفع الأفراد بشكل عام إلى تحديد التوجهات الإستراتيجية والأعمال المقاولاتية التي تسهم بإيجابية في تسريع نمو قطاع الأعمال وأن يتكامل معه في دفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع"⁽¹⁾.

وبناء على ما سبق، فإن المشكلة الرئيسية للبحث تتمثل في الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي: ما أهمية الثقافة المقاولاتية في تحسين الخصائص الشخصية للمقاولين؟.

أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع المعالج، فالبحث يطرح موضوعاً مهماً في مجال الأعمال، حيث تعد المقاولاتية من الموضوعات الأساسية الهادفة إلى تحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات كافة، فالمقاول بما يمتلكه من أفكار إبداعية يساعد مجتمعه في تحقيق النمو الاقتصادي، كونه يسعى إلى تحقيق التشغيل الذاتي له ولغيره.

كما يكتسي البحث أهمية بالغة من منطلق أنه لنجاح وتحقيق أهداف وتطوير المؤسسات بصفة عامة والناشئة منها بصفة خاصة، وجب تعزيز عمل مختلف الآليات التمويلية بإستراتيجيات واضحة تعمل على نشر الثقافة المقاولاتية.

وعليه يستمد البحث أهميته من خلال الآتي:

- تناوله موضوع خصائص وسمات المقاول، والتي تعد من الموضوعات المهمة والحديثة في حياة منظمات الأعمال، والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بتبني أهداف المنظمات.
- مكانة الثقافة المقاولاتية كركيزة أساسية يعتمدها الشباب في قيادتهم للمستقبل، بالإضافة إلى أن المقاولاتية من تعد من أكثر الظواهر انتشارا في وقتنا الراهن تهدف إلى إشباع حاجات الفرد، وتساهم في معالجة ظاهرة البطالة، وتوفير فرص العمل.
- يتوقع أن يفتح الباب لمزيد من الدراسات والبحوث حول الموضوع ومتغيراته الفرعية، في ضوء النتائج المتوقعة.

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- تقديم إطار نظري للخصائص الشخصية للمقاول وسماته.
- التطرق إلى مفهوم ومقومات الثقافة المقاولاتية.
- الإشارة إلى علاقة الثقافة المقاولاتية بسمات المقاول.

منهجية الدراسة:

تقوم منهجية الدراسة على الجانب النظري، حيث تركز على بعض المراجع والأبحاث النظرية حول المتغيرين. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدوسة وصفا كميا وكيفيا من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن تم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المتلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى إستنتاجات عامة تساهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع.

محاور البحث:

للإجابة عن الإشكالية السابقة، تم تقسيم الورقة البحثية إلى ثلاث محاور أساسية:

1: التأسيس النظري لسمات وخصائص المقاول

2: ماهية الثقافة المقاولاتية.

3: علاقة الثقافة المقاولاتية بخصائص وسمات المقاول.

1.1- الإطار النظري لخصائص وسمات المقاول:

تدعى العملية التي تكون المشروع بالمقاولاتية، والفرد الذي يبدأ المشروع بالمقاول، فيما يمثل المشروع مخرجات الاثنين (المقاول والمقاولاتية)، وتتمج المقاولاتية كعملية عن فعل المقاول الذي يؤسس ويبدأ مغامرته الخاصة،

ذلك الفرد الذي يخلق أعمالاً جديدة في مواجهة المخاطرة وعدم التأكد، من أجل تحقيق الربح والنمو، عن طريق تحديد الفرص المهمة والحصول على الموارد الضرورية لاستثمارها، فالكثير من الأفراد لديهم أفكار عظيمة إلا أنهم لا يحققونها كما يفعل المقاول⁽²⁾.

1.1-1 تعريف المقاول:

في سنة 1616 تم استعمال كلمة المقاول لأول مرة من طرف Montchrétien، والتي كانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة⁽³⁾. وفي ظل التطورات التي شهدتها الاقتصاد العالمي وما نتج عنها من مخاطر تتربص به، عرف مصطلح المقاول تعريفات عديدة تطورت عبر الزمن حيث عرف Shumpeter المقاول على أنه "الشخص الذي يملك الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار"⁽⁴⁾.

كما قدم Cantillon & Say تعريفاً للمقاول، "حيث أدخل فيه عنصر عدم اليقين فالمقاول حسب رأيهم هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة"⁽⁵⁾.

في تعريف Cantillon للمقاول بغض النظر عن نشاطه على أنه "الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر مؤكد لبيع أو (ينتج) بسعر غير مؤكد"⁽⁶⁾.

وفي بعض الأحيان ما يتم إعطاء صفات المبدعين للمقاولين، إذ يعتبر الإبداع صفة ملازمة للمقاولاتية، ويمثل جزءاً أساسياً لصورة المقاولاتية.

ويعرف الخبير الاقتصادي المقاول بأنه رجل يجمع بين الموارد لإنتاجها، أما بالنسبة للطبيب النفسي فإن المقاولين تحفزهم بعض القوى مثل الحاجة إلى تحقيق الذات أو كسب شيء أو للتجربة، أما Venkataraman فيرى بأن المقاولاتية هي وجود تفاوت حول نوعية فرص تنظيم المشاريع مع وجود الأفراد المغامرين (وكلاء)⁽⁷⁾.

وانطلاقاً من التعاريف السابقة، فالمقاول هو الشخص الذي يمتلك القدرة والإرادة على تحويل فكرة جديدة إلى شيء ملموس على أرض الواقع بهدف تحقيق عوائد، عن طريق المخاطرة، له خاصية التميز بالثقة في النفس ويكتسب معارف في التسيير والقدرة على الإبداع.

1.1-2 خصائص وسمات المقاول :

يحتاج المقاول إلى مجموعة من الخصائص تجعل منه ناجحاً ومسيراً جيداً، حيث تعرف هذه الخصائص على أنها "مجموعة السمات الشخصية والسلوكية والإدارية المرتبطة برائد الأعمال التي تمكنه من اكتشاف الفرصة وإدراكها، وتحمل المخاطرة، والعزم على البدء بالمشروع، وتأمين المصادر والإمكانات اللازمة وتشغيلها من أجل إضافة قيمة إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة والإجراءات، وإيجاد ما هو جديد ومميز"⁽⁸⁾.

وفي تعريف آخر، تعرف خصائص المقاول بأنها "مجموعة الخصائص والسلوكيات التي تؤثر على مدى إمكانية تمتع الشخص الذي يتصف بها المقاول بدرجات قوية أو جيدة، أو لا احتمالية لكونه مقاولاً"⁽⁹⁾.

عادة ما تنمو مع شخصية كل منا بعض الصفات الخاصة التي تتأثر بالبيئة المحيطة بالإنسان كالتعليم أو العائلة أو الأصدقاء، وهذه الصفات يصعب تغييرها لاندماجها مع السلوكيات والعادات، ولكن يمكن التغلب عليها لتتماشى مع مبادئ المقاولاتية، فالصفات الشخصية للمقاول هي كما يلي⁽¹⁰⁾.

- **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** حيث اعتقد بعض المقاولين، بأنهم الافراد الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أن أي شخص لديه الشجاعة أن يبدأ عملا جديدا أو فريدا فهو رجل مقاولا يحمل هذا المشروع، والعمل نوعا من المخاطرة، والمخاطرة متنوعة سواء عند البدء في المشروع أو تشغيله، وتتضخم هذه المخاطرة وتزداد عادة مع زيادة احتمالية فشل المشروع، حيث أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة.

- **الرغبة في النجاح:** حيث يعرف المقاولون أهدافهم جيدا، ويعملون بمثابة لتحقيق تلك الأهداف، فهم منظّمون فسيولوجيا على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم.

- **الثقة بالنفس:** فالناس الذين لا يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، وعن طريق الثقة بالنفس يستطيع المقاولون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحة، فهم يملكون شعورا متفوقا، وإحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى.

- **الاندفاع للعمل:** يظهر المقاولون عادة مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين، حتى هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب أو الشاق، إذ يشكل الرواد في المؤسسات مجالا حيويا لروح المبادرة في مجال الإبداع، والنواة التي تبدأ منها الأفكار.

- **التضحية والمثابرة:** يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمان استمراريتهما، 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 والاجتهاد والعطاء⁽¹¹⁾.

- **الرغبة في الإستقلالية:** ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنباً لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم⁽¹²⁾.

- **القدرة على المنافسة:** يمتلك المقاول الناجح القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف يبدأ مشروعه وبماذا يبدأ، بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحه وقدرته على الإبداع والابتكار، حيث تساعده هذه السمات على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات⁽¹³⁾.

- **البحث عن الفرص الجديدة والبديلة:** يتميز المقاول بالقدرة على البحث عن الفرص الجديدة والبديلة لمواجهة المشكلات والخروج من الأزمات، فهو لا يستسلم للمعوقات، ولا ينتظر حدوث المعجزات، حيث يبحث باستمرار عن الفرص الجديدة لتحسين العمل أو تسويق منتجاته أو تطويرها بطريقة مبتكرة، ويعتمد على مصادر متعددة للحصول على أفكار جديدة⁽¹⁴⁾.

- **القدرة على التفكير الابتكاري والمعرفة الفنية والعلمية:** يتميز المقاولون بقدرتهم على التفكير الابتكاري والتحليل الاستراتيجي للمواقف الحرجة والتي يواجهونها، مما يمنحهم قدرة على استخدام الموارد الخارجية والاستفادة من خبرات الآخرين ومساعدتهم من أجل إنجاز الأهداف المحددة بدقة وواقعية في ضوء تمتعهم بخبرات فنية تساعدهم على تحديد أوجه الخلل والقصور، وفهم واستيعاب التقارير المالية والرقمية، والحساسية والدقة في التعامل مع النقود لوضع كل مبلغ مالي في محله، بالإضافة إلى تمكينهم من المعرفة العلمية بفهم العمليات والمصطلحات الأساسية لأعمالهم.

في هذا المقام، يجدر بنا التمييز بين المقاول والمدير كما في الجدول الموالي:

جدول 1: مقارنة بين المقاول والاداري

المقاول	الاداري
- البحث عن التفكير	- البحث عن الاستقرار
- متخذ للمخاطر	- تجنب المخاطرة
- مدخل اجتاهدي على المستجدات	- مدخل نظمي على المستجدات
- مستقل	- مشترك
- مبدع	
- باحث عن التحدي	

Source: Busenitz L. & Jay B. (1997), "Differences Between Entrepreneurs and managers in Large Organizations: Biases and Heuristics in Strategic Decision -Making", Journal of Business Venturing. 12, p:9-30.

كما يتطلب نجاح المقاول جملة من المهارات وهي⁽¹⁵⁾ :

المهارات التقنية: وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل. وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

المهارات التفاعلية: وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات، استلامهم ردود الفعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع،... إلخ. والتي يحتاجها المقاول في حالة تمويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.

المهارات الإنسانية: وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع رؤوسه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبنى على الاحترام والثقة والدعم للعنصر البشري

داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

المهارات الفكرية: تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها... إلخ.

المهارات التحليلية: هي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وأن أجزائها ووظائفها تتربط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

حسب دراسة (العكاوي، 2018)، أن أهم عامل في نجاح أي مشروع هو شخصية المقاول في حد ذاته، رغم كون عوامل أخرى، كالشهادة العلمية والمهنة نفسها، كذلك كونه فريدا من حيث قدرته على إدارة المشروع الذي يعمل على إنجازه، والأعمال التي يديرها بحاجة إلى توفر بعض صفات وخصال متميزة تجعله قادرا على دفع عجلة مشروعه نحو النجاح والتقدم، وخصوصا في مراحل مشروعه الأولي، والتي يجزم كثيرا من الخبراء بضرورة توافر هذه الصفات والخصائص في المقاول والتي تميزه عن غيره، والتي تكون من أسباب نجاحه ولها أثر على نجاح العمل.

2.1- الثقافة المقاولاتية:

يرتبط مفهوم الثقافة المقاولاتية بالاتجاه الاجتماعي والإيجابي نحو المغامرة الشخصية والتجارية، وهو يساعد ويدعم النشاط المقاولاتي، وتعد الثقافة المقاولاتية من العوامل المهمة التي تحدد توجهات الأفراد نحو مبادرات المقاولاتية، حيث أن الثقافة التي تشجع السلوكيات المقاولاتية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع. وبالتالي فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الامتثال والطاعة والرقابة والسيطرة والاهتمام بالأحداث المستقبلية لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع والتي تمثل سلوكيات المقاولاتية، فالاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهارا في القرن العشرين تشترك في تبنينها لثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة المقاولاتية، وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة المقاولاتية تشجيع ممارسة المقاولاتية وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ المقاولاتية.

1.2.1- تعريف الثقافة المقاولاتية :

تعتبر الثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك أفراد المجتمع ومساعدتهم على إكتشاف قدراتهم على الإبداع وإكتساب الثقة بالنفس، من خلال تحريك الدوافع النفسية والمالية نحو المقاولاتية.

1.1.2.1- تعريف الثقافة:

أوجدت عدة تعاريف تطرقت لمفهوم الثقافة حيث عرفت على أنها "البرمجة الذهنية للتصرفات، وهو ما يعني أن كل فرد أو منظمة أو مجموعة في مجتمع معين، عليها أن تتصرف على أسس معايير مبرمجة مسبقا. ويعرف

E.B.Taylor الثقافة على أنها ذلك الكل المركب الذي يضم المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والتقاليد، وجميع المقومات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع معين، كما يعرفها Schein بأنها نمط الافتراضات الأساسية المشتركة بين الجماعة وتتعلم من خلالها الجماهير حل المشاكل الداخلية والتكيف الخارجي، ويتم تلقينها للأعضاء الجدد باعتبارها الأسلوب السليم للإدراك والتفكير والشعور في التغلب على تلك المشاكل⁽¹⁶⁾.

2.1.2.1 - الثقافة المقاولاتية:

قدمت للثقافة المقاولاتية عدة تعريفات نذكر منها:

- هي "مجموع من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة، في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها، والإسهام في تطوير المجتمع، بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع، ومن تلك القيم التنظيم والتدبير، والأخلاق، والتنافسية، والمهنية، والكفاءة، والقدرة على التجديد والابتكار"⁽¹⁷⁾.

- الثقافة المقاولاتية هي "الإبداع في مجمل القطاعات في ظل وجود هيكل تنظيمي تسييري واضح، بالإضافة إلى التخطيط الجيد، والتنظيم المحكم، والتوجيه (الاتصال، التحفيز، مهارات القيادة الإدارية)، والرقابة الصارمة، وأخير صنع واتخاذ القرارات وفقا للطرق الكمية والكيفية"⁽¹⁸⁾.

- هي "مجموع القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة والتي تعد كدليل للأفراد، ينتج من خلالها معايير تؤثر على سلوكيات الأفراد والمجموعات بإيجاد أفكار مبتكرة، إبداع في مجمل القطاعات ومحاولة تطبيقها في مجال الاستثمار في رؤوس الأموال"⁽¹⁹⁾.

وبهذا تكون الثقافة المقاولاتية كمجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين الأفراد في مجال المقاولاتية.

- تشير الثقافة المقاولاتية إلى "مجموعة القيم والرموز والمثل العليا، والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة للإدراك والتقدير والسلوك والمساعدة على التعامل في مختلف الظواهر والمتغيرات"⁽²⁰⁾.

- ثقافة المقاولة هي أيضا "مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول، منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية والرغبة والأخذ بالمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاتي من الفكرة إلى التجسيد، الروح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف"⁽²¹⁾.

- تعرف بأنها "حجم الثقافة التي يجب أن يتمتع بها المقاول، والتي تمكنه من التوجه المقاولاتي للقيام بإنشاء المشروع الخاص به والوصول بمشروع إلى النجاح"⁽²²⁾.

ويخلص نموذج J-P Sabourin et Y Gasse (1989)، مفهوم الثقافة المقاولاتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتمردين، بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولة، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية⁽²⁸⁾ (سلامي، 2010، 61).

أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتتقسم إلى ثلاثة مجموعات:

- المسبقات: وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد.
 - الإستعدادات: 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 المقاولاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الإستمرارية (الإنقطاع).
- فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.

2.2.1 - أهمية الثقافة المقاولاتية:

تمثل الثقافة المقاولاتية المحرك لإنشاء المؤسسات، فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقائها. فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك أفراد المجتمع ومساعدتهم على إكتشاف قدراتهم على الإبداع واكتساب الثقة بالنفس، من خلال تحريك الدوافع النفسية والمالية نحو المقاولاتية.

3.2.1 - مقومات الثقافة المقاولاتية:

هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها الثقافة المقاولاتية منها العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط ونوضحها كالتالي⁽²³⁾:

***المحيط الاجتماعي:** يعتبر المحيط الاجتماعي 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 الأفراد يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات، وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.

***المدرسة أو الجامعة:** ليست المدرسة بمعزل عن الديناميكية السوسيو- اقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد، يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقولة، وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقولة، وتنمية ثقافة المقولة لدى الشباب، وهنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من أجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتربية والتكوين.

***الدين:** يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل واتقانه، وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت ... الخ هي عناصر تشترك فيها كل الكتب السماوية، وعليه يشكل الدين والقيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي.

***العادات والتقاليد:** هي من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

4.2.1 - خصائص الثقافة المقاولاتية :

على غرار كل الثقافات فإن للثقافة المقاولاتية خصائصها التي تميزها وحسب " Toulouse فإن للثقافة المقاولاتية خمسة خصائص أساسية وهي⁽²⁴⁾:

- تتمين أنشطة الأعمال: الثقافة التي تتمين المقاولاتية تمنح لأنشطة الأعمال مكانة هامة فيما يمكن أن نسميه التسلسل الهرمي لقيم هذا المجتمع، فالمجتمع الذي يثمن المقاولاتية يمنح فيما يخص الصفقات والمال وكذا إنشاء الشركات مكانة هامة ذات أولوية.
- تتمين المبادرات الفردية أو الجماعية: المجتمعات التي توجد فيها الأنشطة المقاولاتية تعتبر مجتمعات يتم فيها الحصول على الفرص، حيث يتسم أعضائها بنوع من الاندفاع اتجاه التحديات، بالإضافة إلى هذا تساعد الأفراد في تحديد مصيرهم وكذا استغلالهم المحكم للفرص المتاحة.
- تتمين المثابرة والإصرار: أظهرت الدراسات أن المقاولين الذين يتميزون بالمثابرة والإصرار يتمكنون من إنشاء مشاريعهم الخاصة، فالثقافة المقاولاتية هي تلك الثقافة التي تتمين المثابرة والتصميم، والتي تدعم المحاولة وترغب فيها، والتي تتسامح مع بعض الأفراد الذين يواجهون الصعوبات، الفشل دون إقصاء ورفض الأفراد الذين يقترحون مشروعات من أجل إنشاء شركاتهم الخاصة.
- تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن والخطر: عملية إنشاء المؤسسة تتعرض لبعض المخاطر، بالإضافة إلى توفر المعلومات اللازمة لهذا الإنشاء.
- والموازنة بين الأمن والخطر ستعطي مكانة للمقاول في هذا المجتمع، والتي تؤدي إلى علو شأن المقاولاتية، وعلى هذا الأساس فإن الثقافة المقاولاتية تسعى لإيجاد توافق بين الأمن والخطر، من أجل خلق نوع من التوازن ما بين الحاجات الخاصة بالأمن وضرورة تحمل المخاطر اللازمة لتحقيق المشاريع الخاصة بهذا المجتمع.
- توفر حل للتوتر بين الاستقرار والتغير: لقد جعل البعض من الباحثين من التغير جوهر للمقاولاتية، فالمقاولين هم العامل الأساسي للتغير، أو النشاط المقاولاتي يقوم بإنشاء نوع من التوتر بين الاستقرار والتغير.
- أما الثقافة المقاولاتية تقوم بخلق نوع من التوازن بين الاستقرار والتغير، ولمواصلة الشركة مسارها يجب من توفر نوع من الإستقرار في سلوك الأفراد، وكذا هياكل وقيم المجتمع بالإضافة إلى هذا تحتاج إلى نوع من التغير الذي يساعد على خلق المنتجات وخدمات جديدة.

3.I - علاقة الثقافة المقاولاتية بالسمات الشخصية للمقاول والمقاولاتية:

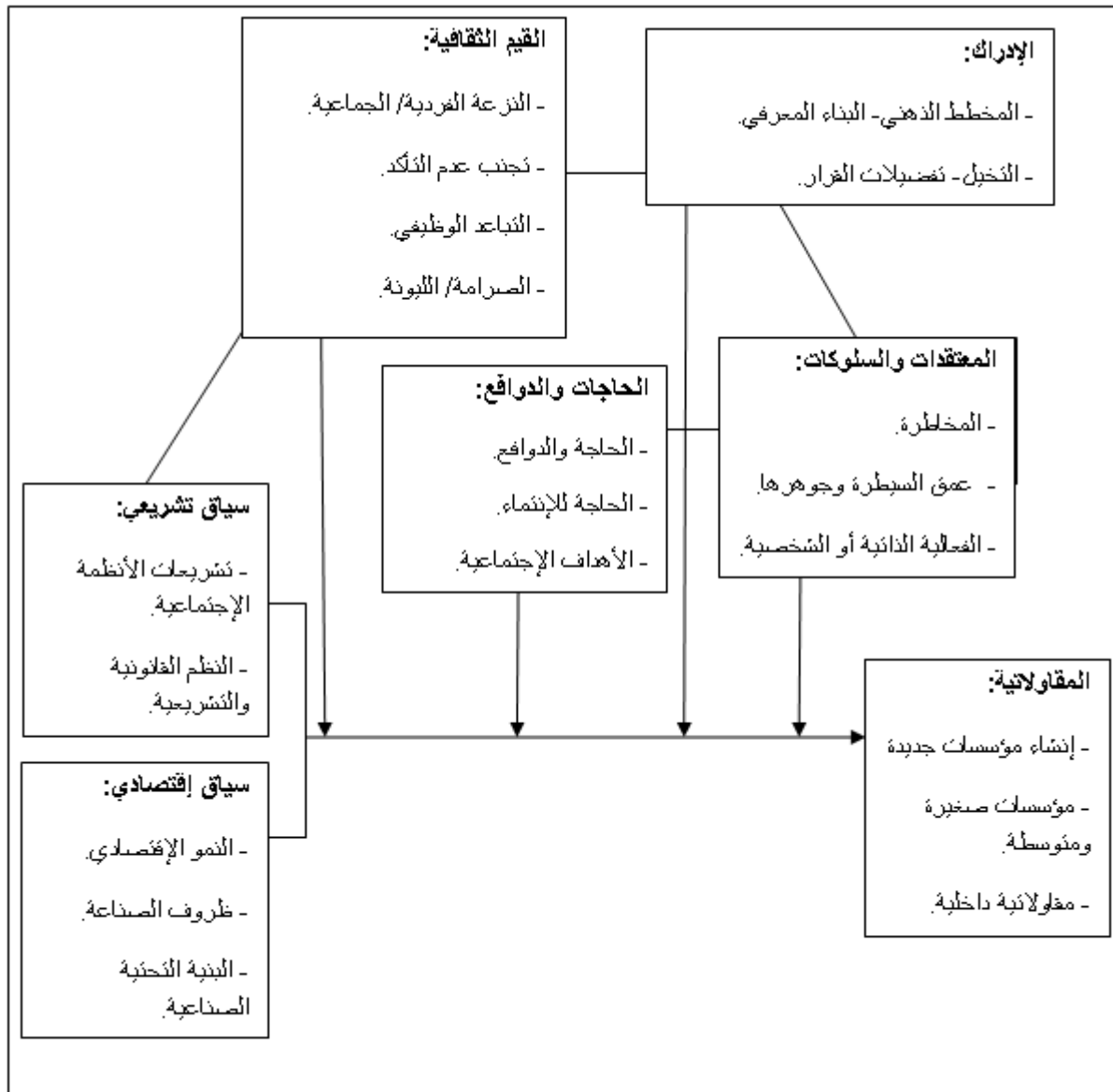
أشار كل من (A Touner , K Assala, 2007)، إلى أن هناك تيار بحث درس أثر الثقافة على المقاولاتية⁽²⁵⁾ يلخص كما يلي:

- إهتم التيار الفكري الأول بالعلاقة بين الثقافة الوطنية والحياة المقاولاتية: (معدل إنشاء المؤسسات، معدل الابتكار) مقارنة خلق القيمة والإبداع، حيث أشارت عدة دراسات إلى أن مستوى ونسبة إنشاء المؤسسات تختلف

من دولة إلى أخرى (Shane 1992 et 1993) أو من منطقة إلى أخرى (Davidsson 1995, Davidsson et Wikland 1995) هذه الأبحاث أشارت إلى أن التنوع المقاولاتي مرتبط ببعض الخصائص الثقافية التي تم قياسها من خلال شبكة (Hofstede 1980)، مرتبط إيجابيا بالأبعاد الفردية، التعامل مع عدم التأكد والتباعد التدريجي.

من بين الكتاب الذين إهتموا بالثقافة الوطنية وتأثيرها على المقاولاتية نجد (Hayton George et Zahra, 2002) اللذان أدمجا متغير الثقافة كعامل مفسر في نموذجهما التصوري للمقاولاتية، والشكل الموالي يوضح هذا النموذج:

الشكل (01): نموذج الارتباط بين الثقافة والمقاولاتية



المصدر: قوجيل محمد (2016)، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر -دراسة ميدانية-، (أطروحة الدكتوراه)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 121.

من الشكل، تتضح علاقة التأثير والتأثر بين القيم الثقافية والاجتماعية والشخصية السائدة في أي مجتمع وبين مستوى الإدراك والحاجات والدوافع لدى الأفراد، وعلى السياسات والنظم التشريعية والقانونية لدى العديد من مؤسسات المجتمع، وعلى النمو الاقتصادي وطبيعة الصناعة، وظروفها وبنيتها التحتية. حيث نلاحظ أن جميع الجوانب والأبعاد تتأثر بشكل مباشر بالقيم الثقافية السائدة في المجتمع، وهو ما يؤدي لاستحداث العديد من المشاريع والمبادرات الجديدة ويقود إلى تعزيز النشاط المقاولاتي وتدعيمه في المجتمع مما ينعكس على التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي.

أستمد هذا النموذج من الأعمال الميدانية الحديثة حول العلاقة بين الثقافة الوطنية، المقاولاتية وخصائص المقاول حسب هذا النموذج فإن الثقافة الوطنية يعبر عنها من خلال أربعة أشكال من العوامل: حاجات ودوافع المقاول معتقداته ومؤهلاته، إدراكه والقيم الثقافية (فردية أو جماعية)، الثقافة هي متغير معدل (الضابط) **Modératrice** في العلاقة بين العوامل السياقية الموقفية وبين المقاولاتية، هذا النموذج يقدم أيضا نظرة جماعية للعلاقة بين القيم الثقافية، السياق الوطني (اقتصادي، علاقتي، تشريعي أو ثقافي) والسلوك المقاولاتي. - أما التيار الفكري الثاني يمثل مقارنة السمات: يعبر عن الارتباط بين الثقافة وخصائص المقاول، فمحفزات أهداف منشئي المؤسسات تختلف نظاميا حسب الخصوصيات الثقافية، هذه الاختلافات تعبر عن وجود خصائص مشتركة لكل المقاولين مقارنة بغير المقاولين.

وعليه فالحديث عن الثقافة المقاولاتية وسمات المقاول، يحيل إلى الحديث عن العناصر المشكلة لهذه الثقافة والتي تتعلق بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية للمقاول، فالفرد المتشبع بالثقافة المقاولاتية يتميز بمجموعة من الخصائص والمميزات يمكن حصرها في:

- القدرة على التفكير الناقد وطرح التساؤلات؛
- القدرة على تصميم الأهداف والتخطيط لها؛
- القدرة على اتخاذ القرار ووضع البدائل؛
- المخاطرة وروح المبادرة؛
- البحث عن الحلول الممكنة بدلا من التأمل في المشكلات؛
- امتلاك روح القيادة؛
- الرغبة في الاستقلالية ورفض التبعية؛
- القدرة على المراقبة الذاتية؛
- رصد الفرص والبحث عن الجديد.

هذه الخصائص والمميزات من سمات وصفات المقاول، وعليه نستطيع القول بأن الثقافة المقاولاتية هي التي تجعل من الفرد غير المقاول مقاولاً.

خاتمة:

استعرضنا في ما سبق من محاور نظرية مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالإطار النظري لسمات وخصائص المقاول وكذلك الإطار النظري للثقافة المقاولاتية، والتي توصلنا إلا أن هذه الأخيرة هي من تميز الفرد المقاول عن غيره من الأفراد.

فمن الضروري الاهتمام بالثقافة المقاولاتية على جميع المستويات، من منطلق أن الثقافة تصوراً رمزياً يؤثر على سلوك الأفراد والجماعة وبخاصة في المشروعات الجديدة، وباعتبار الثقافة المقاولاتية مجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة من الأفراد في مجال المقاولاتية، فهي لها دور في إنشاء وقيام مؤسسات الافراد، واكتشاف قدراتهم ومواهبهم وتطبيقها في تسيير وتنفيذ المشروع.

النتائج:

- إن نجاح عملية غرس ثقافة مقاولاتية يحتاج إلى دوام الارتباطات بين المؤسسات وتغيير بيئة محفزة على تعلم المقاولاتية.

- أصبحت الثقافة المقاولاتية ضرورة حتمية تفرضها الظروف الحالية للعصر، كأساس للتقدم بأفكارنا وتطوير ابداعاتنا.

- الثقافة المقاولاتية هي نتاج للمجتمع الصغير للمقولة، وبذلك تقوم على أساس القوانين المنظمة للعمل.

الاقتراحات:

تشجيع وتطوير أكثر لأساليب وطرق نشر الثقافة المقاولاتية لجعلها أكثر فعالية لجذب الشباب.

- تهيئة إطار مرجعي يساعد على فهم اتجاهات وأنشطة المقولة ويرشد لإتخاذ قرار الخوض في مجال المقاولاتية.

- نشر الثقافة المقاولاتية يكون وفق رؤية استراتيجية مستقبلية ، بهدف تحفيز الشباب على إقامة مشروعات ريادية تساهم في بناء اقتصاد نوعي.

- الإحالات والمراجع:

- (1) البلعوي، صالح خيرى (2019)، أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة (رسالة ماجستير)، جامعة الأزهر غزة، فلسطين. ص15.
- (2) البلعوي، مرجع نفسه، ص15.
- (3) علي، أمين، ومحي، كلثومة (2019)، محددات النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سيدي بلعباس، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، 3(03)، الجزائر، (المركز الجامعي ميله)، ص 23.
- (4) خدري، توفيق، وبن الطاهر، حسين (2013). المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية – المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، 05 - 06 ماي، الجزائر، جامعة الوادي، ص3.
- (5) علي، ومحي، مرجع سبق ذكره، ص3.
- (6) غريب، الطاوس، ودشت، ممد علي (2018). مدى توجه طلبة الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية نحو الاستثمار في القطاع المقاولاتي، دراسة استطلاعية على عينة من طلبة الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعقدة، 3(01)، الجزائر، (جامعة مستغانم)، ص57.
- (7) بن عيسى، خضرة، وكربوش، محمد (2019). تأثير القناة المقاولاتية على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، الجزائر، (جامعة تيسمسيلت)، 3(01)، ص57.
- (8) البلعوي، مرجع سبق ذكره، ص19.
- (9) ناصر، محمد جودت، والعمرى، غسان (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، (جامعة دمشق) 27(4)، ص145.
- (10) قديمات، محمد (2019). دور الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، (رسالة ماجستير)، كلية الدراسات العليا-جامعة الخليل، فلسطين. ص ص 25-26.
- (11) بن قدور، أشواق، وبالخير، محمد (2017). أهمية نشر ثقافة المقاوله وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والاقتصادية، 11(1)، الجزائ، (المرز الجامعي تامنغاست)، ص 346.
- (12) الحسيني، فلاح حسان (2006)، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز. ط1، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. ص48.
- (13) أبو قرن، سعيد محمد (2015). واقع ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، ص 18.
- (14) أبو قرن، مرجع سبق ذكره، ص19.
- (15) بن قدور، مرجع سبق ذكره، ص 347.
- (16) بن قدور، نفس المرجع، ص 348.
- (17) بدرابي، سفيان (2015)، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، (أطروحة دكتوراه)، امعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، ص 75.

- (18) لطيفة برني، اليامين فالتة (2010). البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية: دراسة إستطلاعية عند طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، أيام 08/07/06 أفريل 2015 . ص12.
- (19) بروس، زين الدين، وهدار، لحسن (2007). دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، 1(01)، الجزائر، (جامعة بسكرة)، ص55.
- (20) عبد الله، علي (2002). التحولات وثقافة المؤسسة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية جامعة البليدة، يومي 20-21 ماي 2002. ص131.
- (21) بدر اوي، مرجع سبق ذكره، ص20.
- (22) أبو قرن، مرجع سبق ذكره، ص .
- (28) سلامي، منيرة (2010). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، 8(08)، الجزائر، (جامعة ورقلة) ص61.
- (23) بدر اوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 77-78.
- (24) جمعة، عبد العزيز (2016)، المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية، مدخل استكشافي، دراسة ميدانية تحليلية، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر البحث في التنمية المحلية وتسيير الجماعات المحلية، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، الجزائر. ص ص 47-48.
- (25) قوجيل، محمد (2016)، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر-دراسة ميدانية-، (أطروحة الدكتوراه)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 121.

– Busenitz L. & Jay B. (1997), “Differences Between Entrepreneurs and managers in Large Organizations: Biases and Heuristics in Strategic Decision –Making”, Journal of Business Venturing. 12, p:9–30.

التوجهات النظرية المؤطرة لظاهرة المقاوالاتية

بن سفيان الزهراء *

1. مقدمة:

"ماذا نقول عندما نتحدث عن المقاوالاتية" تلك عبارة تم إستعارتها من أهم الرواد الباحثين في حقل المقاوالاتية ومؤسس أهم مدرسة من مدارس الفكر المقاوالاتي؛ والمقصود هاهنا William Gartner وعلى حد تعبيره "What are we talking when we talk about entrepreneurship". وذلك لكون المقاوالاتية ظاهرة إنسانية متعددة الأبعاد ومعقدة العمليات إذ يمكن تفسيرها بناء على وجهات نظر متعددة؛ والسبب يعود لتعدد الفاعلين فيها وتشعب مواضيعها. وفي هذا الشأن ومع منطلق التسعينيات حصر Gartner 44 تعريفا للمقاوالاتية صنفها ضمن ثمان محاور كل منها متخصص في دراسة جزئية من المقاوالاتية، وقبل إنقضاء ذلك العقد وبالضبط في سنة 1997 حصر Filion خمس وعشرين موضوع أساسي لدراسة ظاهرة المقاوالاتية. ومن أولويات تلك المواضيع الأساسية "المقاول" الذي كثيرا ما تعرف المقاوالاتية من خلاله على أساس أنه الدالوب المحرك للسيرورة المقاوالاتية بصفته المكتشف للفرص والمتكبد عناء إستغلالها والمنشئ للمؤسسة الخلاقة للقيمة. كما نلفت النظر إلى مساهمة مركز البحث في دراسة تاريخ المقاوالاتية بجامعة Harvard الذي أسس سنة 1948 من طرف Arthur H. Cole؛ الذي كان يرى أن مجالات دراسة المقاوالاتية ثلاث وهي دراسة بنية المقاوالاتية، ودراسة المحفزات المقاوالاتية، ودراسة سيرورة التغيير المقاوالاتي. وظل يؤكد على أن واقعية نظرية المقاوالاتية مبنية على مبدأ كون المقاول العامل المحفز للمشروع، لكن للأسف ضاعت آراء Arthur Cole بسبب إغلاق المركز. نشير في هذا السياق إلى أنه رغم التطورات والمستجدات الحاصلة في تفسير ظاهرة المقاوالاتية إلى أنها لم تلغي الأبحاث الأولى الرائدة التي تؤكد على أنها مهنة ومهمة إجتماعية يأخذها المقاول على عاتقه وعلى رأسها أبحاث Mauss Marcel -1923-.

إشكالية الدراسة: السياق التاريخي للمقاوالاتية وتشنت المقاربات بشأنها، وتعدد مدارسها الفكرية وتياراتها كلها ساهمت في بلورة سؤال محوري للدراسة تمثل في:

ما هي أهم التيارات الفكرية المشخصة والمؤطرة لظاهرة المقاوالاتية؟

تفرعت عن هذا التساؤل جملة من الأسئلة الفرعية من أبرزها نذكر:

* أستاذة محاضرة -أ-، رئيس تخصص ماستر مقاوالاتية، جامعة طاهري محمد (الجزائر)، e-mail: zbenesfiane@gmail.com

1. ما هي المواضيع الجوهرية للتعريف بالمقاولاتية؟ وما مكانة المقاول ضمنها؟
2. هل هناك تقارب ما بين المداخل والمقاربات المفسرة لظاهرة المقاولاتية؟
3. هل تشكل المدارس الفكرية للمقاولاتية تكاملا فيما بينها أم أنها قامت على أنقاض بعضها البعض؟
4. كيف يمكن الفصل بين مفهوم المقاولاتية والمصطلحات اللصيقة بها؟

أهمية الدراسة وأهدافها: تكتسي الدراسة أهمية بالغة إستمدتها من الموضوع الذي تعالجه، والمهتم بالإحاطة بماهية المقاولاتية والتعمق في تشخيص التيارات الفكرية المؤطرة لها؛ فضلا على الوقوف عند أهم مواضيع المقاولاتية لا سيما المقاول بصفته الدالوب المحرك والمحفز لها. وهي بذلك تسعى لتحقيق هدف أساسي يعنى بتشكيل خلفية نظرية مبنية على أبحاث أصلية رائدة للتعريف بالمقاولاتية والمدارس الفكرية المفسرة لها على مر العصور. مع إضفاء قيمة مضافة للموضوع خاصة عند طرحه باللغة العربية مساهمة في إثراء الأبحاث العربية المشخصة لظاهرة المقاولاتية وأهم المواضيع والمصطلحات المتعلقة بها.

منهجية الدراسة وهيكلها: بما أن المقال عبارة عن دراسة نظرية بحثة فقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي القائم على تحليل وتفسير مختلف وجهات النظر بشأن ظاهرة المقاولاتية؛ وذلك من خلال المسح المكتبي للأبحاث الأصلية الرائدة والتأصيل لها من خلال مصادر ذات أهمية بالغة حول موضوعها. أما الهيكل المعتمد فبني وفقا لأربع محاور أساسية عنيت بالتوجهات الفكرية لظاهرة المقاولاتية، وماهيتها، وأهم المدارس المؤطرة لها، وفي الأخير التعمق في أكثر المصطلحات إرتباطا بها

II. التوجهات الفكرية للمقاولاتية:

شكلت المقاولاتية منذ عقود مركز إهتمام العديد من الدراسات والأبحاث وفقا لمختلف التخصصات لمساهمتها في بناء الإقتصاديات وكذا المجتمعات والحضارات. ولذلك تمايزت التوجهات الفكرية المؤطرة لها والتي برزت في إطارها ثلاث مقاربات رئيسية سعت إلى فهم ودراسة الظاهرة المقاولاتية؛ فمنذ 250 سنة طغت المقاربة الوظيفية التي عنيت بظاهرة المقاولاتية من جوانبها الاقتصادية. رافقها توجه ثاني مع بداية الخمسينيات من القرن العشرين أضاف إلى إهتماماتها التركيز على سمات الأفراد الذين يمارسون المقاولاتية لتشكّل نوعا من المقاربة السلوكية. ليظهر مع بداية التسعينيات توجه ثالث إهتم بدراسة سيرورة العملية المقاولاتية.

من أجل إبراز مراكز إهتمام كل توجه (مقاربة) يفضل أن نقدم بعض التفاصيل بخصوص كل واحد منها (Fayolle, Introduction à l'Entrepreneuriat, 2005, p. 14) :

1. **التوجه الوظيفي (The descriptive approach):** ركزت الدراسات التي صنفّت ضمن هذا التوجه على تأثير المقاولاتية على الاقتصاد (Djanou, 2002, p. 110) ؛ وسعت الأبحاث إلى الإجابة عن

سؤال "ماذا يفعل المقاول؟ (What)" والحديث عن المقاول كان من خلال الوظائف الاقتصادية التي يتكفل بها.

2. **التوجه السلوكي (The behavioral approach):** تشير لها بعض المراجع بعنوان المقاوالاتية حسب اتجاه خصائص الأفراد (الجودي، 2015، الصفحات 15-16)، إهتمت الدراسات وفقا لهاته المقاربة بالشخص الذي يقوم بالمقاوالاتية فعنيت بدراسة خصائصه وسماته؛ وسعت للإجابة عن سؤال "من هو المقاول؟ ولماذا يفعل ذلك؟ (Who Why)". وجاء هذا التوجه نتيجة عجز التوجه الوظيفي عن تشخيص وفهم ظاهرة المقاوالاتية (Metaiche, 2010, p. 20)؛ التي تحتاج إلى التركيز على الجوانب السلوكية للمقاول وكل ما قد يؤثر في ممارسته لمهنة المقاوالاتية سواءا تعلق ذلك بسماته وخصائصه، محفزاته ودوافعه، إستعداداته وكفاءاته فضلا عن تأثيرات البيئة بمختلف أنواعها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية...

نسبت المقاربة السلوكية إلى الباحث في علم النفس بجامعة هارفرد Arnold McClelland لقيامه سنة 1961 بدراسة مجال المقاوالاتية إنطلاقا من العلوم السلوكية من خلال دراسته الشهيرة بـ "The Achieving Society" والتي قادته إلى إقتراح "نظرية الخصائص السيكلوجية للمقاولين". تعرضت النظرية بعد ذلك لإنتقادات شديدة من أبرزها إنتقادات Gartner-1989- حيث أكد أن تطبيقها على أرض الواقع معيب، وبدوره اشترط في أي فرد كي يصبح مقاولا أن ينشئ مؤسسته الخاصة، مستندا في منطقته على قاعدة أن "المقاول لا يعني بالضرورة المقاوالاتية ولكن العكس صحيح". (لفقير، 2017، صفحة 24)

تواصلت الأبحاث لتؤكد دراسة Landstrom-1999- أن المقاربة السلوكية للمقاوالاتية قد تتم وفقا لتوجهين أساسيين هما:

- ◀ التوجه التحليلي (Analytically oriented research) المرتكز على خصائص وسمات المقاوالاتية؛
- ◀ التوجه التحليلي النفسي (Psychoanalytically oriented research) الذي يؤكد على أن سلوك المقاول نابع عن تراكم الخبرات ويتأثر بمتغيرات بيئته. (Deakins & Free, 2006, pp. 09-10).

3. **توجه السيورة المقاوالاتية (The entrepreneurship process approach):** ترعّم هذا التوجه باحثين في علوم الإدارة والتسيير وإهتموا بمسار العملية المقاوالاتية على إختلاف مراحلها. وإهتمت الدراسات بالإجابة عن سؤال كيف يتمكن الشخص من ممارسة المقاوالاتية؟ (how). وبناءا على العديد من الدراسات تأكد أن فهم ظاهرة المقاوالاتية مرهون بتشخيص وتتبع السيورة المقاوالاتية والمتمثلة في العديد من العمليات الساعية إلى "الخلق والإنشاء"؛ فالمقاوالاتية تشمل إنشاء المؤسسات لكن لا تقتصر عليها، فعملية الخلق يقصد بها العديد من أشكال المقاوالاتية كخلق القيمة، خلق منتج، خلق سوق،

خلق خدمة جديدة...ولن يتم ذلك إلا بفضل قدرة المقاول على إستكشاف الفرص وإستغلالها يذكرنا ذلك بمقولة شهيرة لـ Shane Venkatarman "البحث في إنشاء المؤسسات ليس هو المقاولاتية، لكن البحث في المقاولاتية يشمل البحث في إنشاء المؤسسات" (Shane & Venktaraman, 2000, pp. 217-226) - نعود للحديث عن هاته الإشكالية خلال المحاضرة الموالية التي تبحث في المصطلحات اللصيقة بالمقاولاتية ومن أشهرها روح المقاولاتية وروح المؤسسة-

III. مفهوم المقاولاتية (Concept of entrepreneurship):

توحي التوجهات الفكرية للمقاولاتية التي تم عرضها في الشق الأول من المحاضرة إلى ثرائها المفاهيمي، والذي قد ينصب في تعاريف متعددة تختلف بإختلاف وجهات النظر والأساسيات المفسرة للظاهرة ككل؛ فضلا على تأثيرات الحقبة الزمنية التي صيغت ضمنها. لذلك سيتم في هاته الجزئية عرض مجموعة من التعاريف ليتسنى للطالب والباحث الإلمام بالخلفية النظرية وليدرك تنوع التيارات التي ساهمت في التعريف بالمقاولاتية.

■ بالنسبة لـ MAUSS Marcel المقاولاتية هي "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال 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". (عوادي، 06-07 ديسمبر 2017، صفحة 07)

■ أما ROBERT HISRIH فيعرفها بكونها "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة (الوقت+الجهد)، مع تحمل المخاطر (مالية، نفسية، اجتماعية) الناجمة عن ذلك، مقابل الحصول على إشباع مادي ومعنوي". (Robert & Michel, 1989, p. 07)

■ عرفها DRUKER "فعل الإبداع الذي يتضمن النظر للتغيير على أنه فرصة لإعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة". (SARIMAH & ABDUL, 2010, p. 09)

■ يرى HAWARD STEVENSON بأنها "اكتشاف الأفراد أو المنظمات لفرص الأعمال المتاحة وإستغلالها". (بن سفيان و سيرات، 01 أبريل 2016)

■ يقرنها FILION "المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطاته وخصائصه والآثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكياته، وكذلك يدرس أساليب دفع ودعم وحماية النشاط المقاولاتي". (FAYOLLE, 2003, p. 68)

■ أما Scott "إستغلال الموارد المتاحة في المحيط بطريقة إبداعية وخلقة". (لفقير، 2017، صفحة 24)

- تعد بالنسبة لـ FAYOLLE "حالة خاصة تتصف بعدم التأكد الغاية منها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية من طرف أفراد لهم سلوكيات تتخص بقبول التغيير وتحمل الأخطار مشتركة مع أخذ المبادرة والإستعداد لتدخل الفردي". (FAYOLLE, 2003, p. 68)
- يؤكد Julien Marchesnay بأن "الحديث عن المقاولاتية يتطلب الأخذ في مواضيع المقاول والروح المقاولاتية وإنشاء المؤسسات". (Tounès, 2003, p. 27)

لإلمام أكثر بمفهوم المقاولاتية سيتم عبر الجدول أدناه عرض لتطور مفهوم المقاولاتية وفقا للتوجه الذي يوطرها مع إبراز لمساهمة الباحثين ومدارس الأعمال تبعا للحقبات زمنية مختلفة.

جدول 1: مفاهيم المقاولاتية وطبيعة توجهاتها الفكرية

طبيعة التوجه	الباحث أو الهيئة	المساهمة في مفهوم المقاولاتية
وظيفي	Richard Cantillon -1725-	تحمل المخاطر
وظيفي	J B Say -1803-	إستغلال رأس المال
وظيفي	Francis Walker -1867-	القدرات الإدارية
وظيفي	Adam Smith -1900-	أحد عناصر الإنتاج
وظيفي سلوكي	Kirzner -1921-	الحماس واقتناص الفرص
وظيفي	Schumpeter -1934-	الإبداع+الابتكار+الهدم الخلاق
سلوكي	School Harvard Business -1948-	خلق الأرباح والمنظمات
نفسي	McClelland -1961-	تحمل المخاطر والحاجة للإنجاز
سلوكي	Drucker -1964-	الإبداع وتعظيم الفرص
نفسي	Libenstein -1968-	المخاطرة
سلوكي	Gartner -1985-	خلق وإنشاء المنظمة
سلوكي	Mintzberg -1998-	إنشاء وإدارة المنظمات والإبداع
السيرورة المقاولاتية	C.W.Hofer W.D. Bygrave -1991-	طبيعة وخصائص العمليات المقاولاتية
السيرورة المقاولاتية	C. Bruyat -1993-	إنشاء المؤسسة
السيرورة المقاولاتية	E-M. Hernandez -1999-	المقاول واستغلال فرص الأعمال
السيرورة المقاولاتية	Venkataraman -2000-	استغلال الفرص
سلوكي نفسي	Bolton Thompson -2000-	المسؤولية الاجتماعية
السيرورة المقاولاتية	Michael Ireland -2001-	خلق الثروة
السيرورة المقاولاتية	Commission of the European Communities	تطوير النشاط الاقتصادي

المصدر: (مجدي، 2010، الصفحات 18-19)

الوقوف على تعريف شامل للمقاولاتية ليس بالأمر الهين حيث أن رواد الباحثين في هذا المجال اختلفوا في تعريفهم لها؛ إذ نجد من ضمن التعاريف من يرهنها بالقدرة على إكتشاف الفرص وإستغلالها؛ ومنها من يقرنها بالمقاول في حد ذاته وما يتمتع به من صفات تنعكس على ما يقوم به من أنشطة؛ ومنها من يحصرها بالمؤسسة من حيث الإنشاء والتسيير؛ وما يتوقع منها من خلق قيم. وغاية في توضيح الخلفية النظرية أكثر سنضطر في العنصر الموالي إلى التعمق أكثر في ماهية المقاولاتية من خلال التيارات والمدارس الرئيسية.

IV. المدارس المحددة لمفهوم المقاولاتية:

عند تشخيص مفهوم المقاولاتية بناءا على المصطلحات المفتاحية الخاصة بها يتضح أنه يمكن تصنيفها ضمن ثلاث أصناف رئيسية مشكلة ما يعرف في الأدبيات النظرية بالمدارس والتيارات المساهمة في تحديد ماهية المقاولاتية من حيث جوهرها. وتتمثل تلك المدارس في:

1. **مدرسة إنشاء مؤسسة جديدة بريادة Gartner:** إذ يؤكد هذا الأخير أن المقاولاتية تتمثل في إنشاء مؤسسات جديدة، والفهم الفعلي لها يستلزم دراسة الأنشطة التي تمكن الفرد من إنشاء مؤسسة جديدة (Fayolle, Entrepreneuriat, 2004, p. 29). وهو بذلك يصنف المقاولاتية ضمن الظواهر التنظيمية. وذلك من خلال التركيز على مسألة نشأة وظهور المؤسسة وكيفية تحولها من مجرد فكرة إلى مشروع فعلي؛ وما كان ذلك ليتم لولا المقاول الذي يتمتع بقدرة على تجسيد الطموح في واقع (Verstraete & Fayolle, 2005, p. 37). فدراسة المقاولاتية مبنية على ما يفعله المقاولون فعليا عوضا عن الإهتمام بما هم عليه هذا ما يصر عليه Gartner ودعاه إلى تقديم نموذج يحدد من خلاله الأنشطة التي تمكن المقاول من إنشاء المؤسسة والمتمثلة في البحث عن الفرصة المناسبة، جمع الموارد، تصميم المنتج، إنتاج المنتج، تحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع (الجودي، 2015، الصفحات 15-16). وكل تلك الأنشطة تمثل بعد إنشاء المؤسسة وهو بعد من ضمن أربع أبعاد أسس على أساسها النموذج وهي الفرد، المحيط، سير العملية. (Fayolle, Introduction à l'Entrepreneuriat, 2005, p. 14)

تعرض التيار لموجة من الإنتقادات لأنه إختزل المحاور والمواضيع المتعددة للمقاولاتية في إنشاء مؤسسة الجديدة؛ ودعا الغموض يشوب حالات المؤسسات القائمة فعلا ومن المعترضين لذلك الحصر Bruyat الذي واصل أبحاثه حول المقاولاتية ليتزعم المدرسة التي طغت أفكارها-وهي المدرسة الثالثة سترد لاحقا-.

2. مدرسة إكتشاف الفرص وإستغلالها بريادة **Venkatarman Shane**: بدلا من التركيز على نتائج المقاولاتية ركز الباحثان على جوهر العملية المقاولاتية والمتمثل في الفرص؛ وتتبع تلك السيورة ثلاث مجموعات من الأنشطة المتعلقة بالتعرف على الفرص ودراسة مصادرها، وسيورة إكتشاف وتثمين الفرص وإستغلالها، إضافة إلى دراسة الأفراد الذين يقومون بذلك أي المقاولين. (Shane & Venktaraman, 2000, pp. 217-226). علما أن فرص الأعمال حسب Drucker تتمثل في الفرص المتواجدة في الأسواق بسبب عدم الكفاءة الراجعة إلى مسألة تناظر المعلومة أو عدم إمتلاك التكنولوجيا لتلبية الجاحات الغير مشبعة؛ والفرص الناتجة عن تغيرات القوى الخارجية العامة (اقتصادية، اجتماعية، الديموغرافية، سياسية، دولية...)؛ والفرص الناتجة عن المعارف الجديدة التي تولدها الابتكارات والإكتشافات. أما حسب Casson فالفرص هي تسمح بإنتاج منتجات جديدة وكذا مواد أولية، فضلا عن الطرق الجديدة للتنظيم والإستغلال وبيعها بأسعار أعلى من تكاليفها بفضل مقاول قادر على إكتشاف وتثمين الموارد وتنظيمها من خلال إنشاء لمؤسسته. (Messegheh, 25-27 octobre 2006, p. 05)

3. مدرسة الثنائية (مقاول، قيمة) بريادة **Bruyat**: إستند Bruyat في ذلك على مبدأ ديناميكية التغيير المقترح من طرف Morin ليؤكد على أن المقاولاتية تنشأ في إطار العلاقة التبادلية بين الثنائية المتلازمة (مقاول، خلق القيمة)؛ وتتمثل القيمة في كافة النتائج المالية والتقنية والشخصية... التي تحقق الرضا للمقاول وأصحاب المصالح الفاعلين. حيث أن المقاول وتبعاً لأهدافه وإمكانياته وسماته وخصائصه وكفاءاته يقوم بخلق القيمة بصفته شرط أساسي لعملية الخلق، بالمقابل خلق القيم من خلال المؤسسة التي ينشئها المقاول يؤثر فيه وفي سلوكه وقناعاته وتوجهاته؛ مشكلة بذلك مكانة هامة في حياته فينقيد بها (BRUYAT, 1993, p. 46).

V. المصطلحات اللصيقة:

عمق مفهوم المقاولاتية وتعدد عملياتها وسيورتها يجعلها على إرتباط بالعديد من المصطلحات ذات العوامل البالغة التأثير سواء كعوامل بيئية محيطية، أو كأسلوب للتفكير وذهنيات للمبادرة والإبداع والتغيير؛ لتشكل أرضية تدعم وتحفز السيورة المقاولاتية وتضمن إستدامتها كنشاط إنساني أزلي. ومن أبرز وأبلغ المصطلحات اللصيقة نجد:

1. الروح المقاولاتية (The entrepreneurial spirit) (بن سفيان و سيرات، المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة: رابطة أزلية محفوفة بالتحديات - مع الإشارة لمقاولي ولاية بشار -، 2017، الصفحات: 262-273):

حسب الباحثين المتخصصين -لاسيما في الإتحاد الأوروبي- ينظر للمقاولاتية بمفهومها الواسع كموقف عام يمكن أن يستفيد منه كل فرد وفي كافة الأنشطة المهنية. وينوهون على حصر الروح المقاولاتية في إنشاء مشروع أو مؤسسة لكونها تتعلق بالمبادرة والعمل وتحمل المخاطر... (SURLEMONT). وذلك يدل وبوضوح على أن روح المقاولاتية أشمل من روح المؤسسة؛ وفي أبحاث معمقة مرتبطة بهاذين الأخيرين تتطلب روح المقاولاتية تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة؛ ومن شأن ذلك المسار كله خلق القيم.

نظرا لشساعة مفهومها الذي لا يقتصر على خلق وإنشاء المؤسسات نجدها تعرف بطرق عدة ومن أبرز المفاهيم المؤطرة لها نذكر (بن سفيان، محاضرات حول مفاهيم ونظريات المقاولاتية، 2019):

- BLOK STUMPF "إرادة لتجريب كل ما هو جديد أو القيام بالأشياء بشكل مختلف؛ لوجود إمكانية التغيير".
- ALPERT MARION "الأفكار، وطريقة التفكير والقدرة على الملاحظة... وإكتشاف وإستغلال الفرص" فهي بذلك "مسألة ذهنية مرهونة بالكفاءات المتعلقة بالعمل المقاولاتي".
- SCHAAN "توليد الأفكار والإبتكار رغبة في تحقيق النجاح".
- Surlemont Kearney "الذهنية، وطريقة التفكير التي تقود الفرد أو الأفراد لملاحظة فرص وتعبئة الموارد الضرورية لاستغلالها، وذلك لهدف خلق قيمة".
- Wang Yifan "ذهنية تتمتع بقدرات تقود الفرد لأخذ المبادرة والتحدي، بغرض أن يصبح طرفا فاعلا في مستقبله الشخصي والمهني الخاص".
- FAYOLLE "خصائص وميزات المقاول التي تختلف عن المسير والمخترع" (Fayolle, Introduction à l'Entrepreneuriat, 2005, p. 14).

التعاريف السالفة الذكر وغيرها تصب جلها في كون الروح المقاولاتية ذهنية أو بالأصح طريقة تفكير التي تمنح الأفراد القدرة على إستشعار الفرص وإقتناصها وبذل الجهد وتحمل المخاطرة لإستغلالها في عمليات خلق القيم بطرق وآليات يتجسد فيها الإبداع والمبادرة.

2. **الثقافة المقاولاتية (Entrepreneurial culture):** رهن المقاولاتية بالثقافة يعود بها إلى أصل وفحوى مصطلح الثقافة الذي عرفه Sheen على كونه "مجموعة القيم والأفكار والعادات والتقاليد والأعراف والأساطير والطقوس والرموز" (بن سفيان، محاضرات حول أخلاقيات الأعمال، 2019)؛ ولذلك التعاريف المقدمة بخصوص مصطلح الثقافة المقاولاتية لم تذهب بعيدا عن هذا المفهوم حيث عرفت على أنها "مجموعة متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين الأفراد في مجال المقاولاتية" (بن قدور و بالخير، 2017، الصفحات 343-356). وهي بذلك تتمثل في "الأفكار، القيم، الموارد، المعارف، والخبرات...، ثم العمليات التي تشكل

مسار الإنشاء؛ وتفاعل تلك العناصر المكونة للمدخلات والمفضية إلى مخرجات تتمثل في السلوكات، الإجراءات، الإستراتيجية، المنتجات، الخدمات، والصورة..".

فمن أشهر الأبحاث في هذا الشأن دراسة لـ SABOURIN GASSE التي لخصا من خلالها مفهوم الثقافة المقاولاتية من خلال نموذج يقوم على متغيرات تصنف ضمن ثلاث مجموعات تتمثل في (الجودي، 2015، الصفحات 15-16):

- أ. المسبقات: تلك العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على إستعداد الفرد للعمل المقاولاتي؛
- ب. الإستعدادات: هي العوامل الشخصية (المحفزات والدوافع والمواقف) التي تتفاعل لتولد سلوك مقاولاتي؛
- ت. تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في مشروع: الدوافع المحركة والعوامل الإيجابية التي تمكن الفرد المقاول من إنجاز مشروعه.

3. **التوجه المقاولاتي (Entrepreneurial orientation):** يشير إجمالاً إلى "الصيغة الفكرية والسلوك المؤثر في صناعة القرارات والممارسات التي تؤدي للأداء المتفوق للأفراد والجماعات وكذا للمؤسسات". حيث أن للتوجه المقاولاتي دوافع متعددة العوامل النفسية الاجتماعية والثقافية الاقتصادية؛ وكذا العوامل السياقية المتعلقة بحياة المقاول الشخصية والعملية (FAYOLLE, 2003, p. 68). وفي هذا الشأن يؤكد كل من H.Bouchik Kimberly أن المقاول ليس بآلة لاكتشاف الفرص و تعظيم الأرباح، ولكن هناك عدة محفزات، قد تكون غير اقتصادية (Julien & Marchesnay, 1987, p. 63).

وعلى إختلاف دوافع التوجه المقاولاتي إلا أن الكثير من الاقتصاديين وعلماء النفس والاجتماع يصرون على أن الدوافع النابعة من ذات المقاول هي أساس نجاح أعماله وأساس إقدامه على إنشاء مؤسسته الخاصة؛ والتي تتمثل إجمالاً في الرغبة في تحقيق الذات والانتماء، الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في المكانة (الوجاهة) والسلطة، الرغبة في الربح وتعظيمه. (بن سفيان، المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وجها النمو الاقتصادي -دراسة عينة من مقاولي منطقة وسط بشار-، 2007، الصفحات 18-21)

كما أشار مختلف الباحثين والعاملين في حقل المقاولاتية إلى أن مراحل العملية المقاولاتية يجب أن تكون محددة بدقة وبشكل تسلسلي ومتتابع، حيث أنه من الصعب فصل أي مرحلة عن أخرى في الحدث المقاولاتي، فقد وضع الباحثان Swayne Tucker 57 خطوة للعملية المقاولاتية تتطوي على ثلاث مراحل تتمثل في تعريف المشروع، التخطيط، التنفيذ. وقد عرض Gartner لأعمال ثمانية باحثين آخرين، وعرف من خلالها ستة تصرفات أو سلوكيات شائعة وتمارس في العملية المقاولاتية وهي تعريف وتقييم الفرصة، تجميع الموارد، إنتاج المنتج، بناء المنظمة، الاستجابة لمتطلبات المجتمع والتشريعات. في حين أكد Stevenson

على أن المشروع المقاولاتي يقوم على خمس مراحل أساسية تتمثل في تقييم وتحديد الفرص، تطوير خطة المشروع، تقييم الموارد اللازمة، الحصول على الموارد اللازمة بكفاءة وإدارة المشروع المنبثق.

4. **المقاول (Entrepreneur) :** أي مصطلح من المصطلحات الواردة سلفا ما كان ليتجسد أو ليرز لولا الدالوب المحرك له بل المنشئ له ألا وهو المقاول؛ ذلك الشخص والفرد المتميز الذي يأخذ على عاتقه المخاطرة من أجل الإبداع والتغيير. حيث تشير التراجم إلى أن لفظ المقاول أقدم بكثير من لفظ المقاولاتية، إذ تمتد أصوله إلى أدبيات القدامى في العصر المتوسط فأغريقيا كان يدعى بـ Ventura أي الشخص الذي يعالج و يبادر بالمغامرة على وجه الصدفة ويتحمل كل ما ينجم عن حالة عدم التأكد سواء حقق عائدا أو خسارة الثروة (Fortune). (بن سفيان، المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وجهها النمو الاقتصادي -دراسة عينة من مقاولي منطقة وسط بشار-، 2007، صفحة 14). ووصفته أوائل الأبحاث بالوسيط (Take Undertake/Between) ولعل من أقدمهم R.Cantillon حيث عرفه سنة 1725 في كتاب له بعنوان (Essai sur la nature du commerce en général) على أنه "وسيطا يتحمل مخاطر تدفق السلع والبضائع" (بن سفيان، محاضرات حول مفاهيم ونظريات المقاولاتية، 2019). لتتوالى الأبحاث بشأنه فتعددت المفاهيم الدالة عليه ومن أجل الإحاطة بأكبر قدر منها وفقا لمختلف الحقبات الزمنية تم اعتماد الجدول أدناه.

الباحث	التعريف
H.Verin	"الشخص الذي يكون، يحقق وينجز مشروع، أو يخلق ويؤسس ويسير مؤسسته".
1755 R. Cantillon	"كل شخص يتحمل الخطر من أجل تحقيق عمل تجاري لحسابه الخاص لغاية تحقيق الربح".
1803 J.B. Say	"شخص مصر، ذووب، مستغل وباحث ومستقل عن آفاق جديدة وبكل إثارة" (الرجل الثالث بين الرأسمالية والبائع العقلاني المساهم فعلا في تحقيق التوازن الاقتصادي).
Turgot & Thonen 1826	"الشخص الذي يتحمل الخطر؛ يجلب ويخصص رأس المال اللازم لكل نشاط إنتاجي، ولا يعتبر الربح سوى مكافئة له عن الخطر الذي يتحملة مادام ذلك غير مضمون".
A. Marshall	"الشخص الذي يكشف الفرص، يوفر ويعرض سلع جديدة لإرضاء حاجة حقيقية؛ أو ذلك الذي يحسن مسار الإنتاج المتبع، بذلك يعد المبدع المحتمل للخطر".
J.Schumpeter 1950 – 1912	"المقاول أصل الإبداع، المشكل للعامل الرئيسي للتطور والنمو الاقتصادي. يتميز بقدراته بحكم أنه رئيس له تأثير وسلطة في إصدار الأوامر؛ وله الكفاءة والقدرة على تدليل مقاومات كل رؤوسيه وكذا محيطه".
Penrose 1972	" واحد من العوامل الرئيسية المؤثرة على نمو المؤسسة، لذا يجب أن يتمتع بقدرات على التنبؤ أفضل من غيره فيما يخص احتياجات الزبائن".
Carland 1984	"الشخص المؤسس والمسير للمؤسسة وفق الأهداف الأساسية (أي الربح والنمو) ويتميز بأسلوب إبداعي، ويبني أهدافه تلك تبعا للتسيير الاستراتيجي".

1985Dricker	"هو مبدع يبحث دائما على التغيير".
J .Caffard 1990	"لا بد ومن دون شك استنتاج أنه من الخطأ الفصل بين المقاول والمسير؛ إن كان المقاول دوره يتمثل في خلق التكنولوجيا ولا يمكنه تجاهل قيود السوق وهو دور المسير".
1991Casson	"شخص مختص في اتخاذ القرار وفق حدسه وتخميناته لتنسيق الموارد النادرة".
Cannac & Jolibert 1994 &Choffray	"من يسير ويتابع نشاط المؤسسة، لاسيما عند تغيير التنظيم بفضل اللاتمرکز الفعلي".
Filion 1997	"شخص يتميز بقدرته على تحديد الأهداف وبلوغها؛ ويتمتع بمستوى عال من حدس وحساسية الوعي والإدراك في كشف فرص الأعمال، والنفس الطويل لإستقطاب الفرص المتاحة؛ وبالتالي مواصلة أخذ القرارات والمخاطرة دون تطرف من أجل التجديد ومواصلة لعب دوره المبادراتي".
Peggy 2000	"الشخص الوسيط بين المورد والزبون(أي المنتج)؛ ولديه القدرة على تحويل الموارد للرفع من الإنتاجية، ولديه القدرة للمخاطرة".
Julien & Marcheesny	"الشخص الذي يقدر على تخيل الجديد، المتحمس، كله ثقة بنفسه، قوي يحب حل المشاكل، محب للتسيير، المصارع للروتين والرافض للمصاعب والمجتاز للعقبات؛ والمولد للمعلومة المهمة".

المصدر: (بن سفيان و سيرات، المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة: رابطة أزلية محفوفة بالتحديات-حالة مقاولي ولاية بشار، 01 أبريل 2016، صفحة 04)

يظهر الجدول مدى الثراء المفاهيمي لمصطلح المقاول؛ رغم أنه لا يظهر إلا القليل بخصوص التعريف بالمقاول؛ ويذكرنا ذلك بمقولة شهيرة لـ Everyone to come and define the entrepreneur FILION (Chacun à venir et à définir l'entrepreneur à partir des) from the premises of his discipline (prémises de sa discipline). إذ أنه وبالرجوع فقط إلى سنة 1990 أحصى Gartner ما لا يقل عن 90 صفة مرتبطة بمفهوم المقاول؛ والتي تعود إلى تمتعه بالعديد من السمات (كالثقة بالنفس، والإلتزام والمسؤولية، وسعة الخيال والإصرار على تجسيد الأفكار...) والكفاءات (كتحمل المخاطرة، والإبداع، والتغيير واقتناص الفرص، وحل المشاكل، وإملاك المعلومة....) وهو بذلك قادر على خلق القيم والمساهمة في تحقيق التنمية وعلى رأي . وفي الحقيقة إنعكس ذلك الثراء على الظاهرة التي يؤطرها ويمتحنها أي المقاولاتية. والتي هي الأخرى تنوعت مفاهيمها وإنبثقت عنها العديد من المصطلحات التي باتت لصيقة بها مشكلة بذلك جزئية منها.

سمحت هاته الدراسة النظرية بالإحاطة بأهم التوجهات الفكرية المؤطرة والمفسرة لظاهرة المقاولاتية، هاته الأخيرة التي تعد ظاهرة إنسانية مصاحبة للبشرية منذ الأزل؛ لذلك نجدها تتأثر بالحقبات الزمنية وكل ما تخللها من عوامل مؤثرة سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فضلا على تأثرها بالباحثين والمدارس الفكرية التي تبنت تشخيصها. ورغم أن الدراسات الحديثة تؤكد على وجود ما لا يقل عن سبعون (70) مفهوم للمقاولاتية إلا أنها في مجملها تشخص ضمن ثلاث مقاربات ذات تسلسل زمني بداية بالمقاربة السلوكية، ثم المقاربة الوظيفية، أما المقاربة الثالثة فشكلت منعرجا فكريا بالنظر إلى ظاهرة المقاولاتية على أنها سيرورة عملياتية؛ وهي المقاربة المعمول بها إلى يومنا هذا؛ مفضية إلى تمايز ثلاث مدارس فكرية رائدة وهي مدرسة إنشاء مؤسسة جديدة بريادة Gartner، ومدرسة إكتشاف الفرص وإستغلالها بريادة Shane Venkatarman، ومدرسة الثنائية (مقاول، قيمة) بريادة Bruyat. لنتنوع بذلك التعاريف المصاحبة لمصطلح المقاولاتية والتي إنطلقت في جوهرها من المبدأ الذي كانت تقوم عليه تلك المدارس وتياراتها فعرفت على أنها العمليات التي تسمح للمقاول بإقتناص الفرص وإستغلالها لخلق القيم من خلال إنشاء المؤسسات. ثراء مفاهيمي لم يقتصر على الظاهرة فقط بل إمتد إلى مصطلحات ظهرت بفضلها فزدهرت منها الروح المقاولاتية، والثقافة المقاولاتية، والتوجه المقاولاتي... والتي ما كان لها أن تبرز أو تمارس من دون العون المحرك لها والمقصود هاهنا المقاول؛ والذي يعد في حقيقته التاريخية مصطلحا أقدم بكثير من مصطلح المقاولاتية بحد ذاته.

بناء على الأفكار المثارة في المقال والتشخيص النظري لها يمكن أن نوجز نتائج هاته الدراسة النظرية في النقاط التالية:

1. التشخيص النظري لظاهرة المقاولاتية يؤكد التكامل الكائن بين المدارس الرائدة للتوجهات المقاولاتية والتي تستدي إكتشاف الفرص والعمل على إستغلالها لخلق القيم في إطار إنشاء المؤسسات؛ لكن الروح المقاولاتية يستحيل أن تحصر في خلق المؤسسات وإنما هي ذهنية مبادراتية تتسم بها كل المهن على إختلافها؛
2. المقاربات الوظيفية والسلوكية والعملياتية المفسرة لظاهرة المقاولاتية خضعت لتسلسل زمني من حيث الظهور؛ وتأثرت بإختلاف وجهات النظر حول المقاول من حيث ما يكون عليه وما يفعله من أجل المساهمة في خلق القيم على كافة الأصعدة؛
3. المقاول هو الدالوب المحرك لظاهرة المقاولاتية التي تتعدد عمليات سيرورتها وتتداخل لدرجة يصعب الفصل بينها؛ كما أن الجذور التاريخية تؤرخ لأقدمية مصطلح المقاول عن المقاولاتية وبذلك يستحيل التعريف بالمقاولاتية دون التعرّيج على المقاول وكل الإستعدادات التي توجه نحو العملية المقاولاتية وكذا المحفزات التي تمكنه من تجسيد الأفكار في مشاريع خلاقة للقيمة.

- الإحالات والمراجع:

- أشواق بن قدور، و محمد بالخير. (2017). أهمية نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة. مجلة الإجتهااد (11)، الصفحات 343-356.
- الزهراء بن سفيان. (2019). محاضرات حول مفاهيم ونظريات المقاولاتية. جامعة طاهري محمد -بشار -.(الجزائر : موجهة لطلبة الطور الثالث دكتوراه LMD).
- حمزة لفقير. (2017). روح المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة: وقاولي ولاية برج بوعريش. (الإصدار أطروحة دكتوراه في علوم التسيير). الجزائر: جامعة بومرداس.
- الزهراء بن سفيان. (2007). المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وجهها النمو الاقتصادي دراسة عينة من مقاولي منطقة وسط بشار. (الإصدار مذكرة مجستار). الجزائر: جامعة وهران.
- الزهراء بن سفيان. (2019). محاضرات حول أخلاقيات الأعمال. (الثانية ماستر تخصص مقاولاتية، المحرر) بشار، الجزائر: جامعة طاهري محمد.
- الزهراء بن سفيان، و سامية سيرات. (01 أبريل 2016). المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة: رابطة أزلية محفوفة بالتحديات حالة مقاولي ولاية بشار. دور المقاولاتية في تحفيز الإستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة: المناطق الجنوبية نموذجا. الجزائر: المركز الجامعي تندوف.
- الزهراء بن سفيان، و سامية سيرات. (2017). المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة: رابطة أزلية محفوفة بالتحديات مع الإشارة لمقاولي ولاية بشار. مجاميع المعرفة، 3 (5)، الصفحات 262-273.
- عوض مبارك مجدي. (2010). الريادة في إدارة الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية. الأردن: عالم الكتاب الحديث.
- محمد علي الجودي. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من جامعة الجلفة. (الإصدار أطروحة دكتوراه في علوم التسيير). الجزائر: جامعة بسكرة.
- مصطفى عوادي. (06-07 ديسمبر 2017). العوامل المساهمة في الإستدامة للمؤسسات المصغرة. إستدامة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، (صفحة 7).
- BRUYAT, C. (1993). Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation, (éd. thèse de doctorat de sciences de gestion). Grenoble II: université pierre mendés France.
- Coster, M. (2009). Entrepreneuriat. France: Pearson Education.
- Deakins, D., & Free, M. (2006). Entrepreneurship and small firms (éd. 4). london: McGraw-hill Education.
- Djanou, I. (2002, avril/juin). L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité. revue française de gestion , 18 (138), p. 110.
- Fayolle, A. (2004). Entrepreneuriat. Dunod.
- Fayolle, A. (2005). Introduction à l'Entrepreneuriat. paris: Dunod.
- FAYOLLE, A. (2003). Le métier de créateur d'entreprise. paris: Organisation.
- Julien, P., & Marchesnay, M. (1987). La petite entreprise. Vuibert.
- Messeghem, K. (25-27 octobre 2006). L'entrepreneuriat en quête de paradigme: apport de l'école autrichienne. le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (p. 5). suisse: Haute école de gestion Fribourg.
- Metaiche, F. (2010). Le profile des femme entrepreneurs en Algérie – étude exploratoire. (éd. universite de telemcen). mémoire de magistère en science de Gestion.
- Robert, D. H., & Michel, P. P. (1989). ENTREPRENEURSHIP: lancer, élaborer et gérer une entreprise. France: de nouveaux horizons.

- SARIMAH, H. A., & ABDUL, R. M. (2010). **ENTREPRENEURSHIP** (éd. 2). Malaysia: OXFORD Fajar, Kuala Lampur.
- Shane, & Venktaraman. (2000). **The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research**. *The Academy of Management Review* , 25 (1), pp. 217-226.
- SURLEMONT, B. (s.d.). **Former pour entreprendre: réflexions sur l'approche pédagogique en matière d'entrepreneuriat**. *working paper*, http://www.cidegef.refer.org/activites/remises/liege/pdf/Bernard_SURLEMONT.pdf.
- Tounès, A. (2003). **l'intention entrepreneurial: Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS** (éd. thèse de doctorat en science de gestion). France: université de Rouen.
- Verstraete, T., & Fayolle, A. (2005). **Paradigme et entrepreneuriat**. *Revue de l'entrepreneuriat* , p. 37.

التعلم المقاولاتي عبر الانترنت وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى لأفراد والمؤسسات

. بودي عبد الصمد*، غزالي فاطمة†، بوزيد عبد النور‡،

المخلص :

ترمي الورقة البحثية لابرار مفهوم التعليم المقاولاتي عبر الانترنت كاستراتيجية فاعلة في ترسيخ ثقافة وروح المقاولاتية باعتبارها تجسيدا لإبداع وابتكار مقول يبحث عن الاستقلالية والتميز والتي تمثل أحد أهم الظواهر التي تعبر عن تطور البلدان ونمو اقتصادياتها، من خلال توضيح مختلف المفاهيم اللصيقة بشكالية المقاولاتية والتعليم المقاولاتي في ظل الظروف الراهنة، بالإضافة الى توضيح استراتيجية التعليم عبر الانترنت للمقاولاتية والذي أصبح من أهم أساليب التعليم الحديثة، فهو يساعد على دعم العملية التعليمية الجامعية للطلاب والمقاولين والمستثمرين بالتكنولوجيا التفاعلية بأفضل الأساليب التي تساعد في مواجهة العديد من التحديات التي تواجهه النظام التقليدي، مثل ازدياد قاعات التدريس، ونقص الإمكانيات، والأماكن، وعدم القدرة على توفير جو يساعد على الإبداع، وعدم القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين المقاولين او المستثمرين خاصة منهم المبتدئين.

وهناك مجموعة من المتطلبات والحاجات التي فرضها علينا العصر الحالي والتي تجعل التعليم عبر الانترنت ضرورة حتمية لا بديل عنه للدفع والتحفيز على العمل والنشاط المقاولاتي .

الكلمات المفتاحية :التعليم ،الأنترنت ،المقاولاتية ،التعليم المقاولاتي

مقدمة:

إن التحديات التي يطرحها عصر المعلومات، والتي يواجهها العالم المعاصر تقود إلى مراجعة شاملة ودقيقة لأسس التعليم ونظمه التي لم يعد معها هدف التعليم هو تحصيل المعرفة لفترة محددة، لأن المعرفة في حد ذاتها لم تعد هدفاً، بل المهم هو توظيف هذه المعرفة في تشكيل البنية المعرفية والتفكيرية للفرد.

ولم يعد المكون في مجال الاعمال والاستثمار هو المصدر الوحيد للمعلومات ولم يعد دوره قاصراً على إلقاء المعلومات فحسب، بل تعددت مصادر المعلومات ما بين التقليدي والإلكتروني، وأصبح دور المدرس

* أستاذ محاضر أ، جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، e-mail samad.boudi@gmail.com .

†طالبة دكتوراه جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، e-mail maghazeli@gmail.com ..

‡طالب دكتوراه ، جامعة المنار ، (تونس)، e-mail: a.nour-commercial@hotmail.fr ..

أو المكون هو الإرشاد والتوجيه والتصميم والإعداد لبرامج التعلم. ومع هذه التغيرات، تغير أيضاً المفهوم التقليدي للمنهج وأصبح يلبي احتياجات المتعلم سواءاً مقاول أو مستثمر المعرفية والوجدانية ليتمكن المتعلم من الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها في أسرع وقت وفي أقل جهد، أيضاً تغيرت أساليب التعلم وظهر ما يسمى بالتعلم المرن، وهو قدرة المقاول على تعديل وتوفيق الأوضاع وفقاً لظروفه، ويجعله أكثر تحكماً في العملية التعليمية بحيث يستطيع تحديد الأوقات المناسبة له في التعلم حسب قدراته وإمكانياته وسرعته في التعلم واختياره للموضوعات التي تناسبه وقد تحقق كل ذلك من خلال ظهور أنظمة تعليمية جديدة وهي أنظمة التعليم الإلكتروني ومنها نظم التعليم باستخدام الحاسوب أو التعلم عن بعد عبر الشبكات والتعليم المفتوح، والوسائط المتعددة، وما ارتبط بهذه النظم من مفاهيم كالتعليم بالمحاكاة والواقع الافتراضي، والفديو التفاعلي والكتب الإلكترونية، والمدرسة الإلكترونية، وغيرها من مفاهيم ومستحدثات.

ولعل من بين المواضيع والمجالات التي أصبحت أكثر طلباً وأهمية لتدريسه عبر وسائط الميدياتيا ونشر ثقافتها في أوساط كيانات المجتمع بأكثر فاعلية وبأقل التكاليف ألا وهو منهج المقاولاتية والذي يعد من الظواهر القديمة والمتجددة التي تساهم في الإشارة إلى الأفراد المبتكرين والمبدعين في مختلف مجالات الأعمال، حيث نجد العديد من المسيرين والباحثين الأكاديميين يتغنون بضرورة تنمية الروح المقاولاتية لدى الجيل الصاعد وطلبة الجامعات وتعزيز خاصية الإبداع الابتكار، الالتزام، التطوير والتنافس باعتبارها من أهم مميزات المقاول من خلال إنشاء مؤسسات خاصة بهم. كما للإشارة فإن الأزمات التي توالى على العالم أكدت نظرية أن البلدان التي تمارس وتشجع الأعمال المقاولاتية هي الوحيدة القادرة على النجاة والصمود في وجه موجات التقلب الاقتصادي في السابق والحاضر والمستقبل.

وهنا نطرح الإشكالية التالية :

كيف تساهم استراتيجية التعليم المقاولاتي عبر الانترنت في تعزيز ثقافة الفكر المقاولاتي لدى الأفراد والمؤسسات وما تحدياته في بيئة الأعمال العربية؟

الفرضيات : حيث وضعنا بعض الحلول الأولية والتي تجسدت في الشكل التالي :

- لتكنولوجيا الانترنت منافع فريدة ومتميزة في الدفع بنشر الوعي والثقافة المقاولاتية في أوساط المجتمع من مستثمرين ورواد أعمال.
- التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت نظراً لخصائصه الفريدة فهو يشجع أكثر على إنشاء الأعمال والمشاريع المقاولاتية بشكل متجدد ومستمر.
- ماهي أهم العراقيل التي تواجه تطبيق ونجاح استراتيجية التعليم المقاولاتي عبر الانترنت في غالب الدول العربية؟

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النقاط التالية:

- توضيح مفهوم التعليم عبر الانترنت وخصائص ومزايا هذه الاستراتيجية.

- معرفة دور توظيف الانترنت في تفعيل استراتيجية الأعمال المقاولاتية في الوقت الراهن.
- معرفة تحديات التعليم عبر الانترنت للعمل المقاولاتي و ماهي الحلول الكفيلة بتفعيله خاصة في الدول العربية ومنها الجزائر.

هيكل الدراسة :

قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة عناصر أساسية حيث كان العنصر الاول مخصص للمفاهيم الخاصة بمنهج المقاولاتية، أما العنصر الثاني تم التطرق فيه إلى مفهوم التعليم عبر الانترنت من حيث المفهوم والخصائص والمتطلبات والأنواع المختلفة له ،وفي العنصر الثالث تم توضيح مفهوم التعليم المقاولاتي عبر الانترنت ومتطلبات تحقيقه في بيئة الاعمال العربية.

1. ماهية المقاولاتية

1.1. مفهوم المقاولاتية : إن المقاوله مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث، ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام، يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرة على البقاء والنمو، اذ تجمع المقاوله بين مشروع وإنشاء وحامل فكرة المشروع وذلك في محيط معين، مما يجعل مقارنة مستوى المقاوله في مختلف الدول صعب وهنا لعدة أسباب أولها انه ليس هناك محدد ودقيق للمقاوله مقبول على مستوى كل النماذج الدولية، فالمقاوله متعدد الأبعاد، فتعريفها يعتمد بشكل كبير على بؤرة البحث. يميز بين تجهيز الرأسمال، الإبداع، تخصيص المصادر بين الاستعمالات واتخاذ القرارات البديلة، و يعد بيتر دراكر من الأوائل الذين أشاروا إلى مفهوم المقاوله في سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية.

وعليه يمكن تعريف المقاولاتية على أنها مجموعة من الأنشطة والمسايع التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين ، كما يمكن تعريفها أيضا على أنها حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة. وبالتالي يمكن القول أن المقاولاتية هي مجمل المعلومات أو المعطيات المؤدية إلى إبراز القدرات في حسن تسيير مؤسسة ما.

2.1. منهج ومبادئ المقاولاتية

من أشهر المناهج لخلق المقولات c.e.f.e، وهي منهجية تهدف لتكوين المقاولين الصغار والمتوسطين في الدول السائرة في طريق النمو ولقد تم اختبارها بنجاح في أكثر من أربعين دولة في آسيا وأفريقيا وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية، ذلك أن المقاولين الذي نجحوا في خلق مشاريعهم بنسبة 61% ولعل الهدف الأساسي لهذه

المقاربة هو مساعدة المقاول المبتدئ ليقوم بدراسة عقلانية للمشروع الذي ينوي إنجازه بشكل يمكنه من إقناع مؤسسة مالية ما بتمويله عن طريق الإقراض، وهذه الدراسة التي لا يلجأ فيها إلى أي مستشار تفرض على المشارك نفسه أي المقاول المستقبلي أن يقيم بنفسه آفاق النجاح وكذا الأخطار المحدقة بمشروعه وهذا ما يلزمه بأخذ جميع التدابير والإحتياطات التي تمكنه أن يحظى بثقة شركائه خاصة الجهة المعولة منها أما المنهجية المتبعة في هذا التدريب المقاولاتي فتركز حول المبادئ التالية:

- التعلم عن طريق التجربة وذلك عن طريق تمارين تعتمد المحاكاة حيث يقوم المقاول بتجميع كل المعلومات الضرورية حول المشروع المزمع إنجازه والدفاع عنه بالحجج الدامغة أمام الشريك الممول؛ ولعل من المزايا الفريدة للمقاولاتية والعمل المقاولاتي ما يلي:

تأتي أهمية المقاولاتية في المقام الأول في قدراتها الكبيرة على تحميل الفرد المسؤولية المستقلة عن اختياره لفريق العمل التابع له، ونوع العمل الراغب بتأسيسه، كما يكون مسئول بشكل كامل عن تحديد عدد ساعات العمل، والأجور وعطلات العمل.

تكمن أهمية المقاولاتية على المستوى الشخصي في تمكين صاحبها من تحقيق أرباح مالية ضخمة تجعله يعيش في مستوى مادي مريح وحياة معيشية كريمة، وتوفر عليه العمل عند غيره.

تتيح لصاحبها إمكانية المشاركة في كافة التفاصيل الخاصة بالعمل بداية من تحديد نوع العمل واختيار الكفاءات إلى متابعة أعمال البيع والعمليات التنفيذية والعملاء.

أهمية المقاولاتية أيضاً في كونها تساعد صاحبها على خلق روح الابتكار بداخله حتى يتخلص من التفكير التقليدي النمطي، مما يؤهل المؤسسة إلى الخروج عن الاقتصاد المحلي والانطلاق إلى العالمية.

تزيد بشكل كبير من ثقة المقاول في ذاتها وطريقة إقناعه للآخرين بشكل كبير، كما تزيد من خبراته واحتكاكه بمن حوله، وهو الأمر الذي يجعله على دراية تامة بكيفية إقناع الآخرين بأرائه.

العمل المقاولاتي تتمثل أيضاً في زيادة مرونة صاحبها على التحرك بشكل سريع والاستجابة لاحتياجات السوق المتغيرة والتعامل مع كافة التحديات دون توقف.

تهتم القاولاتية أيضاً بخلق مشروعات جديدة أو إنشاء وحدات إدارية جديد داخل المؤسسات بهدف التطوير ومواكبة سوق العمل وكل جديد يظهر به.

II. التعليم المقاولاتي كإستراتيجية فاعلة

1. مفهوم وإشكالية التعليم المقاولاتي

تم تعريف التعليم للمقاولاتية في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة ريادية".

كما يلي: "ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية قَدَف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة".

ويمكن القول نتيجة لذلك أن التعليم المقاولاتي والحالات التي يتخللها وتتخلله تتميز بالتنوع، ويمكن أن تشمل جميع المدخلات والعمليات والممارسات التطبيقية في التعليم، بما في ذلك جميع المباحث والمراحل التعليمية النظامية وغير النظامية بدرجات ومقاربات متفاوتة. ويشمل ذلك المستوى النظامي (المدخلات المتعلقة بالحاكمة والتشريعات والتمويل والمناهج

وإعداد المعلمين وادوار الجهات المختلفة المعنية في القطاعين العام والخاص).

أما على مستوى المؤسسة التعليمية، فإن ذلك يشمل المدخلات المتعلقة بالأساليب التعليمية التعلمية، والفحوص ومنح الشهادات، والنشاطات اللاصفية واللامدرسية، والإدارة المدرسية، وتنمية قدرات العاملين.

وتم أيضا تعريف التعليم المقاولاتي على انه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع العمال أو تطوير مشاريع العمال الصغيرة.

كما تبني الميثاق الأوروبي للمشاريع الصغيرة (الذي أقره مجلس الشؤون العامة في 13 جوان 2000، ورحب به المجلس الأوروبي المنعقد في سانتا ماريا دا فيرا في 19/20 جوان 2000) الأهمية التي أولاها المجلس الأوروبي للتعليم حين قال:

"سوف تقوم أوروبا بتنمية روح المبادرة والمهارات الجديدة منذ سن مبكرة، وينبغي أيضا تعليم المعارف العامة حول الأعمال والريادة في المراحل المدرسية. كما يجب التشديد على أهمية الوحدات الدراسية المتمحورة حول الأعمال كعنصر أساسي في مخططات التعليم في المرحلة الثانوية وفي الكلية والجامعة، وسوف نشجع ونعزز الجهود الريادية التي يبذلها الشباب ونعمل على تطوير مناهج تدريب مناسبة لمديري المشاريع الصغيرة".

من جهة أخرى، ينظر إلى التعليم للمقاولاتية من منظور آخر أوسع نطاقا على أنه يسعى إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس بالاعتماد على مواهب الفرد وإبداعه، وبناء المهارات والقيم المناسبة التي تساعد الطلبة على توسيع أفق نظرهم إلى التعليم الدراسي وما بعده من فرص. وتقوم هذه المنهجيات على اعتماد نشاطات شخصية وسلوكية وتحفيزية ونشاطات تخطيطية وظيفية.

2.11 إشكالية التعليم المقاولاتي

قبل الحديث عن دور التعليم في تكوين المقاولين لابد من الإجابة على سؤال مهم، وهو هل المقاولاتية تولد كخصائص

وسمات فطرية مع الشخص أم يمكن تعليم وتأهيل الأفراد لاكتساب القدرات المقاولاتية؟

وقد أوضحت عدة كتابات أن التأهيل والتعليم والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وأنه لا يوجد مقاولين بالفطرة، فالمقاولاتية ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات، وبالرغم من هذا الإقرار من الباحثين حول دور التعليم في تكوين المقاولين، إلا أن الاختصاصيين يرون أن تحويل الأفراد إلى مقاولين ليس من السهولة بما كان، فلا بد من توفر الحد الأدنى من المميزات التي تمكن هؤلاء الأفراد من النجاح كمقاولين، كما أنه من الصعب حصر كل جوانب المقاولاتية في العملية التعليمية، فالمقاولاتية تعتبر مجال متعدد الأبعاد.

و نظرا للتداخل الكبير في تحليل مفهوم المقاولاتية بين مختلف العلوم، والتي يمكن من خلاله التوصل إلى حقيقة أن المقاولاتية لا يمكن حصرها في إطار واحد يمكن تدريسه، لكن التدريس في هذا المجال لا بد أن يتوسع إطاره ليشمل جميع البرامج التعليمية (الابتدائي، الثانوي، التعليم العالي) وكذلك إدماج هذه المفاهيم المقاولاتية في مختلف التخصصات، حتى يكون هذا النظام أكثر كفاء في تحويل الأفراد على مقاولين.

إن المشروعات الناجحة لا تنشأ بمحض الصدفة، بل هي نتاج جهد مسلح بقدر من العلم والخبرة، وفي هذا بيان للحاجة الملحة لبرامج التعليم والتدريب والتأهيل في مجال المقاولاتية بالإضافة إلى توفير بيئة تشجع وتدعم المقاول، ونتيجة لذلك أصبح مجال ريادة الأعمال عنصراً رئيسياً في منظومة التعليم الإداري في الدول المتقدمة منذ بداية التسعينات.

وبدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال المقاولاتية في الظهور في مختلف الجامعات العالمية، فمثلاً أصبح هناك ما يزيد على 1600 كلية وجامعة في الولايات المتحدة تدرس ما يربو على 220 مقرر دراسي في ريادة الأعمال. و يمكن عرض تطور أهداف تعليم أو تدريس المقاولاتية في الجدول التالي:

الجدول (1): تطور أهداف تعليم أو تدريس المقاولاتية

الكتاب	أهداف تدريس المقاولاتية
(Block&Stumpf(1992	العناصر المفاضلة للمقاولاتية لدى الطلبة
	- كشف وهيكل قيادة المقاولاتية؛
	- تحديد وتخفيض الحواجز أمام المبادرة
	المقاولاتية (رفض المخاطرة)؛
	- تنمية معرفة الغير وتطور الإدراكات
	والموافق الخاصة بالتغير في مجال المقاولاتية
(Hills(1998	عناصر أساسية في مسار تدريس المقاولاتية
	- معرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير؛

- معرفة خصائص المقاولاتية.

ثلاث عائلات من الأهداف ترتبط وضعيات مختلفة

Fayolle(1999)

يمكن أن تهم الطلبة (Fayolle(1999

- تحسين الطلبة وتنمية حسهم المقاولاتي؛

- تشجيع اكتساب الأدوات، التقنيات والمؤهلات

الخاصة بالمقاولاتية؛

- اقتراح نقطة ارتكاز وتكوين خاص بالطلبة.

المصدر: عدمان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية والمقاربة بالكفاءات، مداخلة مقدمة الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، أيام 06-07 و08 أفريل 2010، ص ص 05-06

III. مدخل للتعليم المقاولاتي عبر الانترنت

III.1 مفهوم التعليم المقاولاتي عبر الانترنت

يطلق مفهوم التعليم المقاولاتي عبر الانترنت على العملية المتكاملة التي يتم فيها استخدام التكنولوجيا الحديثة في الوصول إلى المناهج التعليمية والحصول على المعلومات المتعلقة بمسار الاعمال والاستثمار لفائدة فئة المستثمرين ورواد الاعمال سواء كانوا قدامى أو جدد، ويرتكز التعليم المقاولاتي عبر الانترنت بشكل رئيس على شبكة الإنترنت وما تحتويه من مواقع إلكترونية وأدوات الويب بمختلف أشكالها متخصصة بالجانب التعليمي والتكويني، ويدخل في مفهوم التعليم المقاولاتي عبر الانترنت أيضاً كافة الدورات التدريبية أو البرامج التدريبية التي يتم طرحها على الشبكة العنكبوتية من قبل شركات ومكونين محترفين في مجال المقاولاتية والاستثمار، ليحصل المستفيد منها على كافة الدروس والبرامج التثقيفية ذات العلاقة بالدورة أو البرنامج التدريبية عن بعد، وقد ازداد معدل انتشار التعليم المقاولاتي عبر الانترنت شيئاً فشيئاً مع التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية والحاسوب وزيادة تدفقات الانترنت ودخولها في عالم الاعمال في بحر التسعينات التي مكّنت ملايين المستخدمين من مستثمرين وأصحاب المصلحة محلياً وعالمياً من التواصل مع بعضهم البعض في مختلف الشؤون بما في ذلك الشؤون التعليمية والتدريبية في مجال المقاولاتية.

تشير الإحصائيات أن حجم الإيرادات في السوق العالمي لقطاع التعليم عبر الانترنت بما فيها قطاع الأعمال سيصل إلى 31 مليار دولار امريكي مع نهاية عام 2020. ومن المتوقع أيضاً أن يزداد معدل النمو في سوق التعليم الالكتروني بنسبة 11.41% سنوياً حتى عام 2020. وقد بلغ حجم الإيرادات من مجال التسويق الإلكتروني في عام 2016 ما يقارب 46.674 مليون دولار أمريكي على الصعيد العالمي.

ومع تطوّر وسائل الاتصال أصبح مفهوم التعليم المقاولاتي عبر الانترنت من الركائز الأساسية في حياة الأفراد والمجتمعات، وأصبح الاعتماد عليه كبيراً في العديد من الدول المتقدمة التي تتميز بالتطور التكنولوجي وتقبل ثقافة التعليم المرن بسبب ما تتيحه العديد من المواقع الإلكترونية العالمية المتخصصة في إعطاء بعض الدورات

من خلال التعليم التفاعلي، بما في ذلك تقديم الامتحانات الخاصة بهذه الدورات أو المناهج التعليمية والحصول على شهادات رسمية ومعتمدة وذات أهمية نوعيّة، وقد أدّى ظهور مفهوم التعليم الإلكتروني إلى إحداث ثورة تعليمية حقيقية من خلال عملية التبادل المعرفي التي تخطّت العديد من الحواجز، وأتاحت وصول العديد من المقاولين أو المستثمرين إلى بعض المعلمين والمكونين في ميدان المقاولاتية متعددي الجنسيات من ذوي المعرفة والخبرة في مجالات مختلفة.

2.iii أهمية التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت في تحفيز بيئة الأعمال والاستثمار

بعد التعرّف على مفهوم التعليم عبر الأنترنت لا بُدّ من الإشارة إلى أبرز مزايا وعيوب هذه النوع من أنواع التعليم، فمن أبرز مزاياه توفير المزيد من المرونة في طرح المعلومات دون وجود وقت محدد أو مكان محدد لإعطاء الدروس والمناهج التعليمية، والقدرة على التعليم الجزئي إلى جانب العمل، وزيادة اعتماد المتعلم سواءا المقاول أو المستثمر على نفسه بشكل أكبر بصفته محور العملية التعليمية، فضلاً عن إتاحة الفرصة أمام العديد من شرائح المجتمع التي تحول حواجز التعليم المادي إلى دخولها في العملية التعليمية، أمّا أبرز عيوب التعليم عبر الأنترنت فتتمثل في تفاوت درجة أمان البرامج أو المواقع التعليمية، بالإضافة إلى اقتصار العديد من اختبارات البرامج التعليمية على الأسئلة الموضوعية. ومنه كتعريف شامل لمصطلح المقاولاتية فهي عبارة عن تنظيم يمزج بين عدة عناصر مادية ومالية وبشرية ذات كفاءة معينة تسعى مع بعض لإنتاج سلع أو تقديم خدمات بأقل تكلفة وخلق قيمة مضافة عن طريق الابتكار والإبداع والاستقلالية وكل هذا في ظل بيئة تتسم بعدم التأكد و تجوبها العديد من المخاطر والتقلبات، محاولة بذلك التأقلم والاستمرارية والتميز لتنافس عن طريق اقتناص الفرص و تجنب التهديدات أو الخروج منها بأقل الخسائر.

3.iii خصائص التعلم المقاولاتي عبر الأنترنت :

يتميز التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت بالعديد من المميزات التي جعلت منه أمراً أساسياً في عملية التعليم والتكوين الحديثة ومن هذه المميزات:

- يقدم التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت محتوى رقمياً من النصوص المكتوبة ومؤثرات صوتية بالإضافة إلى الاعتماد الكبير على الصور ومقاطع الفيديو بحيث تحقق كل هذه الوسائط الهدف من التعلم إلكترونياً لصالح المقاولين والمؤسسات الناشئة.

- قليل التكلفة مقارنة بالتعليم التقليدي: يمكن الوصول إليه في أي مكان وزمان وذلك حسب قدرة الشخص المتعلم سواءا مقاول او فردا طبيعيا..

- إمكانية إعادة الدروس والمعلومات مراراً وتكراراً حتى تثبت المعلومة في عقل المتلقي.

- يساعد المقاول او المستثمر على اكتساب المعرفة بنفسه، فيقوي لديه فكرة التعلم الذاتي وعدم الاعتماد على غيره في ذلك.

4.III أنواع التعليم المقاولاتي عبر الانترنت

يتميز التعليم الإلكتروني بالعديد من أنواع التي جعلت منه أمراً أساسياً في عملية التعليم الحديثة ومن هذه الأنواع.

- **التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت المتزامن:** وهو التعليم المباشر، الذي يحتاج وجود المقاولين او المستثمرين والمكونين أمام شاشات الحاسوب المتصلة بالشبكة في الوقت ذاته، حيث يتم إجراء مناقشات ومحادثات بين الطالب والمعلم وبين الطلاب أنفسهم، ويتميز التعليم الإلكتروني المتزامن بقدرة المقاول او المستثمر على الحصول على تغذية راجعة فورية وذلك بسبب التواصل المباشر مع المعلم، كما أن تكلفة التعليم قليلة ولا حاجة للمتعلم للذهاب إلى مكان الدراسة.

- **التعليم المقاولاتي المقاولاتي عبر الأنترنت غير المتزامن:** وهو التعليم غير المباشر الذي لا يتطلب وجود المعلمين والطلاب في الوقت ذاته على شبكات الحاسوب، فيتمكن الطالب من الحصول على الدروس في الوقت الذي يناسبه، كما يتمكن الطالب من إعادة الدروس متى ما احتاج إليها.

- **التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت المختلط:** وهو التعليم الذي يستخدم كلا النوعين السابقين، وذلك حسب قدرة المكون. -أهمية العمل المقاولاتي من الناحية الشخصية .

5.III تحديات وعراقيل التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت في الدول العربية

هدف هذا البحث إلى معرفة متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في التعليم الجامعي. وقد تناول البحث بعض العناصر الأساسية اللازمة للبدء في التعليم الإلكتروني، ومن خلال الاطلاع وتحليل الأدب التربوي والدراسات السابقة يمكن استنتاج بعض العراقيل التي تحد من زيادة استخدام التعليم المقاولاتي عبر الانترنت في الوطن العربي منها:

- ضعف المعرفة في استخدامات التعليم عبر الانترنت في التعليم الجامعي.
- ضعف البنى التحتية الرقمية وتدفق الانترنت والوسائط الالكترونية في الكثير من دول الوطن العربي.
- عدم اهتمام الإدارة بتطوير مهارات المدرسين في استخدام التعليم الإلكتروني في تدريسهم.
- عدم توفر بيئة تدريسية تفاعلية مليئة بمصادر تكنولوجيا التعليم.
- نقص الكوادر الأكاديمية المتخصصة في التعليم عبر الأنترنت.
- المحتوى التعليمي لا يساعد في استخدام التكنولوجيا في التدريس.

- ضعف مهارات البحث الإلكتروني لدى المدرسين.
- صعوبة تقبل التدريب في مجال توظيف التكنولوجيا في التعليم.
- ضعف الدعم المادي لبرامج تدريب المدرسين على التعليم المقاولاتي عبر الانترنت.
- عدم توفر المواد والأجهزة اللازمة للتدريب في مجال التعليم المقاولاتي عبر الانترنت.
- عدم وجود إشراف فني وتقني للأجهزة والمعدات الإلكترونية.
- لا تتوافر مباني خاصة بالتعليم عبر الانترنت في داخل الكثير من الجامعات للدول العربية.
- العبء الإضافي على المدرس او المكون في ظل التعليم المقاولاتي عبر الانترنت.

6.iii توصيات واقتراحات لدعم ثقافة التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت في الدول العربية

- بناء على ما توصل اليه من نقاط البحث السابقة ، يمكن اقتراح عدد من التوصيات لتفعيل تغيير المفهوم التقليدي للتعليم المقاولاتي لمواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية وذلك من خلال التركيز على مايلي:
- زيادة فاعلية كل من المكون للمقاول او المستثمر .
 - تعويض النقص في بعض الكوادر العلمية المؤهلة.
 - توسيع نطاق العملية التربوية بمراعاة الفروق الفردية بين الطلبة المتعلمين.
 - دعم عملية التنمية المهنية للمعلمين والقيادات الإدارية.
 - الاستفادة من دوائر المعارف المتاحة على شبكة الانترنت.
 - استخدام خدمات البريد الإلكتروني على مستوى العالم والتحفيز على استخدامها من قبل المؤسسات والمقاولين.
 - العمل على إشراك مؤسسات التعليم العالي ومعاهد التدريب والتعليم المهني، ومديري الشركات الناجحين، وممثلي البنوك والمؤسسات المالية، والإدارات المحلية في وضع إستراتيجية التعليم المقاولاتي وتنفيذها و السعي نحو تشجيع هذا الدور بشكل أكبر؛
 - أهمية إجراء الإصلاحات العديدة في النظام التعليمي والتربوي، من خلال تجسير الفجوة ما بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل، وربط مخرجات النظام التعليمي بحاجات السوق وبيئة الأعمال ووضوح صورة الجامعة المنتجة؛
 - ضرورة القيام بحملات إعلامية واسعة تستهدف الشباب من مختلف الأعمار لتشجيعهم على المقاولاتية والعمل الحر من أجل خلق الاستعداد والتوجه للعمل المقاولاتي وخلق فرص عمل، الشيء الذي يساهم في تنشيط الاقتصاد الوطني.
 - أن يكون من أهداف التعليم المقاولاتي عبر الأنترنت تدريس المدرسين والمكونين وفق حاجاتهم وإمكانياتهم.
 - وضع أهداف للتعليم المقاولاتي عبر الانترنت واضحة ومحددة للمعلمين والمكونين في مجال المقاولاتية والاستثمار والاعمال.

- الأخذ برأي الخبراء والمختصين في مجال التعليم عبر الانترنت وتوظيفه في التدريس.
- الإعداد والتدريب المستمر للمعلمين والمكونين في مجال المقاولاتية والعمل المقاولاتي إلكترونياً.

الخاتمة:

من خلال ما سبق نجد أن التعليم المقاولاتي عبر الانترنت له دور كبير في غرس الثقافة والمهارات وروح الإبداع بين مختلف الفئات داخل المجتمع و الدفع بعجلة التنمية، وذلك بالعمل على تنمية توجه الأفراد نحو المقولة، وتطوير فكرهم المقاولاتي، من خلال الاستثمار في قدراتهم وتطويرها بأقصى كفاءة ممكنة وكذلك إمدادهم بالمهارات المقاولاتية وإكسابهم نظرة إستراتيجية وقرار رشيداً، ومن كل ذلك وبالنظر إلى وضعية النشاط المقاولاتي في الدول العربية بشكل عام، نجد ضرورة الاهتمام بإعادة النظر في الفكر المقاولاتي للشباب الجزائري وضرورة تشجيعهم على المقولة والعمل الحر، من خلال نشر برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية عبر الوسائط الالكترونية والمحاضرات المرئية باكثر تفاعلية على جميع مستويات التعليم (المدارس، المعاهد، الجامعات...ألخ) لدى جيل الشباب وفي صقل مهاراتهم وقدراتهم وتنميتها لممارسة العمل المقاولاتي داخل المحيط الإقتصادي، وذلك للخروج من دائرة التبعية وتحفيز الاستثمار والأعمال في ظل التحديات الراهنة، خاصة في الدول العربية الضعيفة من حيث الدخل والنتاج الاجمالي لما فيها من خيارات وثروات غير مستغلة.

الإحالات والمراجع:

- أحمد، عمر أبو القاسم أبو بكر. (2014م). مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السودانية. دكتوراه الفلسفة في التربية (تكنولوجيا التعليم) كلية الدراسات العليا، جامعة الزعيم الأزهرى.
- الأحمدي، أميمة بنت حميد. (2008م). فاعلية التعليم الإلكتروني في التحصيل والاحتفاظ لدى طالبات العلوم الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بالمدينة المنورة.
- آل محيا، عبدالله يحيى. "مدى توافر كفايات تقنية الحاسب والانترنت لدى طلاب كلية المدرسين بابها" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض. 2002م.
- البيسوني، محمد محمد. "معوقات استخدام الحاسب الآلي في التعليم الثانوي العام بمحافظة دمياط ووضع مشروع مقترح للتطوير له" مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع47، ج2، سبتمبر 2001م.
- حساني، شوقي محمود. (2008م). تقنيات وتكنولوجيا التعليم. ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- حسين، خولة احمد. (2012م). أثر التعليم الإلكتروني باستخدام الموجه التعليمية على تحصيل الطلاب في مادة الفيزياء للصف العاشر الأساسية بمرحلة الأساس - دراسة تطبيقية على المدارس الأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة جرس (2010-2012م). ماجستير تكنولوجيا التعليم، كلية الدراسات العليا، جامعة الزعيم الأزهرى.
- الخواودة، تيسير محمد. "صور التعلم الإلكتروني التي يمارسها المدرسون في المدارس الخاصة في عمان" مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع34، مايو 2004م.
- سالم، احمد. (2004م). تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني. مكتبة الرشيد، عمان.
- عامر، مهند إبراهيم. (2004م). تدريس الكيمياء باستخدام الوسائط المتعددة بالكمبيوتر والانترنت. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر جامعة عين شمس الرابع "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم" جرس الأهلية، قسم الكيمياء.
- عبد العاطي، السيد. (2007م). أثر التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج في تنمية المهارات والتصميم لمواقع الويب التعليمية لدى طلاب الدبلوم المهنية نحو تكنولوجيا التعليم الإلكتروني.
- عبد الحميد، عبد العزيز. (2010م). التعليم الإلكتروني ومستحدثات تكنولوجيا التعليم. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.

- عبد العاطي، حسن البائع وأبو خطوة، السيد عبد المولى. (2012م). التعليم الإلكتروني الرقمي (النظرية – التصميم – الإنتاج). دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- عبد المنعم، محمد. (2003م). مستحدثات التكنولوجيا في مجال التعليم وطبيعتها وخصائصها. سلسلة دراسات وبحوث، تكنولوجيا التعليم، المجلد السادس، الكتاب الرابع.
- عثمان، أنور احمد. (2009م). الفصول الإلكترونية ودورها في تحقيق مفهوم التعليم عن بعد. دكتوراه في فلسفة التربية (تكنولوجيا التعليم) كلية الدراسات العليا، جامعة الزعيم الأزهري.
- العقاد، أسماء. (2010م). التعليم الإلكتروني والتحديات المعاصرة. كلية تكنولوجيا المعلومات جامعة بيرزيت. فلسطين.
- علي، أسامة سعيد ومسعود، حمادة محمد ومحمد، إبراهيم يوسف. (2009). تكنولوجيا التعليم ومستحدثات التكنولوجيا. ط1. عالم الكتب، القاهرة.
- الغامدي، صالح سفر صالح. (2010م). دور الإدارة المدرسية في تفعيل التعليم الإلكتروني المدمج بمدارس الهيئة الملكية بالجبيل الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- الغراب، إيمان محمد. (2003م). التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي. جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

-Smith, Bucklin and Associates. The Complete Guide to Nonprofit Management. 2nd edition. Wiley, 2000

-Spinelli, S., and J. Timmons. New Venture Creation for the 21st Century. 9th edition. McGraw-Hill, 2012.

-Akhouri, M.M.P. and S.V.S. Sharma. 1978. Small Entrepreneurial Development in North Eastern India, Small Industry Extension Training Institute (SIET Institute), Hyderabad.

-Andrea Smith-Hunter. 2003. Diversity and Entrepreneurship: Analysing Successful Women Entrepreneurs, Rowman and Littlefield.

-Anil Kumar. 2007. Women Entrepreneurship in India, Regal Publications, New Delhi.

-Ashok Kumar, S. 2009. Entrepreneurial Success in Small and Medium Enterprises, Mittal Publications, New Delhi.

-Association of Women Entrepreneurs of Karnataka (AWAKE). 1999. Scaling New Heights, The Millennium Women - Case Studies of Women Entrepreneurs, AWAKE, Bangalore.

-Awasthi, Dinesh N. and Jose Sebastian. 1996. Evaluation of Entrepreneurship Development Programmes, Sage Publications, New Delhi. Basu, Kishanjit, and Jindal Krishan. 2000. Micro Finance - Emerging Challenges, Bankers' Institute of Rural Development (BIRD), Lucknow.

-Batra, G.S. 2002. Development of Entrepreneurship, Deep and Deep Publications, New Delhi.

-Bhagwan Prasad. 2003. Developing Entrepreneurial Skills among Management and Engineering Graduates, Osmania University, Hyderabad (AICTE-sponsored project).

-Bhatia, B.S. and G.S. Batra. 2003. Entrepreneurship and Small Business Management, Deep and Deep Publications, New Delhi.

-Bhide, Amar V. 2000. The Origin and Evolution of New Businesses, Oxford University Press, New York.

-Bogart, M.V. and S.P. Dass. 1989. Group Entrepreneurship with the Rural Poor, India Social Institute, New Delhi.

-Carter, Sara and Tom Cannon. 1992. Women as Entrepreneurs: A Study of Female Business Owners, their Motivations, Experiences and Strategies for Success, Academic Press, London.

الأساسيات النظرية والتطبيقية للمقاولاتية و التعليم المقاولاتي

بن شلاط مصطفى* ، بودخيل محمد الامين† ، الوالي فاطمة‡

مقدمة :

لقد اصبحت المقاولاتية مفهوما شاسع الاستعمال و التداول حيث أصبحت تعرف حاليا كمجال للبحث و التطور، و مع تسارع معدلات التغير في بيئة الأعمال و اشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه احد الخيارات التي تلجأ اليها المنظمة للتكيف و التلاؤم مع متطلبات المنافسة و التغير و نظرا لتلك الأهمية المتزايدة وجب الاهتمام بالمقاول، كونه العقل المتسبب بإنشاء هذه المنظمات و المدير لسيرها و نموها و ذلك من حيث سماته و طريقة تسييره ، كما تم طرح مجموعة من الوسائل لدعم و تمويل المؤسسات في مختلف دول العالم .

كما تزايد اهتمام الباحثين بمجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات وهذا نظرا للأهمية البالغة التي تدرها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب حتى على المستوى الاجتماعي من ناحية وإمكانية توفير مناصب الشغل لكن رغم ذلك فالشباب الجزائري يرغب في الحصول على مناصب شغل مستقرة والنفور من إنشاء أعمال الخاصة بالمقارنة مع البلدان الأخرى خاصة فئة خرجي الجامعات وهذا ما يؤدي إلى زيادة نسبة البطالة كل سنة، لذا كان لزاما على السلطات العمومية و الجهات المعنية بصفة عامة بتسليط الضوء على مثل هذه المواضيع و ايجاد الوسائل المثلى لتذليل الصعوبات امام المقاولين لإقامة مشاريعهم على أرض الواقع. و المقاول وما له من خبرة تؤهله لتسيير اموره و كذلك امتلاكه للروح المقاولاتية التي تمكنه من تجريب أشياء جديدة و انجاز أعمال بطريقة مختلفة و ذلك بفضل مقوماتها.

فنجذ الحكومة قامت بعدة مبادرات تهدف إلى تشجيع الشباب وصغار المستثمرين للتوجه نحو هذا القطب الاستثماري الجديد نظرا لما يمكن أن تلعبه تلك المؤسسات مستقبلا إذا حظيت بالعناية الكافية ويظهر ذلك من خلال اتباع سياسات نقدية مثل (ANSEJ، ANGEM، FGAR)، وإنشاء هياكل تهتم خصيصا بدعم وتأهيل هذه المؤسسات في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

* استاذ محاضر صنف أ ، جامعة طاهري محمد (بشار - الجزائر) ، benchellate@yahoo.fr
† استاذ محاضر صنف أ ، جامعة طاهري محمد (بشار - الجزائر) ، boudkhillamine@yahoo.fr
‡ استاذة محاضرة صنف أ ، جامعة طاهري محمد (بشار - الجزائر) ، loulifatima3@yahoo.com

ويمكن أيضا للنظام التعليمي المساعدة من خلال خلق و تطوير الخصائص المقاولاتية عند الطلبة من خلال تعريفهم بالمقاول و تقديم المبادرة بإنشاء مؤسسات خاصة كإمكانية في المستقبل تمكنهم من اللجوء اليها و تسمح للمقاول بامتلاك معارف نظرية و تقنية ومنهجية تمكنه من لعب دور القيادي على مستوى مؤسسة و تسهل له الوصول الى تحقيق الأهداف المسطرة .

كإشكالية لهذه الدراسة :

ما هي الأساسيات النظرية والتطبيقية للمقاولاتية و التعليم المقاولاتي ؟

و نظرا للأهمية البالغة للمقاولاتية تم التطرق في هذه الدراسة إلى:

- 1- ماهية المقاول
- 2- تعريف المقاولاتية
- 3- التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية
- 4- أهمية التعليم المقاولاتي و أهدافه
- 5- متطلبات و استراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي

1. ماهية المقاول

يزداد يوميا الاهتمام بمجال المقاولاتية الذي أصبحت مختلف مكوناته محل دراسة و اهتمام عدد كبير من الباحثين سواء كانوا اقتصاديين، اجتماعيين، مؤرخين، علماء النفس، مختصين في علوم التسيير.... الخ ، مما أدى إلى تعدد واختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بفهومها، و لكن الشيء الوحيد المتفق عليه هو ارتباطها بشكل كبير بالمقاول باعتباره أهم عنصر فيها، وبذلك فمن المهم جدا تصفح التاريخ من أجل معرفة كيف عرف المقاول شيئا فشيئا، اضافة الى الدور الذي يلعبه و أهم خصائصه.

1-1 مفاهيم حول المقاول

لقد تطور مفهوم المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي ، لذا فقد اختلفت التعريفات التي أعطيت له باختلاف تعاريف المقاولاتية و وجهات نظر الباحثين في هذا المجال.

فمصطلح المقاول " Entrepreneur " ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر و هي كلمة مشتقة من الفعل "Entreprender" و الذي معناه باشر، التزم، تعهد و بالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية.

اما اصطلاحا فإن أغلب الدراسات تطرقت الى موضوع المقاول من خلال أسلوبين لتعريفه هما (لفقير، 2015، صفحة 119) :

- **الأسلوب الوظيفي :** و هو يركز على أعمال المقاول و سلوكياته و وظائفه، و هذه الطريقة تعرف المقاول على سلوكياته و أفعاله، حيث انها تصف وظائف المقاول تلك التي على أساسها يتم تحديد المقاول على غيره.

- **الأسلوب الوصفي :** هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته و خصائصه.
 - و الفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية لأنها تميل إلى التجريد و المثالية.
 - و يمكن التطرق لأهم التعاريف كالتالي (خصاونة، 2011، صفحة 143) :
 - منهم من يرى أن المقاول هو الشخص الذي يمتلك ما لا يمتلكه الآخرين من خصائص مقاولاتية و قدرات من اغتنام الفرص و تحقيق التميز.
 - و يرى **دروكر "Druker"** عام 1985 بأن المقاول هو الشخص المبادر الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية.
 - و يرى **روبرت "Robert"** بأن المقاول هو الشخص المبدع الذي يأتي بأشياء فريدة و يحقق المنفعة و الفرص الأفضل للآخرين.
 - و منهم من يعتبر المقاول كمحرك ديناميكي أمثال **ساي "Say"** الذي يرى بأن المقاول هو عنصر مهم في الديناميكية الرأسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية منخفض إلى مستوى أعلى ، و منه المقاول يتحمل المخاطر و يعمل في محيط لا يقين، و بالتالي يشترط في المقابل أن يكون هو صاحب المؤسسة و المسير في نفس الوقت و هذا ما يجعل منه شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة و الحكيمة.
 - و يرى **"Cantillon"** أن المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللاحقين البيئة.
 - كما يرى **"Knight"** أن المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، و يتحمل اللاحقين في ديناميكية عمل السوق.
 - من هذه التعاريف يمكن استخلاص التعريف التالي :
 - المقاول هو الشخص الذي يمتلك الصفات و القدرات و المهارات الشخصية التي تولد له روح مقاولاتية لاستغلال الفرص المتاحة و تحمل المخاطر الناجمة عن خلق و تطوير مؤسسة ما في ظل بيئة لا يقينية.
- ### 1-2 خصائص المقاول
- لقد تم وضع هذه الصفات في مجموعات (الخصائص الشخصية، الخصائص السلوكية، الخصائص الإدارية) ليسهل فهمها و ربطها و ذلك كما يلي :
- أولا : الخصائص الشخصية**
- حسب **"R.Papin"** هناك تعدد و تنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح ، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا ، و لكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة و التي يمكن حصرها فيما يلي (الطاهر، 2013، صفحة 4):
- **الطاقة و الحركة :** سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر و تهيئة الوقت الكافي و الطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.

- **القدرة على احتواء الوقت :** ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، و التي سوف لن يكون لها أي أثرًا إلا لاحقًا، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل و تحديد الرؤية على المدى المتوسط و الطويل
- **القدرة على حل مختلف المشاكل :** قد تواجه المقاول عدة عقبات و هذا ما يفرض عليه محاولة حلها و اللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى و مع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل على استشاري ما، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلى استشاري او مساعد.
- **قياس المخاطر :** ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل و أن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة و عمل دائم و تقييم مستمر للنشاط.
- **التجديد و الإبداع :** فلا استمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكله أو مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد و التطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل و الاستعداد للاستماع و توفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.
- **الثقة بالنفس :** فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعورا متفوقا و حساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس و قدرة على ترتيب المشاكل المختلفة و تصنيفها و التعامل معها بطريقة افضل من الآخرين (العلي، 2006، صفحة 12)

بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل : الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية..... إلخ

ثانيا : الخصائص السلوكية

يملك المقاول نوعين من المهارات و هي :

- **المهارات التفاعلية :** "Interaction Skills" و تمثل مجموعة من المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين و الإدارة و المشرفين على الأنشطة و العملية الإنتاجية، و السعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير و الاحترام و المشاركة في حل المشكلات و رعاية و تنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال و تقسيم الأنشطة و إقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، و هذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية و تطوير العمل.
- **المهارات التكميلية :** "Integration Skills" المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع و كأنه خلية عمل متكاملة و تضمن انسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات و الأقسام.

ثالثا : الخصائص الإدارية

تشمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي :

- **المهارات الإنسانية :** تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني و التركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية و الاجتماعية و التهيئة الخاصة بتقدير و احترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية و الكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي و الإنساني.
- **المهارات الفكرية :** تتطلب إدارة المشروعات مجموعة من المهارات الفكرية و امتلاك المعارف و الجوانب العلمية و التخطيطية و القدرة على تقدير السياقات و النظم و صياغة الأهداف على أسس الرشد و العقلانية.
- **المهارات التحليلية :** تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل و المتغيرات المؤثرة حاليا و مستقبليا على أداء المشروع و تحليل (الأسباب ، تحديد عناصر القوة، عناصر الفرص، التهديدات المحيطة بالمشروع في بيئة خارجية، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة).

- **المهارات الفنية التقنية :** تتمثل في المهارات الأدائية و معرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، و المراحل التصميمية للسلع و معرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج و كيفية تحسين أدائه و كل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، و معرفة كيفية تركيب الأجزاء و صيانة بعض المعدات و الآلات، و المكونات الأساسية للآلات و المعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات كما هو الحال في مصانع الملابس و الأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية و الفنية كالنجارة و المشاغل الأخرى، و حتى في بعض المجالات الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية و المعدات الأخرى حيث ينظر العاملون إلى المقاولين و كأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

II. تعريف المقاولاتية :

تعد المقاولاتية بمكوناتها محل دراسة و اهتمام عدد كبير من الباحثين ، سواء أكان قطاعا عاما أو خاصا، مما أدى إلى تعدد و اختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها و تأثيرها و تأثيرها.

الفرع الأول : مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية

ارتبط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات عديدة لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية نذكر منها :

أولا : الثقافة المقاولاتية

- هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط و بعض العوامل الخارجية، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها :
- ❖ مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع و التي يستعملونها في التعاملات والتبادلات.
- ❖ التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة، و تتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد و كذا اللغات التي يتم من خلالها الأفكار بها، و هو ما يجعل الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة.
- من خلال ما سبق يمكن تعريف الثقافة المقاولاتية على أنها (حفي، 2010، صفحة 07) : مجمل المهارات و المعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد و محاولة استغلالها و ذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال و ذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل

تسييري تنظيمي، و هي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم و المراقبة. كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي : العائلة، المدرسة، المؤسسة.

ويلخص نموذج (J.P SABOURIN et Y.GASSE) مفهوم الثقافة المقاولاتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز و ظهور المقاولين بين فئة المتعلمين و بالأخص الذين تابعوا التكوين في مجال المقاولاتية حيث و من خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد و الإمكانيات المقاولاتية . أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتتقسم إلى ثلاثة مجموعات :

- **المسبقات :** و تمثل مجموع العوامل الشخصية و المحيطة التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد . حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم اباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولاتية أكبر مع الآخرين.
- **الاستعدادات :** و هي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. و هي المحفزات، المواقف، الأهلية و الفائدة المرجوة، و التي تتفاعل في ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.
- **تجسيد الإمكانيات و القدرات المقاولاتية في مشروع :** وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة و التي تشمل العوامل الإيجابية و عوامل عدم الاستمرارية(انقطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، و الأفراد الذين يملكون إمكانيات و قدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.

ثانيا : العملية المقاولاتية

لقد تم تقديم مفهوم المقاولاتية سابقا على انها عملية خلق و إيجاد شيء جديد ذي قيمة مع اعتبار المخاطر والعوائد المصاحبة لهذه العملية من المقاولين أنفسهم، ومن هنا فإنه يمكن تعريف العملية المقاولاتية بأنها القدرة على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء و إدارة المشروع المنبثق. فهذه الأنشطة و الإجراءات لابد و أن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي (مبارك، 2009، صفحة 129).

وقد حدد (Hofer et Baygrave) خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي :

- عملية تنشأ بمحض و اختيار و إرادة الإنسان.
- تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال.
- تتضمن نوعا من تغيير الأوضاع.
- تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية.
- عملية شاملة.
- عملية ديناميكية.

تتمتع بالذاتية إلى حد كبير .

تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها.

نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

ثالثا : المقاولاتية المؤسسية

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية المؤسسية Corporate Entrepreneurship فمنها المقاولاتية الداخلية Intrapreneurship و التي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة Internal Intrapreneurship أو مستوى المقاولاتية المؤسسية داخل التنظيم Internal Corporate Intrapreneurship ويعود الفضل إلى الباحث Gifford Pincgot الذي أبرز مفهوم المقاولاتية المؤسسية على أنها مقاولاتية يعمل بها في منظمة قائمة بالأصل.

الفرع الثاني : مفهوم المقاولاتية

تعد المقاولاتية بمختلف مكوناتها محل دراسة و اهتمام عدد كبير من الباحثين، سواء أكان قطاعا عاما أو خاصا، مما أدى على تعدد و اختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها و تأثيرها و تآثرها.

أولا : نشأة و تطور المقاولاتية

إن المقاولاتية ليست وليدة اليوم، إلا أنها ظاهرة متجددة تحمل في طياتها أفكار و تصورات المبدعين في كل عصر لتحسين الاداء و زيادة الإنتاجية لنجاح الأعمال و المشروعات الكبيرة أو المتوسطة او الصغيرة. تعود جذور المقاولاتية إلى نظرية احتكار الغلة "oligopoly theory" حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات و الاسعار للسلع التي سوف ينتجها و يتخذ قرارا مناسبا بشأنها (بدران، 2013، صفحة 162).

كما تأثرت المقاولاتية أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة ، فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك المقاولاتي، و يرجع الفضل إلى ريتشارد كانتلون "Richard Cantillon" في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلا، بينما أشار فرانسيس وولكر "Francis walker" إلى أن المقاولاتية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول و تساعد في جني الأرباح.

أما الدراسة الاقتصادية اعتبرت المقاول عنصرا من عناصر الإنتاج، حيث أشار ألفريد مارشال " Alfred Marshal" إلى ان المقاولاتية أحد تكاليف الإنتاج، بينما يشير شولتز "Schultz" إلى أن المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن.

و قد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار المقاولاتية مرادف للإبداع و الابتكار، حيث أشار جوزيف شومبيتر "Josef Schumpeter" إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكارا تقنيا غير مسبوق.

أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية فقد أشار كل من ماكلياند "Maclelland" و دركر "Drucker" و منتزبيرغ "Mintzberg" و روبرت هيربرج "Robert Herzberg" إلى المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة إلى الانجاز و تعظيم الفرص و الابداع، و إنشاء منظمات الأعمال و المخاطرة و تكوين الثروة.

ثانيا : تعريف المقاولاتية

لقد تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم و طبيعة المقاولاتية مع وجود كثير من التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام و المحتوى.

المقاولاتية "Entrepreneurship" لغة هي كلمة إنجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur" و قد ترجمت من طرف الكنديين "Entrepreneuriat" إلى اللغة الفرنسية و المقاولاتية "Entrepreneurship" تعني حاول، بدأ، خاض، و تتضمن فكرة التجديد و المغامرة.

أما اصطلاحا فتوجد مجموعة من المقاربات التي تعرف بالمقاولاتية فأولها المقاربة الوصفية التي سعت لفهم دور المقاول في الاقتصاد و المجتمع مستعملة العلوم الاقتصادية في تحليلها، و ثانيها المقاربة السلوكية التي سعت لتفسير نشاطات و سلوكيات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة، و أخيرا المقاربة المرحلية التي حللت ضمن منظور زمني و موقفي المتغيرات الشخصية و المحيطية التي تشجع أو تمنع و تعيق الروح المقاولاتية. و تعرف المقاربة المرحلية المقاولاتية على أنها : "مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول مقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي، و يتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرارالدخول لمجال المقاولاتية، و هذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي (سلامي، 2012، صفحة 2).

و هناك من يرى بأن المقاولاتية لها ارتباط وثيق بالابداع لتحقيق الربح : "المقاولاتية عملية تكوين منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة و عدم التأكد".

كما تعتمد المقاولاتية على نشاطات و خبرات المقاول و قدرته على توجيه من حوله فهي عبارة عن : "عملية ديناميكية تتضمن قيام المقاول بتحفيز و تنشيط و استثارة العاملين معه لكي يدركوا كيفية تحقيق طموحاتهم و أهدافهم من خلال إحداث أثر في الربح أو في جودة الخدمات و المنتجات و قدرتها على المنافسة".

إذ نجد البروفسور هوارد ستيفنسن "Howard Stevenson" بجامعة هارفارد يوضح بأن المقاولاتية "عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات و متابعتها و تجسيدها" (صايبي، 2009، صفحة 5).

و من كل هذه التعاريف نستطيع استخلاص التعريف التالي : المقاولاتية هي حركية إنشاء و استغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد، يتمتعون بروح مقاولاتية تبعا لمختلف المتغيرات الشخصية و المتغيرات المحيطية التي يمتلكونها وصولا إلى إنشاء منظمات جديدة لخلق قيمة مضافة.

III. التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية

الفرع الأول: التعليم المقاولاتي

أولاً: التاريخ و النشأة

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية إلى عام 1947 في كلية هارفرد الأمريكية لإدارة الأعمال، إذ قدم ميل ميسز أول مقرر دراسي في المقاولاتية حيث جذب 188 طالب من أصل 600 طالب، وهذا بسبب احتياجات الطلبة العائدين من الحرب العالمية الثانية إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نتيجة مخلفات الحرب، إلا أن هناك من يرى أول من تنبه لتدريس مقولة الأعمال هو الياباني شيجرو فيجي من جامعة كوبي عام 1938. لكن بصفة عامة لم يحقق موضوع المقاولاتية الجاذبية المتوقعة في فترة الخمسينيات و الستينيات نتيجة حالة الهبوط في الأنشطة التجارية و المهنية في الاقتصاد الأمريكي مقابل النمو الكبير في المنظمات الكبيرة، إلا أنه مع بداية عقد السبعينيات بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر بسبب بداية صعود تلك الأنشطة مرة أخرى، و في منتصف الثمانينات زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة.

ثانياً: تعريف التعليم المقاولاتي

– مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام و تدريب و تعليم أي فرد يرغب في المشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي و تطوير المشاريع الصغيرة.

– التعليم الذي يسعى إلى تعزيز إحترام الذات و الثقة بالنفس بالاعتماد على مواهب الفرد و إبداعه، وبناء المهارات و القيم المناسبة التي تساعد الطلبة على توسيع أفق نظرهم إلى التعليم المقاولاتي و ما بعده من فرص، و تقوم هذه المنهجيات على اعتماد نشاطات شخصية وسلوكية و تحفيزية و نشاطات تخطيط وظيفي.

ثالثاً: الغرض من التعليم المقاولاتي

إن تحقيق القصد من التعليم المقاولاتي يجعل من الطالب حريصاً على (عيد، 2014، صفحة 155) :

اكتشاف ذاته ليتعرف على مدى استعداداته أن يكون مقاولاً أم لا.

ادراك ما يلزمه ليكون مقاول محترف.

دراسة سبل التوصل للأفكار المقاولاتية.

تعلم كيفية تحويل الفكرة لمشروع منتج.

دراسة الكيفية التي يجب أن يدار بها المشروع المقاولاتي.

دراسة سبل التخطيط لنمو المشروع من البداية إلى مرحلة التنفيذ.

دراسة آليات تجنب الأزمات قبل حدوثها و كيفية الإستعداد لمواجهتها.

غرس روح المبادرة واقتناص فرص نجاح الأعمال و صناعة قادة المستقبل.

الفرع الثاني: الروح المقاولاتية

أولاً: تعريف الروح المقاولاتية

إن مصطلح الروح المقاولاتية مازال محل بحث و اهتمام الباحثين ،حيث لا يوجد لحد الآن تعريفا شاملا لها، إلا أن هناك من عرفها على أنها:

- **تعريف ليجر و جيرنيو:** هي تنفيذ التصور الذي يعتبر عملية التعرف على الفرص و جمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات ، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولاتية و ليس كمفهوم لها.

- **تعريف المختصين في الاتحاد الأوروبي:** لا يجب أن تنحصر روح المقاولاتية فقط إنشاء المؤسسات ، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية و في كل النشاطات المهنية، لأن روح المقاولاتية تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة و العمل.

- يمكن القول أن الروح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات و المعاني، تمكن الأفراد من تطوير أنفسهم واكتساب مهارات جديدة توجههم للواقع العملي لتطبيق الأفكار الجديدة، و بالتالي التغلب على الخوف لتقبل التغيير و اكتساب ديناميكية في التعامل مع الحوادث الجديدة.

مم سبق الذكر نقول أن روح المقاولاتية هي مجموعة من المؤهلات و القدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية ، من خلال سلوكها و تصرفها، و التي يتم حصرها في النقاط التالية:

اكتشاف الفرص و العمل على اقتناصها.

إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي.

اتخاذ القرارات الصائبة.

اقتحام الغموض.

المبادرة و تحقيق السبق.

استقراء المعلومات و التدقيق فيها.

تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف.

التصرف على أساس توقعات محسوبة.

يتحمل المخاطر و لا يخشى الفشل.

التعامل بمرونة.

ثانيا: مقومات الروح المقاولاتية

هي مجموعة من المقومات الشخصية الدافعة لهذه الروح و هي خاصة بالفرد إضافة إلى أخرى بيئية محيطة به.

- **المقومات الشخصية:** مجموعة من العناصر المتواجدة في ذهنية الفرد و المتمثلة في السمات : الذاتية، السلوكية، و الإدارية.

- **المقومات البيئية:** و تنقسم إلى أربعة عناصر هي كالآتي:

أ- **المحيط الاجتماعي:** يعتبر عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة ، وأهم ما يؤثر في الفرد من المحيط الاجتماعي هو الأسرة و الدين (يحياوي، 2010، صفحة 11).

ب- **الجهات الداعمة:** إن المؤسسات العامة و الخاصة هي التي تنشأ الروح المقاولاتية لدى الأفراد، حيث كلما كانت فعالة زادت من روحهم المقاولاتية.

ج- **مراكز البحث العلمي:** يقع على عاتق الجامعات مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية التي تعد من الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال ، نذكر منها (بكر، 2014، صفحة 62):

توفير رأس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة.

التدريب على توليد الأفكار الإبداعية و الابتكارية لتحويلها إلى منتجات اقتصادية.

التدريب على تأسيس و إدارة المشاريع المقاولاتية الصغيرة.

الإرشاد و التوجيه وتقديم الدعم الفني و المهني في التنظيم و الإدارة و التسويق.

إجراء البحوث العلمية و الدراسات التطبيقية و تقديم الاستشارات و خدمات الإرشاد و التوجيه.

د- **حاضنات الأعمال الجامعية:** لقد تجاوز دور بعض الجامعات من تعليم عالي و بحوث إلى دور جديد يساهم في التنمية الاقتصادية و هذا عن طريق توفير فرص استثمارية على رأسها البحث العلمي، أي تبني المبدعين و المبتكرين و تحويل أفكارهم إلى إنتاج و استثمار من خلال تقديم الدعم و المساعدة العملية لهم (الدويبي، 2014، صفحة 260).

IV. أهمية التعليم المقاولاتي و أهدافه

الفرع الأول: أهمية التعليم المقاولاتي

إن أهم ما يتم الاعتماد عليه في المقاولاتية هو إدراك المقاول و حدسه و إبداعه لكي يحول الفكرة إلى مشروع ريادي، و تكمن أهمية التعليم المقاولاتي فيما يلي (شطّة، 2017، صفحة 16):

إن برامج التعليم المقاولاتي التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات و للغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع/خدمات جديدة حيث أن المقاولاتية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع و الابتكار، فالأهم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي للتمكن من استحداث الأفكار الريادية و تبنيها لتصبح مشاريع رائدة منتجة.

خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة و زيادة فرص نجاح الأعمال و صناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية، كما أنه يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الإستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي. المساهمة في زيادة الأصول المعرفية و تعظيم ثروة الأفراد و بالتالي التراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن ، أي بناء مجتمع المعرفة.

السماح للعاملين بالمؤسسات القائمة بكسب مهارات نادرة و مبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات، كما أن إبداعهم يزيد من احتمالية تطوير منتجات جديدة. زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات تكنولوجيا عالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة و المساهمة في التغلب على مشكل البطالة.

الفرع الثاني: أهداف التعليم المقاولاتي

التعليم المقاولاتي هدفه إكساب الأفراد سمات المقاوله مثل المبادرة، المخاطرة، الاستقلالية... لخلق جيل جديد من المقاولين، و تتمثل أهدافه في:

- تمكين الأفراد من تحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.
- تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل المخاطرة، الاستقلالية، المبادرة و قبول المسؤوليات، أي التركيز على كيفية بدأ المشروع و إدارته بنجاح.
- تمكين الأفراد من خلق مشاريع تقنية متطورة مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر.
- القدرة على حل المشاكل، التنظيم، التخطيط، اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية (مهارات ادارية).
- التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل (مهارات اجتماعية).
- الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي و القدرة على التحمل الذاتي (تطوير الشخصية).
- القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، تحمل المخاطر و تجسيد الأفكار (مهارات مقاولاتية).
- تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الإنجازات الشخصية والمساهمة في تقدم المجتمع.
- إعداد أفراد ناجحين في مستقبلهم الوظيفي، ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.
- توفير المعارف المتعلقة بمقاوله الأعمال.
- بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية وإعداد خطط الأعمال.
- تحديد الدوافع و إثارتها و تنمية المواهب المقاولاتية.
- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع و غرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.

و يمكن عرض تطور أهداف تعليم المقاولاتية في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): أهداف تعليم المقاولاتية

الكتاب	أهداف تعليم المقاولاتية
Block and Stumpf (1992)	<u>العناصر المفضلة للمقاولاتية لدى الطلبة:</u>
	✓ كشف و هيكله قيادة المقاولاتية.
	✓ تحديد و تخفيض الحواجز أمام المبادرة المقاولاتية .
Hills (1998)	✓ تنمية معرفة الغير و تطور الإدراكات و المواقف الخاصة بالتغير في مجال المقاولاتية.
	<u>عناصر أساسية أساسية في مجال المقاولاتية:</u>
	✓ معرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير .

✓ معرفة الخصائص المقاولاتية .	
<u>ثلاث عائلات من الأهداف ترتبط بثلاث وضعيات مختلفة يمكن أن تهم الطلبة:</u> ✓ تحسيس الطلبة و تنمية حسهم المقاولاتي. ✓ تشجيع اكتساب الأدوات، التقنيات و المؤهلات الخاصة بالمقاولاتية. ✓ اقتراح نقطة ارتكاز و تكوين خاصة بالطلبة.	Fayolle(1999)

المصدر: نقلا عن عدنان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية و المقاربة بالكفاءة، الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة بسكرة، أبريل 2010، ص5، 6.

إن أبرز مثالين على المقالة لدى طلاب الجامعة هما:

- "موقع غوغل" الذي هو في الأصل محرك بحث أنشأه طالب الدكتوراه في جامعة ستانفورد الأمريكية لاري بيدج و سيرجي برين عام 1998.

- "شركة مايكروسوفت" التي أسسها بيل غيتس عام 1975 حيث كان عمره حينها 20 عاما، و الذي أصبح فيما بعد أغنى رجل في العالم لعدة سنوات.

7. متطلبات و استراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي

الفرع الأول: متطلبات التعليم المقاولاتي

إن تحقيق أهداف التعليم المقاولاتي بكفاءة و فعالية يتطلب شراكة حقيقية بين المنظمات الحكومية و الخاصة و الجهات الداعمة، و تتمثل المتطلبات فيما يلي (سالم، 2012، صفحة 15):

1- **البنية التحتية:** توفير قاعات مناسبة مجهزة بالأدوات اللازمة من طاولات و كراسي ، و كذا الأجهزة و المعدات المختلفة من حواسيب و أجهزة عرض الشرائح ، و البرمجيات التي توفر التطبيقات العملية و التدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى القاواني.

2- **الموارد البشرية:** هم الأفراد المؤهلين و المدربين و القادرين على إستخدام أساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب، نظرا أن هذا التعليم يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى المتعلمين.

3- **البيئة:** هي التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التعليم المقاولاتي و خططه و أهدافه، و تستمد البيئة تمكينها من وعي أفراد المجتمع على جميع المستويات، و من هنا يتوفر التعاون و الدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع.

4- **التجارب السابقة:** الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص و البناء عليها في الممارسة و التطبيق للسياقين التربوي و التعليمي في البيئة.

5- **التكيف:** الاستجابة للتحديات و الضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه على هذا النوع من التعليم و السلوك المقاولاتي، و محاولة التكيف معها قدر الإمكان .

الفرع الثاني: برامج التعليم المقاولاتي

يكون تعليم المقاولاتية مدى الحياة، أي يجب ربطه بجميع المستويات التعليمية ، و حتى المتقاعدين لدعم دخلهم المالي، حيث يجب إتاحة البرامج المميزة لتعليم المقاولاتية للجميع.

تمر عملية تعليم المقاولاتية عبر خمس مراحل و هي كالتالي:

1- تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا و يمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية من الابتدائية إلى الثانوية ، فيتعلم الطالب أساسيات الاقتصاد و الفرص و الخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقن المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، فالدافعية للتعلم و الإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

2- الوعي بالكفاءة: يتعلم الطلبة الحديث بلغة الأعمال، و يرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، و هذا جانب أساسي في التعليم التقني، حيث التركيز يكون على الكفاءات الأولية و اكتشافها لديهم، و التي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية أو أن تحتويه مساقات ترتبط بها.

3- التطبيقات الإبداعية: إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد، ففي هذه المرحلة يستكشف الأفراد الأفكار و تخطيط الأعمال من خلال حضورهم الندوات، وبالتالي يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة، والتي تشجعهم على ابتكار و خلق فكرة أعمال للقيام بعملية اتخاذ القرار و هذا عن طريق بناء خطة عمل متكاملة.

4- بدء المشروع: بعد اكتساب الأفراد تجربة العمل المقاولاتي و التعليم التطبيقي، فهم يحتاجون إلى المساعدة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي وخلق فرصة العمل، و يمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم و المساعدة في برامج التعليم التقني و المهني .

5- النمو: عندما تتضح الشركة فإن العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة، و عادة العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة، في حين أن سلسلة الندوات المستمرة يمكن أن تساعد المقاول لتعريف و تمييز المشاكل المحتملة و التعامل معها في الوقت المناسب و حلها بفعالية، مما يمكن من نمو و تطوير المشروع.

الفرع الثالث : استراتيجيات التعليم المقاولاتي لتعزيز الروح المقاولاتية

هناك عدة استراتيجيات يمكن اتباعها للوصول إلى تعليم مقاولاتي يعزز و ينمي روح المقاولاتية لدى الطلبة، نذكر منها:

أولاً- إستراتيجية العرض: تحويل المعارف و المهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم عن طريق توصيل المعلومات أو حكاية قصة، و تكون أنظمة التقييم على حسب الإنصات و القراءة، و تقتصر على قياس درجة الحفظ لكل المعارف التي تم تدريسها للطلبة.

ثانياً - إستراتيجية الطلب: معاكسة للاستراتيجية الأولى، تقوم على الإحتياجات و الدوافع وأهداف الطلبة، فالتعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعليمهم.

ثالثا - إستراتيجية الكفاءة: تبحث في تنمية و تطوير الاستعدادات للطلبة على حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف، بحيث التعليم يكون تداخليا بين المعلم و الطالب، و نظام التقييم يركز على الإستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

رابعا - إستراتيجيات أخرى: تبعا للإستراتيجيات السابقة تتدرج عدة إستراتيجيات أخرى نذكر منها:

أ- إستخدام أشرطة الفيديو: إن عرض فيلم في بيئة أعمال تسمح للطلبة بملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين و الخبراء في قطاعات مختلفة، ولتدريب أصحاب المشاريع المستقبلية يمكن تزويد الفيلم المقدم بقصة حقيقية لبعض المقاولين و التي يمكن أن تعطي أفكارا و تأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

ب- إستعمال قصص الحياة: يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة، و السير الذاتية تدعم في تعلم المقاولين.

ج- التعليم بالتجربة و الممارسة: تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل سولء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال، بغرض تعريفهم ببيئة العمل لفترة معينة قصد اكتساب خبرات و معارف و مهارات جديدة قبل الدخول في ميدان العمل المقاولاتي.

د- العروض التقديمية من قبل الطلبة: للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة، أو مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها.

هـ- لعب الأدوار: يقوم الطلبة بتمثيل أدوار عن مواقف إجتماعية إفتراضية ، لتعلم الإستماع الجيد و كيفية التفكير وحدهم.

و- الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة: يهدف التعرف عليها و على إمكانياتها و قدراتها و أقسامها و مجال أنشطتها و أعمالها.

VI. الخلاصة :

تعد المقاولاتية مجالا كاملا يعتبر فيه المقاول والفرصة هما الأساس، فإنشاء المؤسسة كظاهرة تستوجب شخصا مثقفا يتصف بسمات تميزه عن غيره ووسطا ممتازا ابتداء من الوسط الأسري للفرد كي يصبح مقاولا مرورا بالقيم الدينية الراسخة فيه، كما نرى أن للدولة دورا مهما من خلال سن القوانين الفعالة والمشجعة، وكذا أجهزة الدعم والمرافقة لتوفير الموارد الضرورية للأشخاص المعنيين خاصة الناجحين منهم.

إضافة إلى الدور الفعال للجامعات التي تشجع في تكوين وتطوير قدرات وقيم الطالب المقاولاتية ، كما تقدم نماذج ناجحة في هذا الميدان، وأن الفشل ليس عيبا وإنما طريقا للنجاح، كما يأتي دور الإعلام؛ من خلال تقديم النماذج الناجحة محليا ووطنيا وعالميا، وكذا تثقيف فئات المجتمع سواء الأسر أو حتى الطلبة

الجامعيين، وأخيرا دور حاضنات الأعمال في الجامعات؛ من خلال التوجيه، التشجيع، والاعتناء ببعض الطلبة المبتكرين، والإهتمام بالتعليم المقاولاتي الذي من شأنه ينمي الروح المقاولاتية.

- الإحالات والمراجع:

- ابراهيم بدران. (2013). الريادية. الأردن: دار الشروق للنشر و التوزيع.
- أيمن عادل عيد. (سبتمبر، 2014). ، التعليم الريادي لتحقيق الإستقرار الإقتصادي و الأمن الإجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم،، صفحة 155.
- أيوب صكري،سمير محمد جلاب،علي شطة. (2017). ،واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر- الإنجازات و الطموحات. مجلة إقتصاديات المال و الأعمال،المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف،ميلة،الجزائر، 16.
- بلقاسم ماضي، عبير حفيفي. (6-7-8 افريل، 2010). ثقافة المؤسسة و المقاولاتية. الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية : التكوين و فرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، صفحة 7.
- حمزة لفقيير. (2015). دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد. مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، مجلد 1، برج بوعريريج،الجزائر، 119.
- خذيري توفيق، حسين الطاهر. (2013). المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية : المسارات و المحددات. الملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و لمتوسطة في الجزائر ، جامعة الوادي، صفحة ص 4.
- صندرة صايبي. (2009). سيرورة إنشاء مؤسسة أساليب المرافقة. جامعة قسنطينة، الجزائر: دار المقاولاتية.
- عاكف لطفي خصاونة ، (2011) ، إدارة الإبداع و الابتكار في منظمات الأعمال (صفحة 143). عمان ، الاردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- عبد السلام رشيد الدويبي. (سبتمبر، 2014). ،ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الأعمال، جامعة الرياض،السعودية، صفحة 260.
- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي. (2006). الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة. عمان: دار الحامد.

- مجدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم. (2012). «مستقبل جودة التعليم: التدويل، وريادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية». مصر: دار العالم العربي.
- مجدي عوض مبارك. (2009). «الريادة في الأعمال، إربد. الأردن: عالم الكتب الحديثة.
- مصطفى محمود أبو بكر. (سبتمبر، 2014). «منظومة ريادة الأعمال و البيئة المحفزة لها. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الأعمال، جامعة طيبة، المدينة المنورة، السعودية، صفحة 62.
- مفيدة يحيوي. (6-7-8 افريل، 2010). «أنشاء المؤسسة و المقاولاتية هل هي قضية ثقافة؟ الملتقى الدولي حول المقاولاتية "التكوين وفرص العمل"، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، صفحة 11.
- منيرة سلامي. (18-19 افريل، 2012). «التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر. الملتقى الدولي حول استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، صفحة 2.

التجربة الجزائرية في دعم و ترقية المقاولاتية كآلية لتحقيق التنمية الاقتصادية

زهية لموشى*، إلهام نايلي†

I مقدمة :

تواجه الجزائر كغيرها من الدول النامية تحديات تنموية عميقة و اختلالات هيكلية حادة في جهازها الاقتصادي نتج عنها بطء في عملية التحول الهيكلي من إقتصاد أولي إلى إقتصاد صناعي، و قد نجم عن هذا الوضع عموما تواضع معدلات النمو الاقتصادي طويل المدى و ارتفاع معدلات البطالة ، و توسع رقعة العجز في رصيد التجارة الخارجية و الميزانية العامة للدولة ، مما نجم عنه حساسية كبيرة تجاه الصدمات و التقلبات الاقتصادية و المالية و التي أصبحت سمة الإقتصاد المعاصر، و يعزى هذا الأمر بشكل أساسي إلى ضعف القاعدة الانتاجية و تواضع مستوى و نوعية أداء المؤسسات الاقتصادية الوطنية الناتجة عن قلة التوجه الانمائي الحديث القائم على الابداع و التقانة و المعرفة في الانتاج، فالتحديات التنموية التي تواجهها الجزائر تتطلب معالجات تأخذ بعين الاعتبار الخصائص الهيكلية لاقتصادها، و لهذا فقد أصبحت الحكومة مجبرة على ضرورة الوقوف بالإقتصاد الوطني خارج قطاع المحروقات من خلال العمل على التنويع السلعي للهيكل الانتاجي خارج قطاع المحروقات، و لن يتحقق ذلك إلا من خلال الوقوف بالمقاولتية و ذلك من خلال تعزيز روح المقاولاتية داخل أوساط الشباب، حيث بادرت الحكومة في تنفيذ هذا المخطط من خلال إهتمامها بالمقاولاتية و تجسيدها ميدانيا بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الـ PME و التي تعتبر البديل الناجح و الآلية الوحيدة و المحرك الأساسي لعجلة التنمية الاقتصادية. و لتحقيق هذا الغرض سعت الدولة إلى تنفيذ إستراتيجية التنمية القطاعية من خلال العمل الجاد على الوقوف بهذا القطاع و دعمه و تحفيزه ماليا و إداريا و قانونيا، لما له من أثر واضح على تحقيق قيمة مضافة حقيقية للاقتصاد، و خلق مناصب عمل بالإضافة إلى مساهمته في رفع مستوى الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات. لذلك تمحورت الإشكالية الرئيسية للبحث حول :

إلى أي مدى يمكن أن تساهم المقاولاتية في الجزائر في دعم و تحقيق التنمية الاقتصادية ؟

الدراسات السابقة :

* أستاذة محاضرة - أ- ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - (الجزائر) ، lemm_zahia@yahoo.fr
† أستاذة محاضرة - أ- ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - (الجزائر) ، oebnaili@gmail.com

1-دراسة صندرة سايبى ، بعنوان : " المقاولاتية و إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر - دراسة مقارنة بين ولايات " قسنطينة و ميله و جيجل " ، و هي عبارة عن أطروحة دكتوراه في علوم التسيير بجامعة قسنطينة لسنة 2014 ، حيث ركز البحث على أهم العوامل و المحددات المؤثرة على المقاولاتية بالإضافة إلى تسليط الضوء على الآليات و وسائل دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من طرف الحكومة الجزائرية ، لكن الباحثة لم تتطرق إلى دور و مساهمة هذه المؤسسات في تحقيق التنمية الاقتصادية .

2-دراسة لمحمد قوجيل ، بعنوان : " دراسة و تحليل سياسات دعم المقاولاتية بالجزائر " ، و هي عبارة عن أطروحة دكتوراه في علوم التسيير بجامعة ورقلة لسنة 2016 ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر ، و ذلك من خلال قدرتها في التحكم في العوامل الثقافية و التعليمية و المالية و الاقتصادية و القانونية ، و قدرتها على تفعيل دور الهيئات الداعمة و المرافقة من أجل توفير البيئة الملائمة للبروز المقاولاتي ، لكن لم تتناول الدراسة مدى أهمية المقاولاتية في تنمية المجتمع إقتصاديا و قدرتها على مكافحة البطالة و النهوض بالاقتصاد الوطني .

3-دراسة لياسر عبد الرحمن و براشن عماد الدين، بعنوان : " قطاع المؤسسات الصغيرة المتوسطة في الجزائر (الواقع و التحديات) ، و هي عبارة عن مقالة منشورة بمجلة " نماء للاقتصاد و التجارة " ، الصادرة عن جامعة جيجل ، العدد الثالث سنة 2018 ، حيث تناولت هذه الورقة البحثية تشخيص واقع قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و أهم المعوقات التي تواجهها في ظل الظروف الراهنة و مدى مساهمة هذه المؤسسات الناشئة في الناتج المحلي الاجمالي و قدرتها على امتصاص اليد العاملة ، و لكن لم يتطرق هذا البحث إلى أهمية المقاولاتية و التعليم المقاولاتي خاصة في تشجيع و خلق المبادرات الخلاقة لإنشاء هذه المؤسسات و دور السياسات الحكومية في دعمها و تنميتها على مختلف الأصعدة المالية و التشريعية و الاقتصادية .

1.1- المقاولاتية و مقومات تعزيزها :

1. تعريف المقاولاتية : لا يوجد إجماع حول تعريف المقاولاتية إذ أن أغلب التعريفات تتفق على أنها : " نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الريادة و الابتكار و تنظيم و إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة ، و تحمل المخاطرة و قبول النجاح او الفشل ، كما أنه مسار يعمل على خلق قيمة مضافة بتخصيص الوقت و الجهد ، مع تحمل الأخطار المالية و النفسية و الاجتماعية المصاحبة ، بهدف الحصول على عوائد مالية أو شخصية " (محمد قوجيل ، 2016، 15)

و قد تم أيضا تعريف المقاولاتية على انها : " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام و تدريب و تعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى

تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع العمال أو تطوير مشاريع العمال الصغيرة و المتوسطة .
(Christopher Russell Brown, 2007, 27) وفي هذا الصدد و من أجل إعطاء مفهوم أكثر دقة للمسار المقاولاتي يمكن تقسيمه في ثلاث محاور أساسية هي :

النشاطات قبل المقاولاتية : و تتعلق ببعض الأبعاد كالتعليم و الثقافة المقاولاتية ، البيئة المقاولاتية و التوجه المقاولاتي .

النشاطات المقاولاتية : و تتمثل في إنشاء المؤسسة و توضيح الرؤى الاستراتيجية للتسيير المقاولاتي الذي يساهم في نمو و تطور هذه المؤسسة

النشاطات بعد المقاولاتية : و هي المرحلة التي تعنى بتسيير و متابعة النشاطات المقاولاتية بهدف المحافظة على نمو و تطور المؤسسة (اليونسكو و منظمة العمل الدولية ، 2010 ، 21)

2. مقومات تعزيز روح المقاولاتية : من بين أهم المقومات الدافعة لتعزيز روح المقاولاتية نجد :

- **المقومات شخصية :** هناك مجموعة من العناصر الشخصية المتواجدة في ذهنية الفرد تعد كركيزة أساسية للفرد كي يمتلك روح مقاولاتية، وهذه المقومات متمثلة في سمات الفرد ذاته كالمسماة الذاتية الخاصة بالفرد و كذا سماته السلوكية و السمات الادارية .

- **المحيط الاجتماعي :** يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة، واهم ما يؤثر في الفرد من المحيط الاجتماعي ما يلي : الأسرة و المجتمع ، الدين ، العادات و التقاليد ... (سفيان زابدي، 2016، 76)

- **الجهات الداعمة :** نظرا لأن الروح المقاولاتية لدى الفرد تنشأ من المحيط الذي يؤثر فيه ممثلا في المؤسسات العامة والخاصة، وهيئات الدعم و المرافقة وقد رأينا الدور الذي تلعبه هذه الجهات في دفع الفرد نحو المقاولاتية، فكلما كانت فعالة كلما زادت من الروح المقاولاتية لدى الافراد الذين لم ينشئوا مؤسسات بعد.

- **مراكز البحث العلمي :** يعتبر التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة محورا أساسيا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبنى عليه ، فمن خلال إدماج الجانب البيداغوجي في مؤسسات التعليم العالي الخاص بالمقاولاتية، سواء على مستوى التدريس أو بتنظيم الملتقيات والندوات التي تثري هذه المواضيع، كلها تؤدي إلى زيادة الروح المقاولاتية للطلبة. ضف الى ذلك الدور الذي تلعبه **الملتقيات والحلقات الدراسية** في توجيه وإرشاد المبادرين وتنمية مهارات التفكير لديهم حتى يتمكنوا من تحويل أفكارهم ومبادراتهم إلى مشروعات متحققة فعلا. (عبد السلام رشيد الدويبي ، 2014 ، 260)

- **حاضنات الأعمال الجامعية** : الهدف من إنشاء حاضنات الأعمال المرتبطة بالجامعة أو ما يسمى بالمقاولاتية الجامعية ، قصد خلق دور جديد وحساس لها يساهم في التنمية الاقتصادية، فعلاوة عن الأدوار التقليدية للجامعة (التعليم العالي، البحث ...) فقد تقوم الجامعة بتوفير فرص استثمارية وتشغيل مخرجاتها النهائية وعلى إرسائها للبحث العلمي عن طريق هذا النوع من الحاضنات ، و منه تحويل أفكار المبدعين و المبتكرين و مشاريعهم من مجرد نموذج نظري إلى حقيقة إستثمارية ملموسة ، من خلال توفير الدعم و المساعدة العملية للمبتكرين في سبيل الحصول على المنتج الذي يخلق قيمة مضافة في اقتصاد السوق. (عبد الرزاق فوزي، 2015، 204)

2.1- آليات دعم و ترقية المقاولاتية في الجزائر :

تبرز أهمية المقاولاتية في التجربة الجزائرية من خلال الدور و الأهمية التي أولتها الحكومة لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لما لها من مزايا عديدة تنعكس إيجابا على المجتمع و الاقتصاد ، خاصة من حيث مساهمتها في رفع مستوى الناتج الوطني و النمو الاقتصادي و الحد من ظاهرة الفقر و البطالة و غيرها من المتغيرات الاقتصادية الأخرى ، و قد شكل القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الإطار المرجعي لوضع إستراتيجية مستقبلية للنهوض بهذا القطاع ، فالجزائر كغيرها من البلدان تفتنت لأهمية هذا النوع من المؤسسات و أصبحت تسعى جاهدة لتشجيع الإستثمار فيها (عليان نبيلة ، 2015 ، 33)، و هذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الاخيرة حيث قامت بإرساء العديد من الآليات و التي في مقدمتها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات التقليدية ، و هي هيئة عليا تشرف على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومهمتها تتمثل في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها وتجسيد برنامج تأهيلها اقتصاديا وتقديم الحوافز والدعم لها. و تساهم هذه الوزارة و بشكل فعال في توجيه و تأطير و مراقبة و مرافقة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و عليه ألحقت الدولة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بقطاع خاصا بها لوحدها حيث كانت البداية في 1991 حيث كانت وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بعدها تحولن إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة و المتوسطة في 1993 و من بين مهامها نجد :

- تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة .
- تقديم الحوافز و الدعم اللازم لنطوير المشروعات الصغيرة و المتوسطة .
- المساهمة في إيجاد الحلول لمختلف المشاكل التي تعاني منها المشروعات الصغيرة و المتوسطة.
- إعداد النشرات الإحصائية اللازمة و تقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا النوع من المؤسسات
- تبني سياسة لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تحديثها و رفع من تنافسيتها .

(المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 19، 2000، 42)

أولا : في المجال التمويلي :

تعانى وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العديد من المشاكل و التي في مقدمتها مشكلة التمويل و في هذا الإطار تم وضع مجموعة من التدابير و إنشاء المؤسسات المالية المتخصصة في تمويل هذا النوع من المؤسسات ضف إلى ذلك إستخدام الأدوات الحديثة في مجال التسيير (بوقنة عبد الفتاح، 2003، 06)، و ذلك وفقا للمادة 11 من القرار رقم 01/18 المتعلق بالقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المتضمن إجراءات الدعم لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و من بين أهدافه:

- ✓ تسهيل قبول وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للوصول إلى التمويل اللازم .
- ✓ إقرار أهلية المشاريع والضمانات المطلوبة .

- ✓ تحسين الخدمات البنكية و تسهيلها ، من خلال إعداد اتفاقيات مع البنوك والمؤسسات المالية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، و كذا التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات التالية: إنشاء المؤسسات ، تجديد التجهيزات ، توسيع المؤسسات.
- ✓ ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . (المرسوم التنفيذي رقم 02-307 ، 2002 ، 13)

- ✓ ضمان متابعة المخاطر الناجمة عن ضمان القروض، وتسليم شهادات الضمان الخاصة بكل صيغ التمويل.
- ✓ القيام بكل عمل يهدف إلى المصادقة على التدابير المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيمها في إطار ضمان الاستثمارات، حيث يحل الصندوق محل البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص آجال تسديد المستحقات، وفي حدود تغطية المخاطر طبقا للتشريع المعمول به.و من بين هذه الأليات نجد :

1.الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ : تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417هـ الموافق لـ 8 سبتمبر 1996 و المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 98/231 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1419هـ الموافق لـ 13 جوان 1998. (نصوص تنظيمية لأجهزة دعم و تشغيل الشباب ، 1998 ، 11)، و هي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء المقاولات ، بالإضافة إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي ، حيث تقوم بتقديم الاستشارات لأصحاب المشاريع المتعلقة بالتسيير المالي وتعبئة القروض ومتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب أصحاب المشاريع، إضافة إلى تقديم الإعانات المالية لأصحاب المؤسسات المصغرة ، حيث تمنح قروضا بدون فوائد في حالة التمويل الثنائي بينها وبين صاحب المشروع ، وفي حالة التمويل الثلاثي فإنها تمنح قروض بدون فوائد من صندوق الوكالة ، وتحمل جزء من الفوائد التي يفرضها المصرف، وتستفيد كذلك المشاريع من تسهيلات جبائية

كالإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ورسوم نقل الملكية ومن الضريبة على أرباح الشركات ومن الرسم على النشاط المهني. و الجدول الآلى يوضح عدد المشاريع الممولة و حجم المبالغ الممنوحة من طرف ANSEJ

الجدول رقم 01: آليات الدعم المقدمة من طرف ANSEJ و حجم تمويلها بالمقارنة بين 2013 و 2017

نهاية 2017	نهاية 2013	
372386	292186	عدد المشاريع التراكمية الممولة
1178.755.906.815	849.759.905.377	المبالغ (دج)

Source : les Bulletins d'information Statistiques de la PME, n° 24 et 3 , 2014,2018.

حيث نلاحظ ارتفاع حجم الدعم المقدم من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، بين سنتي 2013 و 2017 بسبب زيادة الطلب على إنشاء الكثير من المؤسسات خاصة في قطاع الخدمات والنقل، وهذا ما سمح برفع نسبة العمالة بحيث بلغت في 2018 حوالي 888069 عامل، هذا ومن المقرر ارتفاع عدد المشاريع الخاصة بـAnsej بعد 2018 في ظل دخول التمويل الذاتي حيز التنفيذ وزيادة التوجه نحو صيغ التمويل الثنائي. و يمكن حصر مهام هذه المؤسسة فيما يلي :

- إدماج الشباب في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وذلك عن طريق تقديم المشورة والنصح حول كل ما يتعلق بالمشاريع الإستثمارية.
- تقوم بمتابعة الشباب أصحاب المشاريع خلال إستثماراتهم والحرص على ربطهم بجميع الشروط المرتبطة بالوكالة.
- تدعيم وتقديم الاستشارة ، ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في تطبيق مشاريعهم الاستثمارية .
- تعمل على تشجيع كل الأعمال المؤدية إلى توفير الشغل وزيادة الاستثمارات وترقية الشباب بما في ذلك برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.
- توفير كل المعلومات الاقتصادية والتنظيمية والتشريعية والتقنية المتعلقة بالمشاريع الإستثمارية للشباب.
- تقديم المساعدة للمشاريع خلال مسار التركيب المالي كتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز هذه المشاريع، وهذا بإقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات المالية.
- إحداث بنك للمشاريع المقيدة إقتصاديا واجتماعيا. (agence national de soutien a l'emploi de jeunes,2004 ,62)

2. صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة FGAR :

تم إنشائه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02/373 الصادر في 2002/10/11 و بدأ نشاطه في مارس 2004 كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و يقدر رأسماله بـ 01 مليار دينار جزائري

فهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات التقليدية، و يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي (مرسوم تنفيذي رقم 02 / 373 ، 2002 ، 13) ، و قد بدأ نشاطه رسميا في 2004/03/14. هذا الصندوق يمثل آلية تمويلية تسهل على المؤسسات الوصول إلى التمويل اللازم (قروض محلية او أجنبية) و ضمانها لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ذلك لتمويل إستثماراتها حيث يقدم الصندوق ضمانات لفائدة المؤسسات الصغرى و المتوسطة للحصول على القروض من المؤسسات البنكية و من الممكن أن تصل إلى 70% من أصل القرض. و يشترط في المؤسسات التي تستفيد من ضمانات هذا الصندوق أن تتوفر على الأهلية للإستفادة من القروض البنكية و يضمن هذا الصندوق نوعين من القروض و هي قروض الإستثمار و قروض الإستغلال. و تعد هذه الآلية من بين أهم الآليات التي تساعد على ترقية التعاملات المصرفية بين المشاريع التي تعاني من نقص الضمانات الكافية و بين البنوك من خلال توفير حجم معين من الثقة بين مختلف الأطراف ، و الجدول التالي يوضح حجم الضمانات :

الجدول رقم 02 : حجم الضمانات المقدمة من صندوق FGAR ما بين 2004 و 2017

نوع الأنشطة والمشاريع	حجم الضمانات (دج)
الصناعة	32 151 448 062
البناء والأشغال العمومية	10 993 691 363
الزراعة والصيد	882 180 868
الخدمات	9 466 535 915
المجموع	53 493 856 208

Source : fond de garantie des crédits aux PME <https://www.fgar.dz/portal/ar/statistiques> consulté le 03 /01 /2020

يبين الجدول رقم 02 حجم الضمانات المقدمة من قبل صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي تجاوز 53 مليار دينار وهذا في ظل زيادة عدد المؤسسات خاصة في القطاعات التي تستوجب تقديم ضمانات ومنها قطاع الصناعات الغذائية وصناعة التبغ وكذا الأشغال العمومية وقطاع النقل.

3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM :

تم إستحداث هذه الوكالة سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 ، و هو جهاز يتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و يقع تحت سلطة رئيس الحكومة و يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة لمجمل نشاطات الوكالة (مرسوم تنفيذي رقم 04/ 14 ، 2004 ، 12) ، و يعتبر القرض المصغر

جزءاً لا يتجزأ من السياسات العمومية للدولة لمقاومة البطالة والتهميش و الإقصاء الإجتماعي، و يمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم، لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساساً من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر و البطالين والذين ينشطون عموماً في القطاع غير الشرعي. وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كجهة مسيرة لهذا البرنامج، تسهر على تطبيقه وتجسيده ميدانياً بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق في مشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات مع استثناء النشاطات التجارية ، من المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز ، و قد قدرت المبالغ المخصصة وفقاً للجدول التالي :

الجدول رقم 03: آليات الدعم المقدمة من طرف ANGEM وحجم تمويلها بالمقارنة بين 2013 و 2017

نهاية 2017	نهاية 2013	
827160	562310	عدد المشاريع التراكمية الممولة
52.196.240.144	25.928.248.487	المبالغ (دج)

Source : les Bulletins d'information Statistiques de la PME , n° 24 et 32. 2014,2018.

ما يلاحظ من الجدول أعلاه هو عدد المؤسسات التي أنشئت من خلال دعم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أكبر بكثير من باقي هيئات الدعم الحكومي الأخرى، وهذا بسبب صغر حجم القروض التي تقدمها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج و 250.000 دج لولايات الجنوب و هو ما يجعلها الأكثر طلباً خاصة بالنسبة لصناعات التقليدية والغذائية كل ما يخص إنتاج البذور والعلف وبعض الحرف.

4. صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر :

تم إنشاءه ضمن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16/04 ، المتضمن صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر (المرسوم التنفيذي 04/16 ، 2004 ، 22) ، و يعد آلية من آليات التحوط من مخاطر القروض المصغرة حيث يقوم بتغطية حجم الدين و مستحقته في حالة إخفاق المشروع و ذلك في حدود 85 % من القيمة الكلية للقرض ، و يتولى رئاسة صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر أحد ممثلي البنوك او المؤسسات المالية من بعد الإنتخاب بين أعضاء مجلس الإدارة .

5. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC :

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 09/94 الصادر في 26 ماي 1994، و المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 6 جويلية 1999 (المرسوم التنفيذي رقم 94/188 ، 1994 ، 07) ، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض إقتصادية ، لكن مع تفاقم الأزمة الاقتصادية و تزايد عدد العمال البطالين تم تعديل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و ذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01/04 المؤرخ في

2004/01/03 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 1994/07/06. (المرسوم التنفيذي رقم 04/01 ، 2004 ، 14)

يشمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على ثلاثة مديريات جهوية، وكل مديرية جهوية لها عدد من الوكالات الولائية ، وتتمثل أهم الامتيازات الممنوحة من الصندوق بالإضافة إلى الاستشارة ومرافقة خاصة في :
(www.medeia.com, consulté le : 01 /01/2020)

- الاعفاء من الرسم على القيمة المضافة للتجهيزات المقنتاة .
- الاعفاء من حقوق التحويل.
- تخفيض الرسوم الجمركية إلى 5%.

6. صندوق ضمان قروض الإستثمار للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة CGCI :

أنشئ الصندوق بمقتضى المرسوم الوزاري رقم 04/139 المؤرخ في 19 أفريل 2004 ، حيث بدأ نشاطه الفعلي في مارس 2006 و هو عبارة عن شركة ذات أسهم ينكون رأسمال الصندوق المسموح به من 30 مليار دينار جزائري ، و يقدر رأسماله المكتتب بـ 20 مليار دينار جزائري منها 60% مكتتبه على الخزينة و نسبة 40% على البنوك ، و يتكون الفرق بين رأسمال المسموح به و رأسمال المكتتب من السندات التي يحوزها الصندوق على ذمة الخزينة ، و هنا تجدر الإشارة إلى انه بإمكان البنوك و المؤسسات المالية أن تساهم في رأسمال الصندوق بواسطة الحقوق التي تحوزها في شركات التأمين و ضمان قروض الإستثمار .

و يعرف صندوق ضمان قروض الإستثمارات كذلك بإسم شريك البنوك لضمان تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، حيث تهدف إلى تغطية كافة المخاطر المرتبطة بقروض الإستثمارات الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يمثل مخططها للضمان إجابة على إشغالات المتفاعلين الإقتصاديين المعنيين في عملية إنشاء و تطوير المشاريع الصغيرة و المتوسطة ، يندرج إنشاء الشركة ضمن إستراتيجية القوة العمومية لتحفيز إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لتغطية مخاطر الإعسار التي تكبدتها المصارف على القروض لهذه المؤسسات، و ذلك في إطار تكميل مخططات المساعدة الأخرى للتمويل المصرفي لها (المرسوم الرئاسي رقم 04 /134 ، 2004 ، 27)، و تتمثل المخاطر التي يغطيها في :

- عدم تسديد القروض الممنوحة من قبل المؤسسة المقترضة .
- التسوية أو التصفية القضائية للمؤسسة المقترضة .

7. صندوق دعم الإستثمار : و هو صندوق مكلف بتقديم التمويل للمساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل إمتيازات لتغطية تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز المشروع ، و رغم وجود كل هذه الهيئات إلا أن وتيرة تقدم الإستثمار لم تتل الغاية المرجوة لذلك تم إلحاق تعديل عليه وفقا للامر رقم 03/01 من خلاله تم إصدار نص جديد لتشجيع الإستثمار و هو الامر رقم 08/06 (الأمر رقم 06/08

(، 2006 ، 17) ، حيث عزز مكانة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار بالسماح لها بمتابعة أفضل الإستثمارات من خلال الإعلام و التبسيط و كذا مراقبة إحترام المستثمرين لمختلف إلتزاماتهم المحددة .

ثانيا : في المجال الإداري و العقاري

في إطار تطبيق أحكام القانون التوجيهي لدعم و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نص القانون على مجموعة من الإجراءات و التي في مقدمتها :

1. الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات ANDI : تم إنشاءها في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات و المكلفة بالاستثمار ، و قد شهدت تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ، و قد خولت لهذه المؤسسة الحكومية و التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار APSI كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون الاستثمار الصادر في 1993 (المرسوم التشريعي رقم 93/ 12 ، 1993 ، 64) ، حيث نص في المادة 7 على انها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي .

و تقوم الوكالة بترقية الإستثمار و متابعة إنجازها و تقييم الإستثمارات من خلال إنشاء شباك وحيد ، و لم يمر وقت طويل حتى ظهرت النتائج الضعيفة و التي حققتها الوكالة بسبب مركزية الشباك الوحيد لها و محدودية هيئاتها على تقديم التدعيم اللازم للمستثمرين و بقي المستثمر دائما يعاني من البيروقراطية خاصة في مرحلة إنشاء المشروع ، الأمر الذي دفع بالسلطات المختصة إصدار قانون جديد خاص بالإستثمار ، و بناءا على ما سبق و منذ صدور قانون الاستثمار في أوت 2001 و بموجب الأمر رقم 03/01 (الأمر رقم 01/03 ، 2003 ، 47) المتعلق بتنمية الإستثمار ، عوضت وكالة ترقية و متابعة الاستثمار APSI بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار مهمة تسهيل و ترقية الاستثمار (www.andi.dz/ar/?fc=apropose 22/03/ 2019) ، و قد ورد إنشاء هذه الوكالة في المادة 7 من القانون تهدف إلى تنفيذ الإجراءات الإدارية سواءا المتعلقة بالإنشاء أو بمزاولة النشاط و منه تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و من بين الأهداف التي تسعى هذه الوكالة إلى تحقيقها نجد :

- تقليص أجال منح التراخيص اللازمة لإقامة المشروع إذ حددتها ب 30 يوم بدلا من 60 يوم في وكالة ترقية الإستثمار .
- تشجيع و تطوير الاستثمارات في مختلف القطاعات من خلال الخدمات التي تقدمها ، مع منح مزايا ضريبة معتبرة لها ، وهذا كله من أجل المساهمة في تخفيض نسبة البطالة .
- تحقيق و تبسيط إجراءات تأسيس المؤسسات والمشاريع

2. حاضنات الاعمال :

تعد تجربة الجزائر في مال حاضنات الأعمال متأخرة نوعا ما مقارنة بالدول النامية و العربية ، حيث لم يصدر مرسوم ينظم نشاط هذه الأخيرة حتى سنة 2003 باستثناء القانون

180/ 01 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001 و الذي أشار إلى مشاتل المؤسسات ، وقد سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والصناعات التقليدية إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء وإقامة حاضنات الأعمال على شكل محاضن ومشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل، و ذلك من خلال إنشاء 11 محضنة ، بالإضافة إلى أربع ورشات ربط في كل من الجزائر، قسنطينة، سطيف ، وهران .

3. لجان دعم و ترقية الإستثمارات المحلية : في إطار تحسين إستغلال العقار الصناعي قامت

السلطات بتنظيمه من خلال شركات بمساهمة الدولة SGP حيث تقوم بالتكفل التدريجي بتهيئة المناطق الصناعية و مناطق النشاط و التخزين ، و هنا يصبح المستثمر قادرا على إيجاد في متناوله فضاءات مزودة بالوسائل و التسهيلات اللازمة لإنشاء المشاريع

(www.pmeart-dz.org/fr/document/ ,22/03,2019)

تم إنشاءها في 1999 ، و هي لجان على مستوى المجلس المكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول مختلف العقارات من أراضي و المواقع المخصصة لإقامة المشاريع و تقدم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

4. وكالة التنمية الإجتماعية : تم إنشاءها في 1996 في إطار سياسة الإصلاح الجذري للسياسة

الإجتماعية، و رغم أنها ذات طابع إجتماعي إذ تقوم بمساعدة الفئات المحرومة عن طريق نشاطات و تدخلات لصالح الطبقات المحرومة إلا انها تقوم بكل مشاريع الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية ، و كما أنها توفر النشاطات الخاصة بتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تقدم طلبات الإعانات و المساعدات المالية و الهبات الوطنية أو الدولية .

ثالثا : في مجال التشاور و التأهيل :

نص القانون التوجيهي لدعم و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مجموعة من الإجراءات و التي في مقدمتها :

1. الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : يعد الصندوق الوطني لتأهيل

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الألية الأساسية لتنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/240 المؤرخ في 2006/07/04 ، يحدد كفاءات سير حساب التخصيص الخاص رقم 124/302 و الذي تحت إسم الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة . (مرسوم تنفيذي رقم 240/ 06 ، 2006 ، 17)

2. المجلس الوطني الإستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : تم إنشاءه وفقا للقانون رقم

01/18 الصادر بتاريخ 2001/12/12 ، الامر التنفيذي رقم 03/80 المؤرخ في 2003/02/25 المتضمن

طريقة سير و عمل و تنظيم المجلس الوطني الإستشاري CNC حيث تم إنشاءه من قبل رئيس الجمهورية و إنتخاب أعضائه يوم 2003/09/15 ، و أهم مهامه :

- ترقية و بث روح التحاور و التشاور بصفة دائمة و منتظمة بين السلطة و الشركاء الإقتصاديين و الإجماعيين حول المشاكل المتعلقة بالتطور الإقتصادي خاصة فيما يخص ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- تجميع المعلومات الإقتصادية حول الشركاء المهنيين و جمعيات أرباب العمل من أجل إعداد السياسات الإقتصادية لترقية القطاع .
- تشجيع إنشاء جمعيات مهنية جديدة .

3. بورصات المناولة و الشراكة : أنشأت بورصة المناولة سنة 1991 بمساعدة برنامج الأمم المتحدة و هي تستمد طابعها القانوني من قانون 31/90 المؤرخ في 1990/12/04 المتعلق بالجمعيات (القانون رقم 90 / 31 ، 1990 ، 52) ، و تتجلى أهمية بورصات المناولة و الشراكة في إناحة فرص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتوسيع نشاطها و تحقيق إزدهار في الصناعة كون أن الدور الأساسي الذي من الممكن أن تلعبه بورصات المناولة و الشراكة يمكن حصره في دور تنظيمي و دور إعلامي (www.pme.art.dz.org , consulté le : 23 /12/ 2019) ، و تتمثل مهام هذه البورصات في :

- إنشاء بنوك معطيات حول القدرات الصناعية للمؤسسات من أجل الوصول إلى دليل فرض المناولة.
- ترقية المنتج الوطني و المساهمة في تغطية الأسواق الداخلية بواسطة تطوير نسبة النوعية و السعر ، تنظيم أيام تقنية و صالونات للعرض لتقارب أصحاب الأوامر و المناولين .
- تأسيس فضاء وسيط محترف لصالح المتعاملين و الذي يمكن أن يكون همزة وصل للتشاور مع السلطات العمومية .

3.1 دور المقاولاتية في تحقيق التنمية الإقتصادية بالجزائر :

أولت الحكومة إهتماما كبيرا بإستراتيجية ترقية و تنمية الصادرات خارج قطاع المحروقات و العمل الجاد على التنوع السلعي، و في هذا الإطار قامت بالعديد من الإجراءات و التي في مقدمتها الوقوف بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و خاصة تلك التي لها ميل للابتكار و الريادة. لما لها من انعكاسات و مزايا عديدة على الإقتصاد الوطني و المجتمع ككل، خاصة فيما يتعلق بتأثيرها على بعض المتغيرات الإقتصادية الكلية كإجمالي الناتج المحلي و معدل النمو الإقتصادي و الدخل الوطني و العمالة و الاستهلاك و الاستثمار و الصادرات و غيرها من المتغيرات الأخرى، و سنحاول من خلال هذا المحور التطرق إلى أهم هذه المؤشرات ، من خلال :

1. تطور و نمو عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

ركزت الجزائر جهودها في السنوات الأخيرة على تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،حيث تطور تعداد هذه المؤسسات نتيجة تطور آليات الإنشاء و المرافقة التي سخرتها الدولة للنهوض بهذا القطاع (حنان جودي، 2017، 15)، والجدول التالي يوضح ذلك:

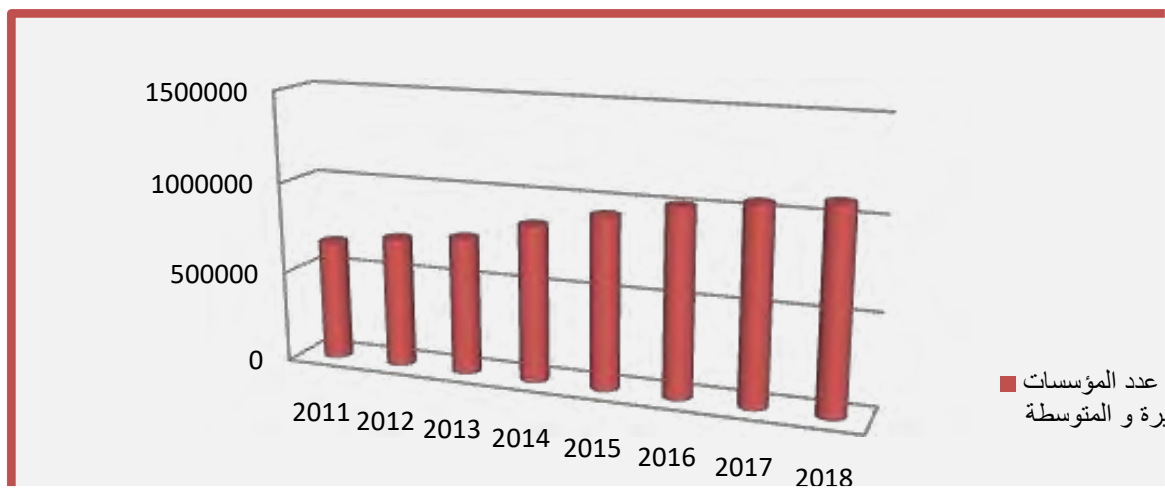
جدول رقم 04: تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2011 - 2018 (الوحدة مليون دج)

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	658737	711275	777259	851511	1014075	1022621	1060289	1093170
نسبة النمو %	6.49%	7.96 %	9.27%	9.55%	19.09 %	0.85 %	3.7 %	3.1 %
عدد المؤسسات الاقتصادية العمومية	572	557	547	542	436	390	264	262

Source : Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le 03/01/2020))).

ويمكن تمثيل المعطيات المتوفرة في الجدول أعلاه في الشكل التالي :

شكل رقم 01 : التطور السنوي في تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة من 2011 إلى 2018



Source : Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le 03/01/2020))).

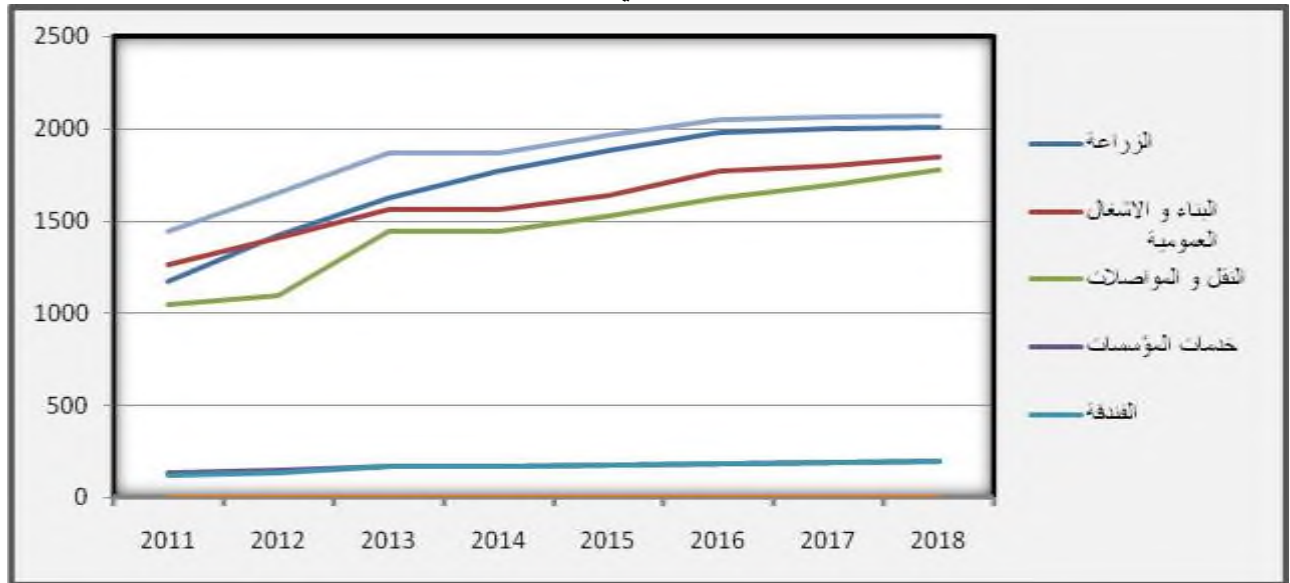
نجد أن المؤسسات الوطنية في مضمونها تتكون من ثلاثة أنواع من المؤسسات هي المؤسسات العامة و الخاصة و التقليدية ،و قد إستولتا هاتان الأخيرتان على حصة الأسد ضمن مجموع المؤسسات الوطنية ، والواقع أن عددها مستمر في الزيادة و يمكن إرجاع سبب هذا النمو الكبير للمؤسسات الخاصة إلى دور السلطات العمومية في دعمها و تشجيعها بالدرجة الأولى للقطاع الخاص و تحفيزها للمبادرات الفردية ، و كذلك إلى خصوصية بعض المؤسسات العمومية و إعادة تنظيم القطاع العمومي ، حيث إرتفع عددها من 658737

سنة 2011 إلى 1093170 سنة 2018 أي بمعدل 65,94 % خلال هذه الفترة ، إضافة إلى ذلك البنية الهيكلية لل PME في حد ذاتها حيث نجد أن التركيبة النوعية لل PME تضم مجموعة متنوعة من المؤسسات فمنها المصغرة TPE (Très Petite Entreprise) و التي تمثل الغالبية الساحقة بنسبة حوالي 97% ، تليها المؤسسات الصغيرة PE (Petite Entreprise) بنسبة حوالي 2.57 % ثم المؤسسات المتوسطة بنسبة حوالي 0.43% حسب إحصائيات 2018.

2. مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق القيمة المضافة* : يمكن توضيح مدى مساهمة

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القيمة المضافة في الشكل التالي :

شكل رقم 02 : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القيمة المضافة الخامة خلال الفترة 2011 – 2018



Source : Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le : 03/01/2020)) .

من خلال الشكل السابق نلاحظ أن قطاع المؤسسات الصغيرة المتوسطة يساهم بنسبة تصل إلى 90 % من القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات ، حيث يسيطر هذا القطاع و بشكل كامل على بعض القطاعات مثل الفلاحة و الصيد البحري و التجارة و النقل و المواصلات ، فقد بلغت مساهمة القطاع الفلاحي سنة 2018 حوالي 2011,2 مليون دينار ، بينما قد وصلت قيمة مساهمتها في قطاع البناء و الأشغال العمومية إلى 1821,51 مليون دينار في نفس السنة ، بينما لا يزال القطاع الصناعي في نمو بطيء نوعا ما مقارنة بباقي القطاعات الأخرى .و تبين هذه النتائج أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية في الجزائر مهمة جدا و يجب دعمها ، خاصة فيما يتعلق بتطوير الأسواق و مجالات التسويق بالإضافة إلى وضع قوانين دقيقة لحماية القطاعات الاقتصادية الناشئة و تحفيزها .

* القيمة المضافة الإجمالية : هي مجموع قيمة المخرجات أو الانتاج الإجمالي مطروح منه قيمة الاستهلاكات الوسيطة ، وتقاس مساهمة منتج ما أو صناعة أو قطاع ما في الناتج المحلي الاجمالي و تحسب بالعلاقة التالية : $\sum VAB = \sum VPT - \sum CI$

3. مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الشغل خلال الفترة 2011-2018 :

تسعى الجزائر كباقي دول العالم إلى إيجاد حلول مناسبة لمشكل البطالة بجميع الطرق الممكنة ، لذلك فقد تبنت عملية تشجيع المقاولاتية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأحد الحلول المهمة لمواجهة هذه المشكلة بالإضافة إلى برنامج الخصخصة الذي تم اعتماده سنة 1997 و الذي نتج عنه تصفية 250 شركة عمومية تساهم بنسبة 30% من إجمالي العمالة، و بالتالي تحول الاقتصاد الجزائري من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التي توفر عددا كبيرا من مناصب العمل خاصة في هذه المرحلة الحالية التي يمر بها الإقتصاد الجزائري حيث الإرتفاع الكبير في معدلات البطالة ، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

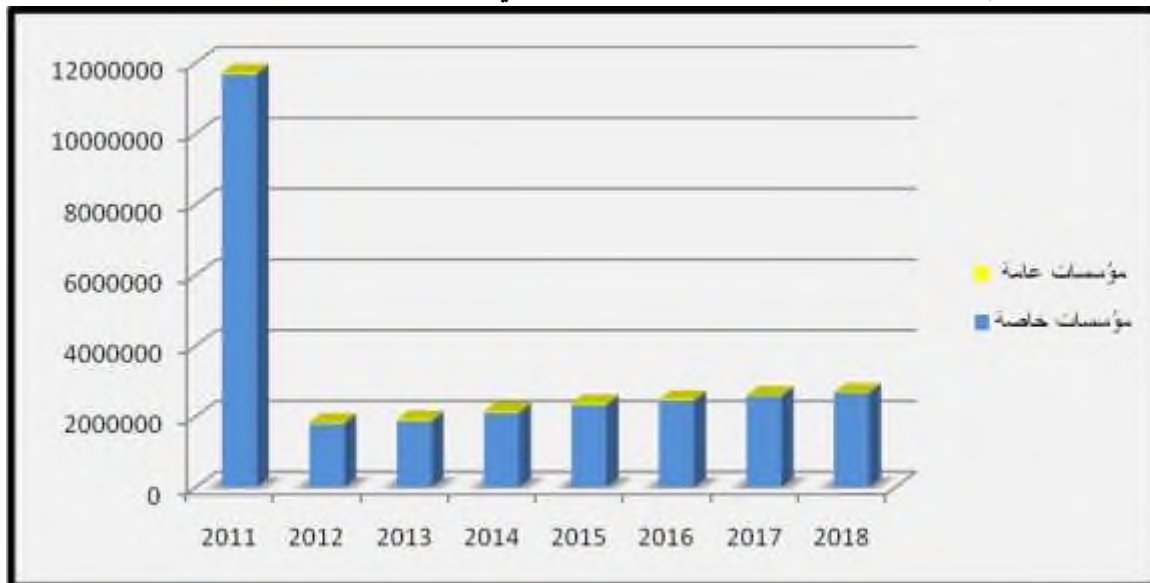
جدول رقم 05 : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل خلال الفترة 2011-2018 (الوحدة مليون دج)

السنوات	المؤسسات الخاصة	المؤسسات العامة	المجموع
2011	11676111	48086	1724197
2012	1800742	47375	1848117
2013	1869363	46132	1915495
2014	2110665	46567	2157232
2015	2327293	43727	2371020
2016	2452216	35 698	2 487 914
2017	2578279	23679	2601958
2018	2668173	22073	2690246

Source : Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le 03/01/2020)) .

و يمكن تمثيل المعطيات المتوفرة في الجدول اعلاه في الشكل التالي :

شكل رقم 03 : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل خلال الفترة 2011 - 2018



Source : Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le 03/01/2020)) .

تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أحد أهم القطاعات التي تساهم في توليد مناصب الشغل والمستوعبة للطاقات العاطلة عن العمل، وعليه ما يمكن ملاحظته أن عدد مناصب العمل المصرح بها في تزايد و تطور مستمر ، و خاصة في القطاع الخاص بينما على عكس ذلك في القطاع العام حيث يشهد تراجع مستمر في مستويات التشغيل و يمكن إرجاع ذلك إلى تسارع وتيرة عمليات الخصخصة و مختلف إجراءاتها فيما يخص التسريح الإجباري للعمال ، و كذا الديناميكية الجديدة في تطوير و تنمية القطاع الخاص، نظرا للوزن والأهمية و المكانة التي أصبح يحتلها في مجال التشغيل والتي تزداد كل سنة بصفة خاصة.

4. مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الناتج الداخلي الخام:

يساهم القطاع الخاص بنسبة كبيرة في الناتج المحلي الاجمالي خارج قطاع المحروقات ، و هذا ما يبين الأهمية الكبيرة التي يمكن أن تحققها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في النمو الاقتصادي ، و عليه وجب الاهتمام أكثر بالقطاع الخاص و توفير الدعم المالي و الإداري و القانوني و اللوجستيكي من أجل كسب رهانات التنمية الاقتصادية في الجزائر .و الجدول التالي يوضح مساهمتها في الناتج الداخلي الخام كالتالي:

جدول رقم 06 : تطور الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات خلال الفترة 2011-2018 (الوحدة مليون دج)

	المؤسسات العامة		المؤسسات الخاصة		المجموع	
	القيمة	النسبة %	القيمة	النسبة %	القيمة	النسبة %
2011	923.34	15.23	5137.46	84.77	6060.8	100
2012	793.38	12.01	5813.02	87.99	6606.404	100
2013	893.24	11.7	6741.19	88.3	7634.43	100
2014	786.96	10.3	6853.47	89.7	7640.43	100
2015	889.83	11.5	6847.87	88.5	7737.7	100
2016	940	12.02	6880.35	87.98	7820.35	100
2017	964	13.66	6093.44	86.34	7057.44	100
2018	1312	17.27	6282.19	82.73	7594.19	100

Source : Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le 03/01/202)) .

نلاحظ أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات هي مساهمة زهيدة جدا ، لكن و بالنظر لوضعية الإقتصاد الجزائري يمكن القول أنها مساهمة مقبولة نوعا ما ، و قد كانت الحصة الأكبر لهذه المساهمة من طرف القطاع الخاص حيث تمثل نسبة كبيرة جدا إذا ما قورنت بمساهمة القطاع العام.ولقد صاحب تطور نمو تعداد هذه المؤسسات في الجزائر زيادة أهميتها من خلال الدور الذي تقوم به حيث تعتبر كمحرك أساسي في الإقتصاد وهذا ما جعلها تساهم بنسبة هامة في الناتج المحلي الخام حيث وصلت نسبة مساهمتها إلى 86,34 % و 82,73 % سنتي 2017 و 2018 على التوالي .

II الطريقة والأدوات:

لقد تم الاعتماد في هذا البحث على جمع و تحليل و توضيح مختلف النصوص القانونية و كذا المراسيم الرئاسية و التنفيذية التي حددتها الحكومة الجزائرية من خلال الجرائد الرسمية لسنوات و أعداد مختلفة و التي تحدد كيفية إنشاء المؤسسات الصغيرة المتوسطة و آليات الدعم و التمويل و المرافقة و برامج المتابعة و كل الهيئات و المؤسسات الحكومية المسؤولة عن هذه العملية ، كما قد اعتمدنا على تحليل و دراسة بعض المعلومات و الإحصائيات الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للفترة من 2011 – 2018 :

(Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018 .disponible sur le site www.pmeart-dz.org)

و التي توضح تطور عدد هذه المؤسسات و دورها في المساهمة في خلق مناصب الشغل و تحقيق قيمة مضافة حقيقية خارج قطاع المحروقات في مختلف القطاعات الاقتصادية بالإضافة إلى أهميتها في رفع مستوى الناتج الداخلي الخام، ولغرض تبسيط ذلك تم استخدام أشكال و جداول و رسوم بيانية كما هو موضح في الجزء السابق من البحث .

III النتائج :

يبرز الإهتمام الكبير بالمقاولاتية في التجربة الجزائرية من خلال الوقوف بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الذي يعتبر الآلية الوحيدة الناجعة و الفعالة للخروج بالإقتصاد الوطني من طابعه الريعي إلى الطابع الإنتاجي الخالق للثروة، و ذلك من خلال تجسيد إستراتيجية ترقية و دعم المقاولاتية بهدف تحقيق التنويع الإنتاجي من ناحية و تشجيع الصادرات خارج قطاع المحروقات من ناحية أخرى.و عليه فإن التوجه نحو الفكر المقاولاتي عموما و تعزيزه و ترسيخه في أوساط الشباب، يمكن إعتباره كأحد أدوات الإصلاح الإقتصادي التي تضمن إقلاعا إقتصاديا سليم في الجزائر؛ و أحد رهانات الجزائر التي يعول عليها للنهوض بالإقتصاد الوطني و تحقيق استدامة النمو و الإستمرارية إلى ما بعد المحروقات ، و قد تمكنا من خلال هذا البحث التوصل إلى النتائج و التوصيات التالية :

- إن العمل على تشجيع و نشر روح المقاولاتية يؤدي إلى تزايد المقاولين المبدعين القادرين على خلق المؤسسات و تطويرها بما يخدم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للوطن .
- من أهم الشروط الأساسية لنجاح إستراتيجية التنمية الاقتصادية هو العمل على تحفيز و دعم المبادرات الخاصة و تركيز على ترقية الاستثمار في المشاريع الصغيرة .
- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أفضل وسائل الإقلاع الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفها و مرونتها مما يجعلها قادرة على توفير مناصب الشغل و خلق الثروة و رفع تحديات التنافسية و التنمية.
- لقد عرف قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة و يرجع هذا إلى إستراتيجيات و آليات و برامج الدعم التي لجأت إليه الدولة و ذلك في مختلف المجالات (التمويلية ،

الإدارية و العقارية، المشاورة و المرافقة و التأهيل ...الخ) حيث وصل عددها سنة 2018 إلى 1093170 مؤسسة .

- المساهمة في خلق القيمة المضافة في الاقتصاد و تحقيق التنوع الانتاجي و هذا ما تم توضيحه في الشكل رقم (02) حيث بلغت مساهمتها في القطاع الفلاحي سنة 2018 حوالى 2011,2 مليون دينار ، بينما قد وصلت قيمة مساهمتها في قطاع البناء و الأشغال العمومية إلى 1821,51 مليون دينار في نفس السنة.
- خلق مناصب عمل جديدة فة مختلف القطاعات الصناعية التجارية و الخدمية ، بحيث تتاح الفرصة لتوظيف الآلاف من العاملين حيث وصل عدد العمال الموظفين إلى 2668173 عامل سنة 2018 و هذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 05.
- المساهمة في زيادة الناتج الداخلي الإجمالي حيث قدرت نسبة مساهمتها سنة 2018 ب 82,73 % من إجمالي الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات (الجدول رقم 06)

IV الخلاصة:

و أخيرا يمكن القول أن الدور الجوهري الذى تقوم به المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية دفع و دعم عجلة التنمية الإقتصادية في الجزائر ذو أهمية بالغة و على جميع الأصعدة ، و يتمثل اساسا في مدى قدرتها على ترقية و معالجة الطبيعة الريعية للإقتصاد الوطني و تحويله إلى إقتصاد إنتاجي ، كما أن إهتمام السلطات بهذا النوع من المؤسسات لا يمكن إنكاره ، و يتضح ذلك من خلال السياسات و الآليات و برامج الدعم و الترقية و التحفيز التى إعتمدتها في عملية إنشاء و تمويل و متابعة و مرافقة هذه المؤسسات و النهوض بها و تأهيلها للمساهمة في تحقيق التنمية في الاقتصاد الوطني من خلال توفير مناصب عمل جديدة و زيادة الناتج الداخلى الخام و المساهمة في خلق قيمة مضافة حقيقية في مختلف المجالات، فالمقاولاتية هي الآلية الرئيسية التي نضمن من خلالها تحقيق التنوع الاقتصادي و استدامة النمو في المستقبل بعيدا عن قطاع المحروقات. و لقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من الاقتراحات تم صياغتها كالتالي :

- ضرورة العمل على إيجاد هيئات و وكالات متخصصة في تشمين الابتكار و نتائج البحث العلمي ؛
- ضرورة تنمية و تشجيع روح المقاولاتية من خلال تكتيف الأيام التحسيسية في الجامعات الجزائرية بهدف تحقيق الهدف المزدوج لكل من وزارة التعليم العالي ووزارة الشغل ؛
- تفعيل عمليات المرافقة و المتابعة بعد الإنشاء في إطار هيئات الدعم و حاضنات الأعمال ؛
- إصلاح المنظومة المصرفية وتفعيل دور البنوك باعتبارها دعامة تمويل الاقتصاد ؛
- إنشاء بنك للمعلومات الاقتصادية ، ومختلف الإحصائيات لمساعدة المستثمرين على إتخاذ القرارات الإستثمارية المناسبة

- العمل على تشجيع الإنتاج المحلي عن طريق وضع سياسة شاملة للحد من إستيراد المنتجات التي يمكن التي يمكن إنتاجها في الداخل و محاربة ظاهرة الإقتصاد غير الرسمي ؛
 - تفعيل الحوكمة و الرقابة و محاربة العقبات الإدارية بهدف إستقطاب المقاولين المبدعين كضمان لنجاح المشاريع الممولة
 - إنشاء سوق دائم لمنتجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم فيه كل من الحكومة و المؤسسات الإقتصادية ، بحيث يهدف السوق إلى تعريف المستهلك بالإنتاج المحلي و ميزاته .
- الإحالات والمراجع:**

- محمد قوجيل (2016)، دراسة و تحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر- دراسة ميدانية - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الجزائر ، جامعة ورقلة، ص 15 .
- Christopher Russell Brown(2007), **Economic Theories of the Entrepreneur: A Systematic Review of the Literature**, Québec, Chris Brown, p 27.
- اليونسكو ومنظمة العمل الدولية(2010)، **نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين**، الطبعة الأولى، جنيف، ص21.
- سفيان زايدي(2016)، **المؤسسات الصغير والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر ، جامعة فرحات عباس- سطيف -، ص ص :76- 77.
- نبيلة عليان (2015)، **الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (دراسة حالة الجزائر)**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم التجارية ، الجزائر ، جامعة البويرة ، ص 33.
- مصطفى محمود أبو بكر (2014)، **منظومة ريادة الاعمال والبيئة المحفزة لها**، مداخل في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الاعمال، السعودية ، جامعة طيبة-المدينة المنورة-، ص62.
- عبد السلام رشيد الدويبي (2014)، **ثقافة المبادرة توجهات إجتماعية سلوكية**، مداخل في المؤتمر السعودي الدولي و مراكز ريادة الاعمال، السعودية، جامعة الرياض، ص260 .
- عبد الرزاق فوزي (2014)، **إشكالية حاضرات الاعمال بين التطوير والتفعيل في الاقتصاد الجزائري**، مداخل في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية جامعة الرياض، ص 204.
- المرسوم التنفيذي رقم 190-2000 (المؤرخ في 11 جويلية 2000) ، **المحدد لمختلف صلاحيات وزارة المؤسسات الصغيرة و مرسوم المتوسطة** ، الجريدة الرسمية (العدد 42) ،الجزائر، ص 21.
- بوقنة عبد الفتاح (2003) ، **مشروع إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة**، مجلة فضاءات (العدد 02)، ليبيا، ص 6.
- المرسوم التنفيذي رقم 02-373 (المؤرخ في 11/11/2002) ، **المتضمن صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، الجريدة الرسمية (العدد 74) ، الجزائر، ص 13 .
- جهاز دعم تشغيل الشباب (16 أكتوبر 1998)، **مجموعة النصوص التنظيمية لدعم تشغيل الشباب**، الجزائر، ص 11.
- Agence National de Soutien à l'Emploi de Jeunes (juin2004) , **Projet Manuel des Procédures**, algerie, P62
- المرسوم تنفيذي رقم 02/373 (المؤرخ في 11 نوفمبر 2002)، مرجع سابق، ص 13.
- المرسوم تنفيذي رقم 14/04 (المؤرخ في 2004/11/22)، **المتضمن القانون الأساسي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر** ، الجريدة الرسمية (العدد 06)، الجزائر ، ص 19.
- المرسوم التنفيذي رقم 16/04 (المؤرخ في 2004/01/22) ، **المتضمن صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر**، الجريدة الرسمية (العدد 06)، الجزائر ، ص 17 .
- المرسوم التنفيذي رقم 188/94 (المؤرخ في 06 جويلية 1994) ، **المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة** ، الجريدة الرسمية (العدد 44)، والمعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 37/99 (المؤرخ في 10 فيفري 1999)، الجريدة الرسمية (العدد 07) ، الجزائر، ص13

- المرسوم التنفيذي رقم 01/04 (المؤرخ في 2004/01/03)، والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 188 /94 (المؤرخ في 1994/07/06)، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية (العدد 03)، الجزائر 25.
- المرسوم الرئاسي رقم 134/04 (المؤرخ في 2004/04/19)، المتضمن صندوق ضمان قروض إستثمارات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجريدة الرسمية (العدد 27)، الجزائر، ص 11.
- الأمر رقم 08/06 (المؤرخ في 15 جويلية 2006)، المتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية (العدد 47)، الجزائر، ص 19.
- المرسوم التشريعي رقم 12/93 (الصادر في 1993 /10/05)، المتعلق بترقية الإستثمارات، الجريدة الرسمية (العدد 64)، الجزائر، ص 16.
- حسب الفقرة الثانية من المادة الثامنة من قانون ترقية الإستثمار حيث قضت على انه " تؤسس الوكالة في شكل شباك وحيد يضم الإدارات المعنية بالإستثمار ". الأمر رقم 03/01 (المؤرخ في 2001/08/20)، المتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية (العدد 47)، الجزائر، ص 22.
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ((consulté le 22/03/2019 <http://www.andi.dz/ar/?fc=apropos>))
- وزارة الصناعة و المناجم: ((consulté le 22/03/2019 <http://www.pmeart-dz.org/fr/document/doc>))
- مرسوم تنفيذي رقم 06/240 (المؤرخ في 04 يوليو 2006)، المحدد لكيفيات سير حساب التخصيص الخاصة رقم 124/302، الجريدة الرسمية (العدد 45)، الجزائر، ص 17.
- القانون رقم 31/90 (الصادر في 1990/12/05)، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية (العدد 53)، الجزائر، ص 21.
- أليات دعم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، متوفر على الموقع : ((www.pme.art.dz.org consulté le 01/01/2020))
- حنان جودي (2017)، إستراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية و الاندماج في الاقتصاد التنافسي (دراسة حالة الجزائر)، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، الجزائر، جامعة بسكرة، ص 15.
- Bulletin d'information , Statistique de la PME Ministère de l'Industrie de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement , pour les années 2011-2018. disponible sur le site ((www.pmeart-dz.org consulté le : 03/01/2020)) .

المخاطر والعراقيل المحيطة بالأعمال المقاولاتية وكيفية التعامل معها

د. حمول طارق*، زغني نجية†، بوزادة براهيم‡

الملخص :

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على الاعمال والمشاريع المقاولاتية باعتبارها تجسيدا لإبداع وابتكار مقول يبحث عن الاستقلالية والتميز والتي تمثل أحد أهم الظواهر التي تعبر عن تطور البلدان ونمو اقتصادياتها، حيث سنقوم بالتطرق للمفهوم المقاولاتية والمقاول والتعرف على خصائص كل منهما، بالإضافة الى توضيح اهم مراحل بناء المشروع المقاولاتي كما سنستعرض عوامل نجاح وفشل هذه الاخيرة واهم المخاطر التي تحيط بها وكيفية التعامل معها وفي الاخير سنقوم بالتعرف على العراقيل الموجودة في الجزائر والتي قد تكون من الاسباب الاستراتيجية في خفض نسبة هذه المشاريع و نقصها.

الكلمات المفتاحية: مقاولاتية، مقاول، ادارة المخاطر، مؤسسات صغيرة ومتوسطة

مقدمة:

تعتبر المقاولاتية من الظواهر القديمة والمتجددة التي تساهم في الإشارة إلى الافراد المبتكرين والمبدعين في مختلف مجالات الأعمال، حيث نجد العديد من المسيرين والباحثين الأكاديميين يتغنون بضرورة تنمية الروح المقاولاتية لدى الجيل الصاعد وطلبة الجامعات وتعزيز خاصية الإبداع الابتكار، الالتزام، التطوير والتنافس باعتبارها من أهم مميزات المقاول من خلال إنشاء مؤسسات خاصة بهم . كما للإشارة فإن الأزمات التي توالى على العالم أكدت نظرية أن البلدان التي تمارس وتشجع الأعمال المقاولاتية هي الوحيدة القادرة على النجاة والصمود في وجه موجات التقلب الاقتصادي في السابق والحاضر والمستقبل .

فعند ذكر كلمة مقاولاتية أو إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة فردية مبدعة لا يمكن أن نتجنب ذكر مصطلح المخاطر باعتبار أن هذه المشاريع ستتمو في ظل بيئة مليئة بالتقلبات والتغيرات التي قد تكون إما ايجابية (فرص) او سلبية (تهديدات) حيث يجب استغلال الأولى لسلوك سبيل التطور و الارتقاء والاستمرارية، أما الثانية

* أستاذ محاضر أ، جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، e-mail univbtarek@gmail.com

† طالبة دكتوراه جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، e-mail zegh09najo@gmail.com

‡ طالب دكتوراه، جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، e-mail: brahimbouzada@yahoo.fr

فيجب الحذر منها بتجنبها أو إدارتها بالطرق والأساليب المناسبة للتخفيف من حدة وقعها وآثارها على المشاريع، حيث إن إدارة المخاطر في الأعمال المقاوالاتية هي التي تحدد مستقبلها إما البقاء أو الزوال . وهنا نطرح الإشكالية التالية :

ما هي المخاطر والعراقيل التي تحيط بالأعمال المقاوالاتية في الجزائر؟

الفرضيات : حيث وضعنا بعض الحلول الأولية والتي تجسدت في الشكل التالي :

- من أهم المخاطر التي تواجه الأعمال المقاوالاتية هي عدم القدرة على الحصول على القدر الكافي من التمويل
- العراقيل الموجودة في الجزائر على الأعمال المقاوالاتية قليلة ولا تؤثر بشكل كبير على نجاح أو فشل هذه الأعمال

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى:

- إلقاء الضوء على مفهوم المقاوالاتية والمقاول ومعرفة خصائص كل منهما
- معرفة المخاطر التي تواجه الأعمال المقاوالاتية
- معرفة أهم المراحل التي تبني بها المشاريع المقاوالاتية
- إلقاء نظرة على أهم العراقيل الموجودة في الجزائر و التي قد تضعف نمو الأعمال المقاوالاتية و تطورها.

تقسيمات الدراسة :

قمنا بتجزئ هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث حيث كان المبحث الأول مخصص للمفاهيم الخاصة بالمقاوالاتية والمقاول، أما المبحث الثاني فطرحنا فيه مراحل انشاء الاعمال المقاوالاتية والتطرق لعوامل نجاح وفشلها ،وفي المبحث الثالث عرفنا اهم المخاطر والعراقيل التي تواجه هذه الأعمال في الجزائر .

1. ماهية المقاوالاتية والمقاول

هذا الجزء من الدراسة سنخصصه معرفة ماهية المقاوالاتية من مفهوم و خصائص واهمية ،وكذلك للتعرف على شرح واضح للمقاول و خصائصه و مميزاته

1. ماهية المقاوالاتية :

سنوضح في هذا المطلب كل ما يخص العمل المقاوالاتي من مفهوم إلى خصائص بالإضافة إلى الأهمية إلى تكتسيها هذه المشاريع .

1.1. مفهوم المقاوالاتية :

وباعتبار أن مصطلح المقاوالاتية مفهوم اقتصادي فإن تعدد النظريات و التعريفات لن تخلوا منه ،حيث اختلفت هذه المفاهيم بحسب نظرة ومعرفة كل باحث و خبير ومن هذه التعاريف مايلي :

- يعرف Hodgetts et Kuratko المقاولاتية بأنها: "عملية المغامرة بالبداية في عمل تجاري، وتنظيم الموارد اللازمة لذلك، مع الأخذ في الاعتبار للمخاطر و العوائد المترتبة عن هذا العمل التجاري.
- كما يعرف Higgins المقاولاتية بأنها: "وظيفة البحث عن فرص الاستثمار والإنتاج وتنظيم المؤسسة للتجديد المستمر للعملية الإنتاجية رفع رأس المال توظيف اليد العاملة، تنظيم وترتيب الحصول على المواد الأولية و اختيار المدير المسؤول عن العمليات اليومية في المؤسسة .
- كما يعرف Rentshler et Fillis المقاولاتية أنها: "عملية خلق قيمة مضافة للمؤسسات والمجتمعات من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد العامة و الخاصة لإستغلال الفرص الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية، في البيئة المتغيرة.*
- كما تعرف بأنها عبارة عن وحدة انتاجية تنتج السلع و كذلك وحدة لتوزيع الثروة والخدمات وتقوم بمزج مجموعة من عوامل الانتاج والهدف من ذلك هو الوصول لأرباح مهمة بأقل تكلفة ومن خلال عملية الإنتاج تعتمد المقاول على العمل والرأسمال والذي ينقسم بدوره الى رأسمال تقني و رأسمال مالي[†]
- Hisrich et Peters تتفق في تعريفها على أنها: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي[‡]
- ومنه **كتعريف شامل** لمصطلح المقاولاتية فهي عبارة عن تنظيم يمزج بين عدة عناصر مادية ومالية وبشرية ذات كفاءة معينة تسعى مع بعض لإنتاج سلع أو تقديم خدمات بأقل تكلفة وخلق قيمة مضافة عن طريق الابتكار والإبداع والاستقلالية وكل هذا في ظل بيئة تتسم بعدم التأكد و تجوبها العديد من المخاطر والتقلبات، محاولة بذلك التأقلم والاستمرارية والتميز لتنافس عن طريق اقتناص الفرص و تجنب التهديدات أو الخروج منها بأقل الخسائر.

2.1. خصائص العمل المقاولاتي :

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول إن العمل المقاولاتي يتميز بعدة خصائص تختلف عن العمل العادي أو الوظيفي والتي سنوضحها فيما يلي [§]:

* عمارة شريف، محاضرات في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، سنة 2017/2018، ص2، 1

† اسم المؤلف غير موجود، المقولة مفهومها وأنواعها والبنية التنظيمية لها، كلية الاقتصاد والتسيير، مكان النشر غير موجود، سنة 2019، موقع النشر UNIVERSITYLIFESTYLE.NET، تم التصفح بتاريخ 2020/03/27 على الساعة 22:30

‡ محمد فوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر -دراسة ميدانية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة سنة 2015/2016، ص15

§ شقرون محمد، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغير المنتجة "دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية بلعباس"، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية تخصص الابداع والمقاولاتية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014/2015، ص 6

- تتسم المقاولة بأنها عملية إنشاء أو خلق مؤسسة أو مشروع غير نمطي فهي تتميز بالإبداع وهو عامل جوهري و رهان نجاح لها لما له من تأثير اجابي وقدرة على فرض وخلق مكانة لمنتجات جديدة أو منتجات محسنة في السوق.
- يوجد قائد الذي يعتبر القوة المحركة.
- في المقاولة يوجد نظرة او فكرة لأفضل من الحالة الحاضرة.
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولة لأنها تقدم منتجات أو خدمات جديدة مرهونة إلى حد كبير بمدى نسبة قبولها في السوق.
- تحتاج المقاولة من المقاول رسم وتطوير نظرة وإستراتيجية لكي يحققها ويطبقها على أرض الواقع و يضمن نجاح مشروعه.
- تتميز المقاولة بالفردية وروح المبادرة .
- الإبداع يعتبر عامل مهم لنجاح المقاولة وقد يكون الإبداع التكنولوجي طريق جديدة في تقديم المنتج او الخدمة أو التسويق أو التوزيع.
- المقاولة هي مولد لنمو الاقتصادية فهي تساهم في تجديد وتنويع النسيج الصناعي والاقتصادي وتشجيع التطور التكنولوجي وهذا بفضل ما تخلقه من مشاريع متنوعة في مختلف الميادين الاقتصادية الإنتاجية كانت أو الخدماتية.
- للمقاولة مهمة تتمثل في خلق الثروة والقيمة المضافة ورفع مستوى النمو وخلق مناصب عمل.
- المقاولة هي نموذج تفعيل اقتصادي فهي تساهم في بعث حركية وانتعاش اقتصادي من خلال ما تقدمه من مشاريع جديدة .
- المقاولة هي بديل أصبحت الدول تشجعه وتستعمله من أجل خلق مناصب شغل وزيادة نموها الاقتصادي و تنويع الاقتصاد .

وبذكر العمل المقاولي الذي هو عبارة عن عملية تجسد فكرة أو ثقافة فردية لشخص يرغب في الاستقلالية والابتكار لا يمكن تجنب بأي شكل من الإشكال التعرف عن معنى المقاول أو صاحب المقولة (المشروع) أو مبتدع المفكر ،وفي هذا الإطار سوف نعرض على ماهية المقاول و ماهي صفاته المميزاته .

3.1. أهمية العمل المقاولي :

إن للعمل المقاولي أهمية كبيرة على المستوى الشخصي للفرد خاصة وعلى المستوى المجتمعي عامة وفي ما يلي بعض النقاط التي توضح هذه الأهمية :

-أهمية العمل المقاولاتي من الناحية الشخصية : *

تأتي أهمية المقاولاتية في المقام الأول في قدراتها الكبيرة على تحميل الفرد المسؤولية المستقلة عن اختياره لفريق العمل التابع له، ونوع العمل الراغب بتأسيسه، كما يكون مسئول بشكل كامل عن تحديد عدد ساعات العمل، والأجور وعطلات العمل.

تكمن أهمية المقاولاتية على المستوى الشخصي في تمكين صاحبها من تحقيق أرباح مالية ضخمة تجعله يعيش في مستوى مادي مريح وحياة معيشية كريمة، وتوفر عليه العمل عند غيره.

تتيح لصاحبها إمكانية المشاركة في كافة التفاصيل الخاصة بالعمل بداية من تحديد نوع العمل واختيار الكفاءات إلى متابعة أعمال البيع والعمليات التنفيذية والعملاء.

أهمية المقاولاتية أيضًا في كونها تساعد صاحبها على خلق روح الابتكار بداخله حتى يتخلص من التفكير التقليدي النمطي، مما يؤهل المؤسسة إلى الخروج عن الاقتصاد المحلي والانطلاق إلى العالمية.

تزيد بشكل كبير من ثقة المقاول في ذاتها وطريقة إقناعه للآخرين بشكل كبير، كما تزيد من خبراته واحتكاكه بمن حوله، وهو الأمر الذي يجعله على دراية تامة بكيفية إقناع الآخرين بآرائه.

العمل المقاولاتي تتمثل أيضًا في زيادة مرونة صاحبها على التحرك بشكل سريع والاستجابة لاحتياجات السوق المتغيرة والتعامل مع كافة التحديات دون توقف.

تهتم المقاولاتية أيضًا بخلق مشروعات جديدة أو إنشاء وحدات إدارية جديدة داخل المؤسسات بهدف التطوير ومواكبة سوق العمل وكل جديد يظهر به.

-أهمية العمل المقاولاتي بالنسبة للمجتمع:

خلق فرص عمل جديدة : تعتبر المقاولاتية من أهم الوسائل لمحاربة البطالة والحد منها، فمهما كانت الدولة متقدمة، لن تستطيع الحكومات توفير فرص عمل لكافة الشباب ،لذلك يبرز دور المقاولون في خلق فرص عمل جديدة للشباب و الحرفيين وغيرهم من المبدعين والمبتكرين.

▪ **تقدم الدولة :** تعمل المقاولاتية على تقدم الدول والارتقاء بها من خلال خلق أسواق جديدة ، والتالي جذب المستثمرين وتنشيط حركة التبادل التجاري و الاقتصادي.

▪ **دعم الاقتصاد :** الجزء الأعظم في اقتصاد أي دولة يقوم على المشاريع الصغيرة والمتوسطة ،لذلك فإنعدام المقاولات خاصة في الطبقات المتوسطة يضر كثيرا بإقتصاد الدولة ،ويضع عبء كبير على عاتقها بسبب تزايد معدلات البطالة ،وبالتالي تزايد الدعم والعمل على خلق فرص عمل جديد بمفردها دون مساندة ،وبالتالي يصبح اقتصاد الدولة ضعيف بسبب استنزاف مواردها الأساسية في غير موضعها.

* محمد الاسم الثاني غير معروف ، أهمية ريادة الاعمال، منصة طيوف ، على موقع <https://www.6y0f.com/> ،تاريخ الاضافة في فبراير 14،

2020 ، تم التصفح بتاريخ 2020/03/29 الساعة 13:48

تدعم الاستهلاك حيث يوفر العمل المقاوالاتي ميزة تنافسية في الأسواق تصب لصالح المستهلكين، فمع ظهور منتجات جديدة وأسواق مختلفة طوال الوقت، تتعدد الاختيارات أمام المستهلكين، بالتالي ينتقي جانب الاحتكار، وتسعى كاف الشركات لإرضاء العملاء وجذبهم من خلال تطوير منتجاتها بشكل مستمر، و السعي لتقديم أفضل جودة ممكنة بأقل سعر، بالإضافة للعروض الترويجي المختلف، بالتالي يصبح المستهلك هو المستفيد الأول في هذه الحالة*.

■ الاحتفاظ بالأيدي العاملة : الأيدي العاملة أو الموارد البشرية هي أكبر وأهم رأس مال اقتصادي في أي دولة، لكن نقص المشاريع الاستثماري وفرص العمل المناسبة تدفع أصحاب الخبرات و المواهب للهجرة، بالتالي يزداد التخلف الاقتصادي والاجتماعي.

2. ماهية المقاوالاتية

هنا سنخرج على مفهوم المقاوالاتية والفرق بينه وبين المدير والقائد بالإضافة إلى سماته خصائصه المميزة .

1.2. مفهوم المقاوالاتية :

لقد تطور تعريف المقاوالاتية بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعاريف التي أعطيت له فمصطلح المقاوالاتية (Entrepreneur) ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل (Enreprendre) المقاوالاتية والذي معناه باشر، التزم، تعهد وبالنسبة للغة الانجليزية فإن تستعمل نفس الكلمة Entrepreneur .

"وعرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كل من المصطلحين (Entrepreneur) و (Enreprendre) بالشكل التالي:[†]

أ - "(Enreprendre)": تعني تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة...الخ
ب - "(Entrepreneur)" الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعاً ما، فمثلاً بدلاً من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاوالاتية صناعي.

وكما هو الحال مع معظم المصطلحات الاقتصادية فقد تعدد التعاريف المقدمة لشرح مفهوم المقاوالاتية وذلك بسبب اختلاف التوجهات والنظريات الخبراء و المختصين ومنه هذه بعض هي بعض التعريف بهذا الخصوص:[‡]

* ايمان عماد ، لماذا تعتبر ريادة الاعمال من الضروريات المجتمعية ، نصة لماذا ، آخر تحديث 28 ديسمبر 2018 ، موقع <https://www.limaza.com/> ، تم التصفح بتاريخ 2020/03/29 على الساعة 14:11
† الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي "دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة"، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، سنة الجامعية 2015/2014، ص20

‡ بيبسي وليد وآخرون، مقال المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الأعمال بالمشاريع المقاوالاتية دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر، مجلة المالية وحوكمة الشركات، العدد الاول، الطبعة الاولى ، او البواقي-الجزائر، سنة النشر جوان 2017، ص5

-يعتبر (Say B.J 1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم، إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة

-كما عرف شومبتز المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وكذلك فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل -إذا كان لديه الموارد الكافية -على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم متمرد ومبدع.

- وهنا يتفق هؤلاء الباحثون على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، ويتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك (مخاطر مالية، جسدية، عائلية، نفسية) كما أنه شخص مبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة يساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة ويقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجهه أو حل مشاكلها*.

2.2. الفرق بين المقاول و المدير والقائد:

وللمزيد من شرح لمصطلح المقاول سنتطرق إلى الاختلافات بينه وبين مفهومي المدير والقائد في الجدول الموالي رقم (1) :

الجدول رقم (1) الفرق بين المقاول و المدير والقائد

المقاول	المدير	القائد
-يتمتع بالعمل.	-يدير	- يقود.
- يبتكر	- يحافظ على الوضع الراهن.	-يبتكر.
- يخلق وضعاً جديداً.	-يركز على نظم العمل.	-يطور الوضع الراهن.
-يركز على أعمال المؤسسة.	-يعتمد على الرقابة و السيطرة.	-يركز على الأفراد.
-يكون فريق عمل.	-لا يرى إلا المشكلات	-يوحي بالثقة
-يدرك وجود الفرص.	- .يسأل كيف و متى؟	- .ينظر إلى المستقبل
-يسأل كيف و متى؟	-يركز على الأجل القصير .	- .يسأل ماذا ولماذا؟
-يركز على الأجل الطويل.	-يريد أن يؤدي الأشياء بطريقة	-يفكر في الأجل الطويل
-يريد أن يقوم بأداء الأشياء الصائب	صحيح	- .يستخدم تأثيره في أداء الأشياء

المصدر : الجودي محمد علي مرجع، السابق الذكر

3. خصائص ومميزات المقاول :

²الجودي محمد علي ، مرجع سبق ذكره ،ص 21-22

وهي القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها المقاول، ويحتاجها لإدارة مشروعه بنجاح، وهي المهارات السلوكية والإدارية التي تمكنه من النجاح في مشروعه، ووفق هذا التصور يمكن تصنيف خصائص المقاول على النحو التالي:

أ - الخصائص الشخصية : وتشمل

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة : إن المقاول هو الشخص المخاطر لذلك فإن أهم ميزة في المقاوالتية هو الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلاً للمخاطرة من الشركات الكبيرة.

- الثقة بالنفس : إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، والثقة بالنفس يستطيع المقاول من خلالها أن يجعل من عمله عملاً ناجحاً حيث انه يمتلك شعوراً متقوفاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

- الاندفاع للعمل : يظهر المقاول مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق.

- الالتزام : لا بد من الريادي من استمرار تركيزه على أهدافه وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما إن سر نجاح الريادي هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

- التفاؤل : يتميز المقاول بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا أمر لا يمكن تفاديه ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح.

ب - الخصائص السلوكية : وتشمل

- المهارات التفاعلية : وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل

تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء

- المهارات التكاملية : وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام.

ج - الخصائص الإدارية : وتشمل

- المهارات الإنسانية : وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية

* عمر علي إسماعيل ، مقال خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث

المنزلي/نينوى ، كلية الإدارة والاقتصاد / قسم الإدارة الصناعية جامعة الموصل، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٢، العدد ٤، لسنة

٢٠١٠، بلد النشر غير معروف، ص 74، 75

العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على الأداء والتميز.

- **المهارات الفكرية** : يتطلب من المقاول امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أساس العقلانية.

- **المهارات التحليلية** : ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية.

- **المهارات الفنية** : وتتمثل بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشاريع ذات الطابع الفني كالنجارة وصناعة الأثاث وغيرها.

تأسيساً على ما تقدم يمكن القول أن من أبرز خصائص المقاولين هي حب العمل والمبادرة والتعلق بهما و الإصرار على النجاح رغم المخاطر والثقة الكاملة والتصميم وحب التنفيذ والمهارة في إدارة المخاطر ورؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها والاستقلالية في العمل ومجابهة التحديات والشعور بالإنجاز وتحقيق السيطرة المالية والاستقلال المالي كما أن العمليات المقاولتية تتضمن أبعاداً مختلفة من الخصائص والمهارات التي ينبغي أن يضطلع بها المقاول في مختلف جوانب النشاطات التي يقوم بها.

II. مراحل بناء العمل المقاولاتي و عوامل نجاح وفشل هذه الأعمال

سننتقل هنا الى خطوات بناء المشاريع المقاولاتي بالإضافة الى التعرف على اهم عوامل نجاح او فشل هذه المشاريع.

1. مراحل بناء عمل مقاولاتي (مقولة) ناجح:

يحتاج إنشاء مشروع أو عمل مقاولاتي من المقاول بذل الكثير من الجهود والاستعداد التام وذلك عن طريق تحديد أهدافه الرؤية المستقبلية و إلى أين يريد الوصول بهذا العمل وتوفير عدة عناصر (مالية، مادية، بشرية... الخ) ولهذا فعليه اتباع خطوات معينة للبدء بعمله والاستمرار فيه والتي تتمثل في :

-المرحلة الأولى: تحديد الأهداف

* عامر خربوطلي ، ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، سنة 2018 ص 34، 33

هي الغاية التي تسعى إليها من اجل إنشاء هذا المشروع وهل تم اختيار فكرة المروع المناسبة لك، ومدى الاستعداد والرغبة لأداء هذه الفكرة وكذلك هل لديك قدرة شخصية لإدارة المشروع من خلال الخبرات الفنية، معلومات ومعرفة سابقة، مهارات إدارية وسلوكية في التعامل مع الآخرين.

- المرحلة الثانية : دراسة جدوى مبدئية لفكرة المشروع

وهذا يتم من خلال دراسة حاجات السوق و المشروعات المشابهة ومراحل عمليات أنشطة المشروع، وهل يحقق فائدة لك وللمجتمع؟ هل فكرة المشروع واعدة بالنجاح؟

- المرحلة الثالثة: هل يتوافر التمويل المالي ؟

من خلال معرفة ما لديك من قدرات مالية للقيام بالمشروع أو الاستعانة بمصادر تمويلية أخرى تساعد على نجاح فكرة المشروع

- المرحلة الرابعة : إعداد دراسة جدوى تفصيلية : (وهذا يتضمن)

أ- دراسة بيئية : هل المشروع يتوافق مع البيئة

ب-دراسة تسويقية: هل المشروع يسد حجم معين من الطلب على المنتج /الخدمة دراسة فنية : هل المشروع قادر على سد الفجوة على الطلب في السوق وما هي الخدمات وأية أساليب تكنولوجية وفنية تستخدم حاليا .

ت-دراسة مالية : هل ميزانية المشروع المالية قادرة على تغطية الأصول الثابتة بالإضافة للتكاليف

ث-دراسة اجتماعية : هل سيقبل المشروع عائدا اجتماعيا يعود بالنفع على المجتمع المحلي و المستهلك أو الفئة المستهدفة .

- المرحلة الخامسة : اعداد برنامج زمني للمشروع

ويتم ذلك من خلال ما يلي :

أ- وضع خطوات و أولويات تفصيلية لأعمال وأنشطة المشروع.

ب-إعداد الموقع و تجهيزه بالمواصفات المطلوبة.

ت-تحديد الفترات الزمنية لإنجاز الأعمال .

ث-تحديد تكاليف كل عمل او نشاط .

- المرحلة السادسة : التنفيذ و التجهيز

وهي المرحلة التي تتعلق بالكيفية التي يتم بها انشاء المشروع وتجهيزه و كذلك تنفيذه بالشكل المناسب للقيام بالإنتاج المطلوب ، وهذا يتم كما يلي :

▪ شراء وتركيب الآلات والمعدات.

▪ اختبارات التشغيل والإنتاج.

▪ التسويق والبيع.

كما سنوضح أهم الفوارق بين إنشاء مؤسسة و إنشاء عمل مقاولاتي :

- الفرق بين إنشاء مؤسسة وإنشاء مقاولتية :

وللتبويه هناك بعض نقاط التشابه والاختلاف بين إنشاء مؤسسة وإنشاء مقاولتية والمتمثلة في الجدول رقم (2) التالي :

الجدول رقم (2): الفرق بين إنشاء مؤسسة و إنشاء مقاولتية

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
-تتسم المقاولتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية ، فهي تتميز بالإبداع -تتميز المقاولتية بالفردية -متلازمة العائد و الخطر	-كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية -كلاهما له نسبة مخاطر -توقع الربح عند الإنشاء

المصدر : تم الاعتماد على مقال المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الأعمال بالمشاريع المقاولاتية دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر مرجع سبق ذكره ،ص6

2. عوامل نجاح و فشل المشاريع المقاولاتية

هذا الجزء مخصص لتطرق لأهم عوامل نجاح وفشل الأعمال المقاولاتية والتي إما تكون سببا في تطورها أو زوالها.

1.2. عوامل نجاح المشروعات المقاولتية :

ترداد احتمالية نجاح وبقاء الأعمال المقاولتية إذا توفرت عدة عوامل منها *

- الخصائص والمهارات الشخصي والإدارية في المقاول : الثقة بالنفس ،الالتزام ،الإبداع والابتكار مهارات اجتماعية ،فنية ،سلوكية ...الخ .
- التفرغ الكامل للعمل وبذل مجهود كبير خاصة في بداية المشروع .
- التحديد الجيد للأهداف والمعرفة الواضحة والدقيقة لتطلعات المأمولة و أين يريد الوصول
- تحديد خطة عمل واستراتيجية واضحة دقيقة.
- قدرة المشروع /العمل على تقديم شيء جديد ، متميز ، تنافسي و ذو جودة عالية تضمن بقاءه في السوق فترة طويلة.
- إدارة مرنة ومتكيفة مع التطورات و التغيرات التي تحصل في الأسواق.
- الحصول على موارد بشرية ذات كفاءة و مهارة عالية وخبرات متنوعة وجيدة مع الحرص على المحافظة عليها و استغلالها بشكل جيد.
- العوامل التي قد تسبب في فشل العمل المقاولاتي :

* قارة ابتسام ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تطوير القطاع السياحي بالجزائر "دراسة حالة ولاية مستغانم ،مذكرة تدخلضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، تخصص تسويق دولي ،مدرسة الدكتوراه :التسيير الدولي للمؤسسات ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ،السنة الجامعية 2011 /2012 ن ص 49

ومن أهم هذا عوامل فشل الأعمال المقاولاتية مايلي: *

- قصور مصادر التمويل
 - الخوف والتردد من الدخول في مشاريع ذات نسبة مخاطرة عالية ، وكذا الافتقار لبعض من السمات المميزة للمقاول.
 - عدم توفر المقومات الكافية للبنية الأساسية اللازمة لدعم وتنمية المشاريع الصغيرة في مختلف الآلات ، خاصة الإنتاج والتسويق.
 - المعوقات الإدارية والإجرائية ، والتي تتمثل في ضعف الخبرات الإدارية . إضافة إلى افتقار معظم المشاريع الصغيرة للهيكل التنظيمي السليم.
 - ضعف المساعدات الفنية المقدمة للمنشآت الصغيرة ، خاصة في مجالات إكساب مهارات ومقومات العمل لأصحاب هذه المشاريع أو العاملين فيها ، يضاف إلى ذلك عدم تأهيل هذه المشاريع لإنتاج مخرجات مطابقة للمواصفات العالمية.
 - ضعف البيانات المتوفرة عن المشاريع الصغيرة ، وعن الأسواق التي تتعامل معها سواء في مجال مدخلات الإنتاج أو المنتجات النهائية.
 - محدودية مجالات البحث العلمي المطبقة حتى الآن لدعم وتنمية دور المشاريع الصغيرة في الاقتصاد الوطني.
 - عدم استفادة غالبية المشاريع الصغيرة من نظام الحوافز المتمثل في الإعفاءات الجمركية أو الضريبية.
 - ضعف الروابط بين المشاريع الصغيرة والمشروعات الكبيرة ، والتغيرات الفجائية للقرارات واللوائح القانونية التي تصدرها السلطات المعنية.
 - نقص الخبرة وعدم الرغبة في تفويض السلطة و نقص الكفاءة في مواجهة المتغيرات.
 - عدم الرغبة في الاستعانة بالخبرات لإدارة الوقت.
- III. إدارة المخاطر في المشاريع المقاولاتية واهم العراقيل التي تواجه المؤسسات في الجزائر
- سننتظر في هذا الجزء من الدراسة الى التعرف على أهم المخاطر التي تواجه المشاريع المقاولاتية و كيفية التعامل معها وإدارتها بالإضافة الى تخصيص جزء آخر لتعرف على العراقيل التي تواجه هذه الاعمال في الجزائر تحديدا

1. المخاطر المشاريع المقاولاتية وكيفية التعامل معها :

* عماد ابو رضوان، التحديات التي تواجه المشاريع الصغيرة ، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية. ، مؤسسة ارادة للمحاسبة، لمملكة الاردنية الهاشمية ، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف-الجزائر ، يومي 17 و18 أفريل 2006 ، ص-629,630

كما توجد العديد من المخاطر المتنوعة التي تحيط بالعمل المقاولاتي والتي تعتبر جزء لا يتجزء من بيئة العمل والتي قد يكون لها الدور الكبير في فشل العديد من المشاريع والإخفاق في الوصول إلى الأهداف المنشودة. والتي تستوجب على المقاول إما تجنبها أو التخفيف من حدتها في حالة مواجهتها:

1.1. مفهوم إدارة المخاطر:

"إدارة المخاطر عبارة عن منهج أو مدخل علمي للتعامل مع المخاطر البحتة عن طريق توقع الخسارة العارضة المحتملة وتصميم وتنفيذ إجراءات من شأنها أن تقلل إمكانية حدوث الخسارة أو الأثر المالي للخسائر التي تقع إلى حد أدنى.*

2.1. أهم المخاطر التي قد تتعرض لها المشاريع المقاولاتية :

في هذا الإطار سنوضح بعض من أهم المخاطر التي تعترض نجاح واستمرارية الأعمال المقاولاتية وتصنيفاتها وكل ذلك في الجدول رقم (3) الموالي:[†]

الجدول رقم (3): تصنيف أهم المخاطر التي تعترض نجاح واستمرارية الأعمال المقاولاتية

تصنيف الخطر/المخاطر	توضيح التصنيف
مالي	هذا التصنيف يشمل التدفق النقدي، احتياجات الموازنة، التزامات ضريبية، إدارة الدائن والمدين، التعويضات واهتمامات إدارة المحاسبة العامة
تنظيمي	الاحتياجات الداخلية للأعمال، وتمتد لتشمل قضايا الأفراد والثقافة والهيكل التنظيمي ذات العلاقة بالعمليات الفاعلة في المشروع.
قانوني	المتطلبات القانونية، مثل: التشريعات، التعليمات، ويتضمن التزام المعايير، متطلبات العقود. هذا التصنيف يمتد إلى السياسات والإجراءات والتوقعات والتي يتم اعتمادها في العقود ومن الزبائن أو من البيئة الاجتماعية.
تشغيلي	وتغطي جوانب التخطيط، الأنشطة المتعلقة بتلك العمليات، الموارد (المورد البشري) والدعم اللازم للعمليات بهدف الوصول إلى التطوير الناجح وتقديم الخدمة أو المنتج
تجاري	الاضطراب المرتبطة بالسوق، نمو الأعمال، التنوع والنجاح التجاري. وهذا التصنيف يرتبط أيضا استمرار وديمومة نجاح المنتجات والخدمات بقبالية منذ التأسيس حتى نجاح ونمو قاعدة الزبائن.
ذو علاقة الامان	له عالقة بتحقيق الأمان لكل شخص يرتبط بالعمل وسلامة الأفراد، وسلامة مكان العمل، السلامة العامة، وأمان المنتجات والخدمات المقدمة
استراتيجي	ويتضمن التخطيط، التقييم والموارد المطلوبة لتأسيس واستمرار ونمو الأعمال
ذو علاقة بالمعدات	الاستفادة من المعدات في العمليات واستمرار العمل، ويتضمن العمليات العامة للمعدات، الصيانة، الملاءمة، الإهلاك الأمان والتحديث
الأمن	ويشمل الأمن العام للعمل، الأصول، الناس، ويمتد إلى أمان المعلومات والملكية الفكرية

*عبدلي لطيفة ، دور ومكانة إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشقاته SCIS سعيدة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة

الماجستير، تخصص : إدارة الأفراد وحوكمت الشركات ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، السنة

الجامعية 2012/2011 ، ص 26

† غسان محمد خليل التجار أثر إدارة المخاطر لدى أصحاب المشاريع الريادية في تحقيق الميزة التنافسية لمشاريعهم دراسة حالة: مشاريع حاضنة الاعمال والتكنولوجيا في الجامعة الاسلامية ، قدم هذا البحث لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، جامعة الاسلامية ، بغز ، سنة 2017 ، ص 14، 15

والتكنولوجية.	
السمعة	التهديد الذي يهدد سمعة أعمال المنشأة هو تهديد لها ككل، واستمرار الخدمة والمنتج، وسلوك الموظفين والأفراد ذو العلاقة بسير العمل.
تقديم الخدمة	يتضمن جودة وملاءمة الخدمة المقدمة، الطريقة التي تقدم بها الخدمة، و ما بعد تقديم الخدمة وكذلك تفاعل الزبون مع الخدمة ورضاه عنها
إدارة المشروع	يتضمن إدارة المعدات، التمويل، الموارد، التكنولوجيا، الإطار الزمني الأفراد ذوي العلاقة بإدارة المشروع. يمتد هذا التصنيف ليشمل العمليات و المشاريع الداخلية، والمشاريع ذات العلاقة بتطوير الأعمال، ويشمل أيضا الخارجية التي يتم إدارتها من قبل المتعاملين مع المشروع.
إدارة أصحاب المصالح	ويتضمن تحديد وتأسيس والمحافظة على علاقات ملائمة مع كل من أصحاب المصالح الخارجيين وكذلك الداخليين.
التكنولوجي	يتضمن تنفيذ، إدارة، صيانة، والتحديثات المرتبطة بالتكنولوجيا.

المصدر : غسان محمد النجار، مرجع سبق ذكره ، ص:55.

3.1. كيفية التعامل مع المخاطر (إدارة المخاطر):

إن طرق التعامل مع المخاطر باعتبارها عنصر من عناصر بيئة العمل ولا تتجزأ منه، تختلف باختلاف أنواعها حيث هناك مخاطر ايجابية (فرص) والتي يجب على المقاو إبتاعها واستغلالها أحسن استغلال حيث أن اقتناصها سيطور المشروع و يزيد من عوائده ويوجهه إلى وجهة جديدة وإلى أسواق مختلفة، أما المخاطر السلبية (التهديدات) فهي ما يجب على المقاو تجنبها أو التقليل من حدتها وأثرها على مشروعه حيث أن هذه المخاطر قد تتسبب في خسائر متنوعة (مالية، تنظيمية، سمعة، الأمن... الخ) وقد تكون السبب في فشل المشروع وتوقفه دون أن يحقق أي هدف كان مخطط له، وفي هذا الإطار سنقوم بتحديد كيفية التعامل مع المخاطر كالتالي:

أ. **تحديد المخاطر:** يمكن تحديد المخاطر من خلال جمع البيانات حول المخاطر المتوقع حدوثها أثناء سير المشروع، ويتم ذلك اعتمادًا على الخبرة السابقة ودراسة المشاريع السابقة المشابهة للمشروع، كما يمكن استخدام بعض الأدوات والتقنيات في جمع البيانات منها:

العصف الذهني.

استشارة أصحاب الخبرة في المجال.

استخدام تحليل SWOT .

الاستبيانات.

ب. **تحليل المخاطر:** بعد معرفة المخاطر التي قد تواجه المشروع، ينبغي عليك بتحليل كل خطر على حدة ومعرفة احتمالية حدوث كل خطر وتأثيره على نجاح المشروع.

* فريق بكة للاستشارات والتدريب ،ادارة المخاطر في المشاريع ،منصة بكة ،تم تحديث في11 يونيو 2019 ،

، تم تصفح بتاريخ 2020/03/30 على الساعة 22:06 <https://bakkah.net.sa/>

ج. قياس المخاطر: يشتمل قياس المخاطر على:

قياس المخاطر الكمية: هي عملية منهجية لتقدير احتمالية الأحداث الخطرة غير المتوقعة، والتعبير عن النتائج بشكل كمي.

قياس المخاطر النوعي: هي عملية منهجية لتقدير احتمالية الأحداث الخطرة غير المتوقعة، والتعبير عن النتائج بشكل نوعي مثل عبارات: عالية جدا، عالية، معتدلة، منخفضة، منخفضة جدا.

د. ترتيب المخاطر حسب الأولوية: في هذه المرحلة ستجد أنك قمت بجمع عدد لا بأس به من المخاطر المتوقعة، لكنها لن تكون بنفس الأولوية فبعضها سيحتاج منك استجابة عاجلة حال وقوعها كذلك التي تؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع، وبعضها ستكون بدرجة أقل أهمية ولن تحتاج لإضاعة الوقت في التعامل معها، وإدارة تلك المخاطر بشكل صحيح ومنظم ينبغي عليك تصنيفها حسب الأولوية.

د. الاستجابة للمخاطر: تختلف طريقة الاستجابة للمخاطر حسب حجم ونوع الخطر، فبعد ترتيب قائمة بالمخاطر المتوقعة ستحتاج لأن تضع خطة وقائية لكل خطر على حدة، وتشتمل أساليب الاستجابة للمخاطر على ما يلي:

أولا: المخاطر السلبية (التهديدات)

منع الخطر: القضاء على التهديد بالكامل ويتم ذلك في المخاطر التي تؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع.

تحويل الخطر إلى طرف ثالث مثل استشاري في مجال المشروع.

تقليل آثار الخطر.

قبول الخطر وهو ما ينطق على المخاطر التي لا تؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع.

ثانياً: المخاطر الايجابية (الفرص): استغلال الخطر، تعزيز حدوث هذا الخطر، قبول الخطر.

هـ. تقييم المخاطر: تهدف هذه المرحلة إلى معرفة مدى نجاح خطة إدارة المخاطر الموضوعة في مواجهة المخاطر والاستفادة من ذلك في التخطيط للمشاريع المستقبلية.

2.3. العراقيل التي تواجه المشاريع المقاولاتية في الجزائر

لقد تعدد العراقيل التي حالت دون الارتقاء بالأعمال المقاولاتية في الجزائر، والتي أدت أحيانا في فشل و زوال هذه المشاريع من الوجود ومن أهم هذه العراقيل ما يلي:

أ- الصعوبات الإدارية: يعتمد نجاح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأسلوب الذي تنتهجه الإدارة المسيرة لهذا القطاع في تعاملها مع مديري المؤسسات، فالإدارة الجزائرية لازالت تمثل السبب الرئيسي لجل العوائق التي تقف في وجه العملية التنموية من خلال اتسامها بالروتين الممل وبالبيروقراطية فالكثير من

. براشن عماد الدين، ياسر عبد الرحمن ، مقال عن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، العدد 3 ، الجزائر ، جوان 2018 ، ص 227-228

المشاريع عطلت كون أن نشاطها يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة تنظيما وتنفيذا. ومن الأسباب الكامنة وراء ذلك:

- مشكلة الدهنيات إذ أنها لم تنتهيا بعد لاستيعاب وفهم خصوصية هذا النوع من المؤسسات، ومن ثم التعامل معه وفق متطلباته؛

- سرعة حركة التقنين وإنتاج النصوص لم تسايرها حتى الآن حركية مماثلة على مستوى الأجهزة التنفيذية . فالآجال المتوسطة لانطلاق مشروع جزائري تقدر ب 05 سنوات حسب الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة، وحسب تحقيق قامت به وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن مدة إنشاء مؤسسة يتراوح بين 06 أشهر و 03 سنوات وذلك حسب طبيعة النشاط، في حين يستغرق انطلاق مشروع في ألمانيا من يوم واحد إلى 24 أسبوع، وفي البرازيل بين 04 و 07 أسابيع، و بين أسبوع و 26 أسبوع في إسبانيا، أما في السويد فيستغرق بين 02 و 04 أسابيع .

ب- **الصعوبات المتعلقة بالعقار الصناعي:** إن مسألة الحصول على العقار الصناعي، سواء من حيث توفره أو الإجراءات الإدارية للحصول عليه، السعر وطرق الدفع والتسوية القضائية، من أهم المشاكل التي تواجه نمو وتطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار يعد أمرا أساسيا في الحصول على التراخيص المكملة الأخرى، فحسب دراسة قام بها البنك العالمي أثبتت مدى تأثير هذا العائق على الاستثمار الخاص في الجزائر خاصة على الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تطول فترة انتظار المستثمر للحصول على العقار الصناعي، إذ تتراوح هذه المدة بين 03 و 05 سنوات . فسوق العقارات في الجزائر لازالت رهينة للعديد من الهيئات مثل:

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالات العقارية، حيث أنها عجزت عن تسهيل إجراءات الحصول على العقار اللازم لإقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويرجع ذلك لغياب سلطة اتخاذ القرار حول تخصيص الأراضي وتسيير المساحات الصناعية، إضافة إلى محدودية الأراضي المخصصة للنشاط الصناعي وغيره.

ج- **الصعوبات المتعلقة بالتمويل:** من أهم المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد مشكلة التمويل، فمثلا على مستوى دول الإتحاد الأوروبي نجد 21 % من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من محدودية فرص الحصول على التمويل، فالحصول على التمويل اللازم يعتبر إشكالا حقيقيا يحد من تطور هذا القطاع، وذلك يرجع إلى جملة من الأسباب أهمها:

- ضعف الضمانات التي تقدم للبنوك من أجل الحصول على التمويل اللازم؛
- تعقّد وتعدد إجراءات الحصول على القروض، مما يجعل المستثمرين يحجمون عن الإقدام على تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع؛

- نقص الخبرة التنظيمية والإدارية في المعاملات البنكية لأصحاب المؤسسات هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجدهم يتجنبون التعامل مع البنوك نظرا لعدة اعتبارات أهمها ارتفاع أسعار الفائدة المطبقة.

- 4- **الصعوبات المتعلقة بالتسويق:** تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة مشاكل تسويقية تختلف باختلاف نوع المؤسسة والنشاط الذي تمارسه، ومن بين هذه الصعوبات نذكر:
- انخفاض الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية لها، نتيجة لعدم قدرتها على توفير المعلومات الضرورية عن السوق وأذواق المستهلكين؛
 - عدم توفير الدعم والحماية الكافية للمنتجات المحلية مما يجعلها عرضة للمنافسة الحادة من طرف المنتجات المستوردة، خاصة في ظل قيام المؤسسات الأجنبية بانتهاج سياسة الإغراق.
 - عدم القدرة على القيام بعملية الدعاية والإعلان الكافية لمنتجات هذه المؤسسات نتيجة ارتفاع تكاليف تلك العمليات؛

- اختيار المستهلك للمنتج المستورد على حساب المنتج المحلي

- 5- **الصعوبات المتعلقة بالرسوم الجمركية:** تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبات جمركية تحد من سيرورة نشاطها، حيث يتصف تعامل الجمارك الجزائرية مع المستثمرين بالبطء والتعقيد مما يجعل العديد من السلع حبيسة للموانئ لعدة شهور، مما ينعكس سلباً على مردود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة التي تعتمد في عملياتها الإنتاجية على مواد أولية مستوردة لا توجد في السوق المحلي.
- الخاتمة:**

إن الأعمال المقاولاتية والمشاريع المقامة في إطارها تمثل أحد أهم العوامل التي تساعد وتساهم في دفع عجلة التنمية، بالإضافة إلى تحفيز المؤسسات الأخرى على التنافس وتقديم منتجات وأخدمات بدرجة عالية من الجودة و التميز، كما أنها تعبر عن أفكار فردية لأشخاص مبدعين، مبتكرين يفضلون الاستقلالية ويكرهون التقيد بالروتين الحكومي. كما قد عرجنا على أهم المخاطر والعراقيل التي تواجه هذه المشاريع بإعتبارها عنصر من عناصر العمل و لا يمكن تجزئتها منه كما أنها تمثل احد أهم القوى الدافعة للتغيير و المواكبة فرص كانت أو تهديدات، كما تعرفنا على أن التعامل مع هذه المخاطر يتم بعدة طرق وأساليب. ومنه قد تم الإجابة على الإشكالية التي تم طرحها في السابق والمتمثلة في "ماهي المخاطر والعراقيل التي تحيط بالعمل المقاولاتية؟". أما في إطار تصحيح أو نفي الفرضيات الموضوعة فقد تم نفي الفرضية الأولى « من أهم المخاطر التي تواجه الأعمال المقاولاتية هي عدم القدرة على الحصول على القدر الكافي من التمويل » وذلك بسبب أن المخاطر (التشغيلية، المداول، التنظيمية... الخ) لا تقل أهمية عن مخاطر التمويل. أما بالنسبة للفرضية الثانية « العراقيل التي تواجه المشاريع المقاولاتية في الجزائر قليلة ولا تؤثر بشكل كبير على نجاح أو فشل هذه الأعمال » فهي خاطئة كذلك حيث أن هذه العراقيل والتي قد ذكرناها سابق قد أثرت على العديد من المشاريع خاصة تلك التي تتسم بالسرعة والتغير، حيث أن بطئ الإجراءات الإدارية، ضعف تشجيع الأعمال المقاولاتية، نقص التمويل، ضعف التدعيم و الخبراء، التغير في التشريعات والقوانين كلها و أكثر تؤثر بشكل مباشر على

استمرارية هذه المشاريع.وكمحصلة لهذه الدراسة قمنا باقتراح بعض التوصيات والاقتراحات لتدعيم روح المقاوالاتية لدى الشباب لتعزيز هذا النوع من المشاريع لمواكبة الركبة العالمي للارتقاء والتطور.

اقتراحات:

- تعزيز روح المقاوالاتية لدى الطلبة في الجامعات و الشباب من خلال إقامة ندوات ،ملتقيات ،أيام دراسية وإقامة معارض تشجع على هذه المشاريع.
- تحفيز الطلبة والشباب المبدعين والمبتكرين على اقامة مشاريع خاصة بهم وتعزيز روح المخاطرة والتنافس فيهم.
- تدعيم المشاريع المقاوالاتية من خلال توفير تمويل مالي ملائم لها.
- مرافقة الشباب في أعمالهم المقاوالاتية في البداية خاصة منخفضي الخبرة من قبل الحكومة.
- نص قوانين وتشريعات تحفز على هذه المشاريع وتقلص الإجراءات الإدارية المعقدة والروتينية و استبدالها بأساليب الرقمنة مواكبة للتطور التكنولوجي العالمي.
- تشجيع المنتج المحلي/الوطني وتخفيض نسبة الاستيراد خاصة فيما يخص المنتجات التي يمكن صناعتها في الجزائر
- تدعيم دور حاضنات الأعمال في الجزائر وتعريف الجيد بها
- إقامة مسابقات لأصحاب الأفكار المقاوالاتية وتدعيم الجيد فائزين و مرفقتهم بكل الطرق والأساليب وتزويدهم بكافة الخبرات والمهارات اللازمة.
- تسهيل إجراءات الاقتراض من قبل الهيئات المعنية وإقامة تخفيضات أو إعفاءات على المشاريع الممتازة .

- المراجع:

■ كتب:

1- عامر خربوطلي(2018)، ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، منشورات الجامعة الافتراضية السورية،سوريا ، ص 33،34 .

■ أطروحات الدكتوراه :

2-الجودي محمد علي(2014/2015)،نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي "دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة ،أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم تسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر ،بسكرة .

3 - محمد قوجيل(2015/2016) ،دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالاتية في الجزائر -دراسة ميدانية- ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح .

■ مذكرات ماجستير:

4-شقرون محمد(2014/2015)، دور المقاوالاتية في ترقية المشاريع الصغير المنتجة "دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية بلعباس ،مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية تخصص الإبداع والمقاوالاتية ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان.

5-قارة ابتسام (2011/ 2012)،دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي بالجزائر"دراسة حالة ولاية مستغانم ،مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، تخصص تسويق دولي ،مدرسة الدكتوراه :التسيير الدولي للمؤسسات ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان.

6-عبدلي لطيفة، دور ومكانة إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته SCIS سعيدة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ،تخصص :إدارة الأفراد وحوكمت الشركات ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2011/2012

7-غسان محمد خليل النجار(2017) أثر إدارة المخاطر لدى أصحاب المشاريع الريادية في تحقيق الميزة التنافسية لمشاريعهم دراسة حالة: مشاريع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية ، قدم هذا البحث لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،كلية التجارة ،جامعة الإسلامية ، بغزة، فلسطين.

■ملتقيات:

8-عماد ابو رضوان، التحديات التي تواجه المشاريع الصغيرة ، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، مؤسسة إرادة للمحاسبة، لمملكة الأردنية الهاشمية ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف -الجزائر ، يومي 17و18 أفريل 2006

■مقالات :

9-براشن عماد الدين، ياسر عبد الرحمان (2018)، مقال عن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد 3 ، الجزائر.

10-بببي وليد وآخرون (جوان 2017)،مقال المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الأعمال بالمشاريع المقاولاتية دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر ،مجلة المالية وحوكمة الشركات ،العدد الأول، الطبعة الأولى، ام البواقي-الجزائر.

11-عمر علي إسماعيل(2010)، مقال خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/نينوى ، كلية الإدارة والاقتصاد / قسم الإدارة الصناعية جامعة الموصل، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 04 ، بدون بلد النشر.

■مواقع الكترونية :

12-ايمان عماد ، لماذا تعتبر ريادة الاعمال من الضروريات المجتمعية ، منصة لماذا ، آخر تحديث 28 ديسمبر 2018 ، موقع <https://www.limaza.com/> ، تم التصفح بتاريخ 2020/03/29 على الساعة 14:11

13-عمارة شريف ،محاضرات في مقياس المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي ،جبل ،سنة 2017/2018

14- محمد الاسم الثاني غير معروف، أهمية ريادة الأعمال، منصة طيوف، على موقع <https://www.6y0f.com/> ،تاريخ الإضافة في فبراير 14, 2020 ، تم التصفح بتاريخ 2020/03/29 على الساعة 13:48 .

15-فريق بكة للاستشارات والتدريب ،إدارة المخاطر في المشاريع ،منصة بكة ،تم تحديث في 11 يونيو 2019، <https://bakkah.net.sa/> ، تم تصفح بتاريخ 2020/03/30 على الساعة 22:06.

16-اسم المؤلف غير موجود، المقالة مفهومها وأنواعها والبنية التنظيمية لها،كلية الاقتصاد والتسيير،مكان النشر غير موجود ،سنة 2019 ، تم التصفح بتاريخ 2020/03/27 على الساعة 22:30 ،على موقع <https://www.UNIVERSITYLIFESTYLE.NET> النشر

دراسة تحليلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2010-2018 بين الأهمية الاقتصادية والتحديات

عبد القادر عبد الرحمان^{*}، حروشي جلول[†]، جمال دقيش[‡]

مقدمة :

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الركيزة الأساسية في تطور الاقتصاديات الحديثة، حيث تساهم مميزات وخصائصها المتنوعة من خلق العديد من الشبكات الإنتاجية المترابطة القادرة على دعم النمو الاقتصادي وزيادة الوظائف والتقليل من حجم البطالة، لذلك تشجع العديد من البلدان الصناعية هذا النوع من المؤسسات وتعطيه أهمية بالغة في رسم الاستراتيجيات الاقتصادية، وفي الجزائر ونظرا للتحويلات العميقة التي عرفها البناء الاقتصادي، وتحول الاهتمام من التخطيط الاقتصادي إلى اقتصاد السوق ودعم القطاع الخاص، فقد ارتأت الدولة أن تدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجملة من النصوص القانونية والتنظيمية الكفيلة بدعم هذا القطاع، حيث تطورت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير من حيث الحجم، وكذا من حيث النتائج الاقتصادية المحققة.

الإشكالية:

تتمحور الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة في: ما الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال المدة (2010-2018) في ظل التحديات والصعوبات التي تواجهها؟
الأسئلة الفرعية:

من الإشكالية الأساسية لهذا الموضوع تنطلق الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- إلى أي مدى ساهمت هذه المؤسسات في دعم التنمية الاقتصادية؟
- ما هي التحديات التي تواجه تطور هذه المؤسسات في الجزائر؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية الموضوع من خلال إظهار أهم العقبات التي تكتنف تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2010-2018)، ومحاولة تصحيح هاته المشاكل من أجل تفعيل أكبر لدور هاته المؤسسات في الاقتصاد الجزائري وتنويع مصادر الدخل خارج مجال القطاع البترولي.

* أستاذ محاضر أ، جامعة أحمد دراية - أدرار (الجزائر)، e-mail: abdrh.aek@univ-adrar.dz

† أستاذ محاضر أ، جامعة أحمد دراية - أدرار (الجزائر)، e-mail: harrouchidj@univ-adrar.dz

‡ أستاذ محاضر ب، المركز الجامعي غليزان (الجزائر)، e-mail: djamal.dekkiche@cu-relizane.dz

منهجية البحث:

لقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي بإبراز الأرقام والجداول والمعطيات المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى المنهج التحليلي لقراءة هذه البيانات والجداول وتفسيرها من الناحية الاقتصادية.

خطة البحث:

لقد تم تقسيم هذا البحث إلى المحاور التالية:

أولاً: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

ثانياً: الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؛

ثالثاً: مشاكل تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؛

أولاً: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نلاحظ من خلال الكتابات والدراسات المختلفة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدم الإجماع العام على مفهوم موحد لهاته المؤسسات، وحسب البنك العالمي تعتمد 75 دولة على أكثر من 60 تعريف خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹، حيث تتنوع التعريفات وفقاً للعديد من المعايير المستخدمة والتي تستخدم عدد العمال في المنشأة، رأس المال، الحصيلة السنوية، رقم الأعمال، غير أن معيار العمال هو المعيار الأكثر تداولاً في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

سنشير في هذا الصدد إلى بعض التعاريف المختلفة للمؤسسات الدولية لمفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا تعريف المشرع الجزائري لهاته المؤسسات.

1-1- تعريف البنك الدولي: يعتمد البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مبدأ عدد العمال بشكل تام، حيث تصنف المؤسسات متناهية الصغر بالمؤسسات التي توظف أقل من 10 عمال، بينما تصنف المؤسسات الصغيرة بالمؤسسات التي توظف من 10 إلى 50 عامل، أما المؤسسات المتوسطة فهي مؤسسات عدد عمالها يتراوح من 50 إلى 100 عامل².

1-2- تعريف المفوضية الأوروبية: من جهتها اعتمدت المفوضية الأوروبية على مجموعة من المعايير في توصيفها لمفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي معيار العمالة، رأس المال، الحصيلة التنموية، بالإضافة إلى عنصر آخر وهو استقلالية المؤسسة، بحيث أنه تعد مؤسسة فردية تلك المؤسسات التي لا توظف أي عامل ويتحكم فيها صاحبها فقط، بينها المؤسسة المصغرة هي التي تشغل من 01 إلى 09 عمال، أما الصغيرة فتشغل من 10 إلى 45 عامل، في حين أن المؤسسة المتوسطة فهي المؤسسة التي يتراوح عدد عمالها من 50 إلى 249 عامل وتتميز باستقلاليتها³.

1-3- تعريف بعض الدول العربية: بدورها عرفت الدول العربية تعريفات مختلفة ومتضاربة لمفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حتى وإن اعتمدت في غالبها على معيار العمالة، إلا أن لكل دولة عربية تصنيف معين لعدد العمالة التي تشغله المنشأة، والجدول التالي يوضح بشكل جلي هذا الاختلاف:

جدول 01: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول العربية

الدولة	فئة المشروع المعيار	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة
الأردن	عدد العمال	-	20-5	100-21
	المبيعات مليون دينار	-	أقل من 01	من 01 إلى 3
الكويت	عدد العمال	-	4-1	50-5
	رأس المال ألف دينار	-	لا يزيد عن 250	لا يزيد ن 500
السعودية	عدد العمال	5-1	49-6	249-50
	المبيعات مليون ريال	حتى 3	من 3 إلى 40	من 40 إلى 200
الإمارات	عدد العمال	5-1	50-6	200-51
	المبيعات مليون درهم	أقل من 2 للتجارة و3 للخدمات	من 2 إلى 50 للتجارة من 3 إلى 50 للخدمات	من 50 إلى 250 للتجارة والخدمات
فلسطين	عدد العمال	4-1	9-5	19-10
	المبيعات الف دولار	حتى 20	من 20 إلى 200	من 200 إلى 500
مصر	عدد العمال	أقل من 10	أقل من 200	
	المبيعات مليون جنيه	أقل من 1	من 1 حتى 50	من 50 حتى 200
البحرين	عدد العمال	10-1	50-11 حتى 100 للعقارات	250-51 حتى 400 للعقارات
	رأس المال السنتي دينار	حي 100 ألف	أكثر من 100 ألف وحتى مليون	أكثر من مليون وحتى 5 مليون
تونس	عدد العمال	أقل من 6	49-6	199-50
	حجم الاستثمار	كل مؤسسة لا يتجاوز حجم استثماراتها 15 مليون دينار أخذا بعين الاعتبار استثمارات التوسعة		
موريتانيا	عدد العمال	أقل من 10	10 عمال فما فوق	
	رأس المال مليون أوقية	-	من 50 إلى 200	
المغرب	المبيعات مليون درهم	أقل من 3	3 10-	175-10
	عدد العمال	-	1 10-	50-10
السودان	عدد العمال	-	1 10-	50-10

المصدر: صندوق النقد العربي، بيئة أعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، الوضع الراهن والتحديات، أبو ظبي 2017، ص 07 على الرابط:

https://www.amf.org.ae/sites/default/files/research_and_publications/%5Bvocab%5D/%5Bterm%5D/%5Blanguage%5D/ARAB%20MONETARY%20SMALL%20BUSINESS%20BOOK%20PAGES_for%20email.pdf

1-4- تعريف المشرع الجزائري: ذكرت المادة 10 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها المؤسسات مهما كانت طبيعتها القانونية التي تنتج السلع والخدمات، والتي تتميز بـ:

تشغل من 01 إلى 250 شخص؛

لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري دج؛

لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج؛

تستوفي معايير الاستقلالية؛

وقد ميز القانون التوجيهي بين ثلاث أصناف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة حسب الميزات التالية:

المؤسسة المصغرة: هي المؤسسة التي تشغل من 01 إلى 09 شخص، رقم أعمالها يقل عن 20 مليون دج، لا تتجاوز حصيلتها السنوية 10 مليون دج؛

المؤسسة الصغيرة: هي المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 شخص، رقم أعمالها يقل عن 200 مليون دج، لا تتجاوز حصيلتها السنوية 100 مليون دج؛

المؤسسة المتوسطة: هي المؤسسة التي تشغل من 50 إلى 250 شخص، رقم أعمالها يتراوح ما بين 200 مليون دج إلى ملياري دج، لا تتجاوز حصيلتها السنوية تتراوح من 100 إلى 500 مليون دج؛⁴ حيث تهدف الدولة من التشريعات المتتالية والتي بدأت بوضوح منذ سنة 2001 إلى:

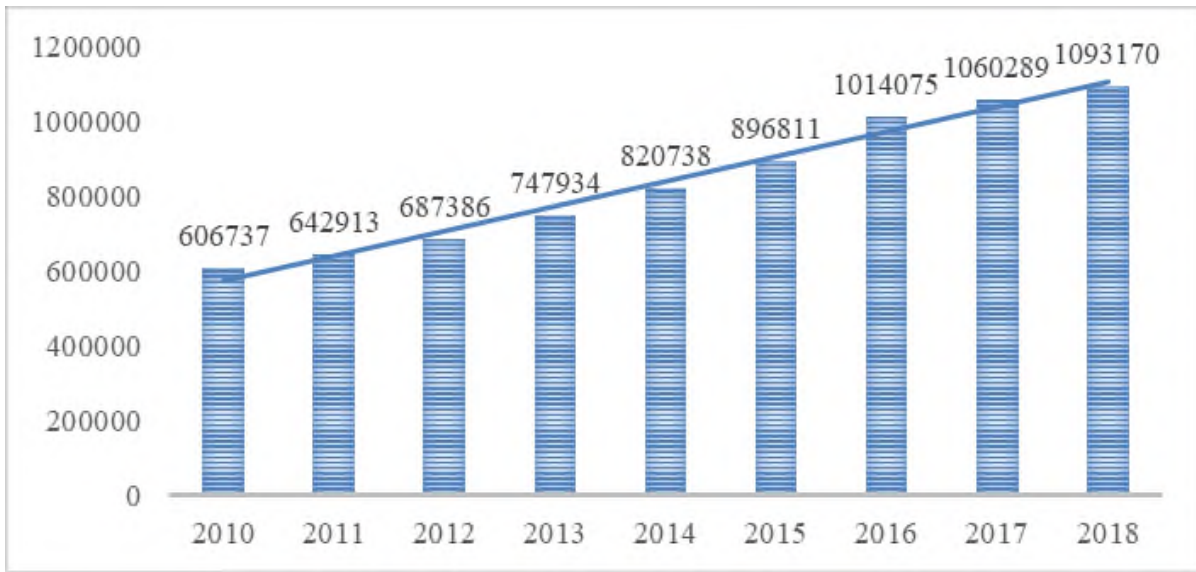
- إنعاش النمو الاقتصادي؛
- إدراج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن حركية التطور والتكيف التكنولوجي؛
- تشجيع مؤسسات جديدة وتوسيع نشاطها؛
- ترقية توزيع المعلومة ذات الطابع الصناعي والتجاري والاقتصادي والمهني والتكنولوجي المتعلقة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع كل الأعمال الرامية لمضاعفة عدد مواقع الاستقبال المخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

- تشجيع تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- الحث على وضع أنظمة جبائية قادرة ومكيفة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأدوات والخدمات المالية؛

2- تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورات هامة في الجزائر، لا سيما من حيث التطور العددي والكمي، في استجابة مباشرة لمجموع الإصلاحات القانونية والتشريعية التي باشرت الدولة في السنوات الأخيرة، حيث تم إعطاء أولوية خاصة لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بداية من التسعينيات، حيث ظهر هذا التوجه من خلال الانفتاح والحرية الاقتصادية، ولم يكن هذا التوجه خاص بالجزائر بشكل خاص، بل كان ظاهرة اقتصادية عالمية جديدة تقوم على التحول من الاهتمام من القطاع العام إلى القطاع الخاص، خاصة مع ظهور العديد من الكتابات والأفكار المشجعة على هذا العمل، على غرار كتاب (small is beautiful) للاقتصادي (shmoukler)⁵، وعلى العموم فقد وصل عدد المؤسسات في سنة 2018 إلى أكثر من مليون مؤسسة، والشكل التالي يبين ذلك:

شكل 01: تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمدة (2010-2018) الوحدة مؤسسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: (Ministère de l'Industrie et des Mines ; déferents rapports (2010-2018))

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، النسق التصاعدي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث انتقلت من 606,737 مؤسسة سنة 2010 إلى أكثر من 1.09 مليون مؤسسة سنة 2018، بارتفاع بنسبة 80% مقارنة بسنة 2010، وبمتوسط نسبة نمو تقدر بـ 06.75%، وهذا بفضل الجهود التي بذلتها الدولة في سبيل دعم الشباب لإنشاء مؤسسات جديدة والولوج إلى عالم المقاولاتية، وتوفير العديد من المؤسسات المصاحبة لذلك على غرار كل من جهاز ANGEM-ANSEJ-CNAC، بالإضافة إلى العديد من القوانين المشجعة للاستثمار بداية من الأمر رقم 01/03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار، وكذا القانون 08/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالاستثمار، وقانون 09/16 المؤرخ في 03 أوت 2016 المتعلق بتطوير الاستثمار، وهي كلها قوانين تعمل على تحسين مناخ الأعمال وتهيئة بيئة القروض والتمويل المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

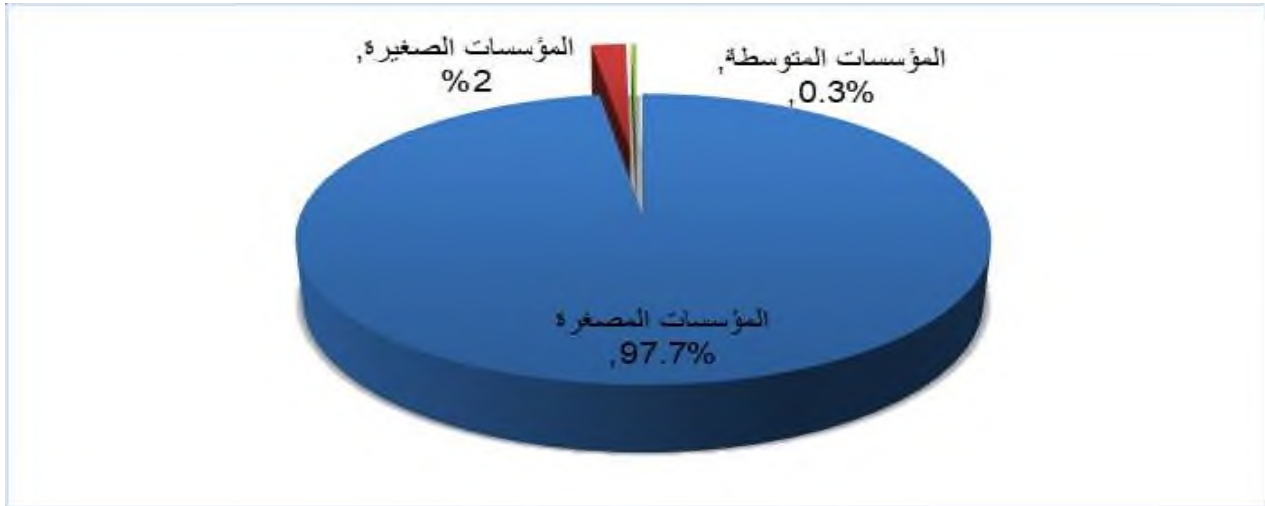
وتتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بتركز كبير في القطاع الخاص بنسبة 99.98% منها 57.47% مؤسسات لأشخاص معنوية بحوالي 628,219 مؤسسة سنة 2018، وحوالي 42.55% مؤسسات صغيرة ومتوسطة لأشخاص طبيعية أي بما يقدر 464,689 مؤسسة منها 20.42% بالمائة

مؤسسات لأشخاص طبيعية ذات أنشطة حرة و 22.09 بالمائة مؤسسات لأشخاص طبيعية ذات توجهات حرفية.

أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية فتقدر نسبتها بـ 0.02% أو ما يقدر بـ 262 مؤسسة لاعتبارات تتعلق بانخفاض عدد المؤسسات العمومية الصغيرة، بالإضافة إلى عدم مزاحمة القطاع الخاص وإعطاء الأولوية لحرية الاستثمار للقطاع الخاص⁶.

1-2 توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم:

شكل 02: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم سنة 2018



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines, Bulletin d'information Statistique de la PME, N°33, Edition novembre 2018, p 08

نلاحظ من الشكل أعلاه، المبين لتركز عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم في الجزائر خلال سنة 2018، تركّز تام للمؤسسات المصغرة في الجزائر، بنسبة تقدر بـ 97.7% من حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بمجموع قدره 1068027 مؤسسة مقابل 21863 مؤسسة صغيرة و 3280 مؤسسة متوسطة، وهو ما يبين الطابع العائلي لهاته المؤسسات في الجزائر، حيث تمتلك من قبل الأفراد وتكون غالبا ملك لرب العائلة باعتباره المسير والمالك والمدير العام للمشروع، وهو الذي يرسم التوجهات المستقبلية لنشاط المؤسسة ويحصل على الأرباح، وغالبا ما تتجسد هذه المؤسسات في مشاريع النقل والخدمات والمشاريع الصغيرة المملوكة من قبل شخص أو شخصين على الأكثر، بينما نلاحظ حجم ضئيل جدا للمؤسسات الصغيرة بنسبة تقدر بـ 0.3% ونسبة 02% للمؤسسات المتوسطة.

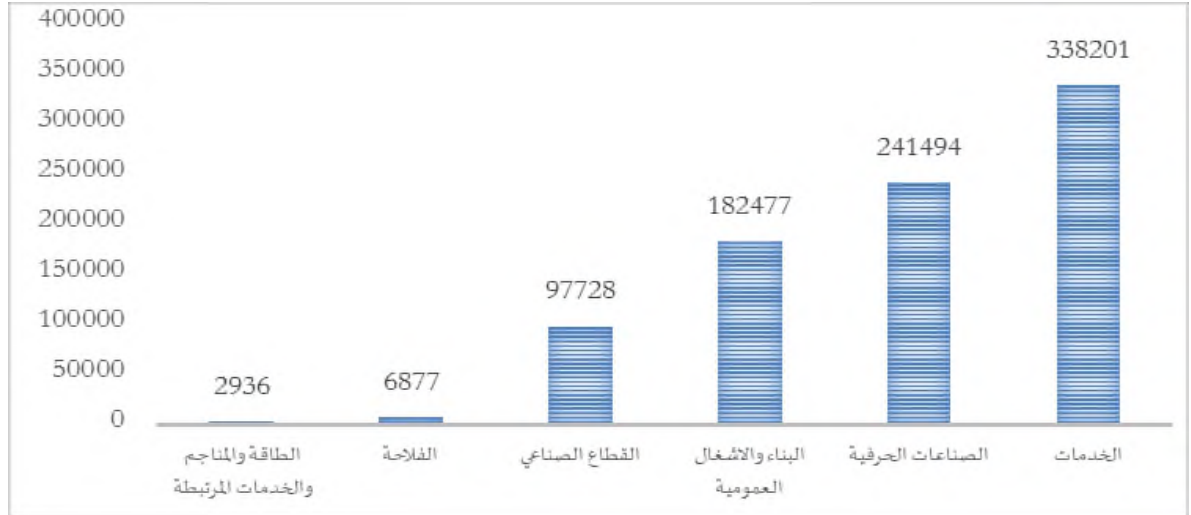
وعلى العموم تنتشر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق الشمالية بحوالي 438260 مشروع في السداسي الأول من سنة 2018، نتيجة قربها من المناطق الصناعية الكبرى واشتغالها في ميادين المناولة الصناعية، كما تسمح وجود الخدمات والفرص التجارية والكثافة السكانية من زيادة عدد هاته المؤسسات بالشمال، مقارنة بالمناطق الجنوبية والهضاب العليا.

2-2 توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط:

يسمح هذا التصنيف من تقدير توجهات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستحدثة في الجزائر على حسب القطاعات المختلفة، وهو الأمر الذي يسمح بإعادة النظر وتقييم السياسات المحفزة لباقي القطاعات التي تعرف مستوى أقل لانتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

شكل 03: التوزيع القطاعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر سنة 2018

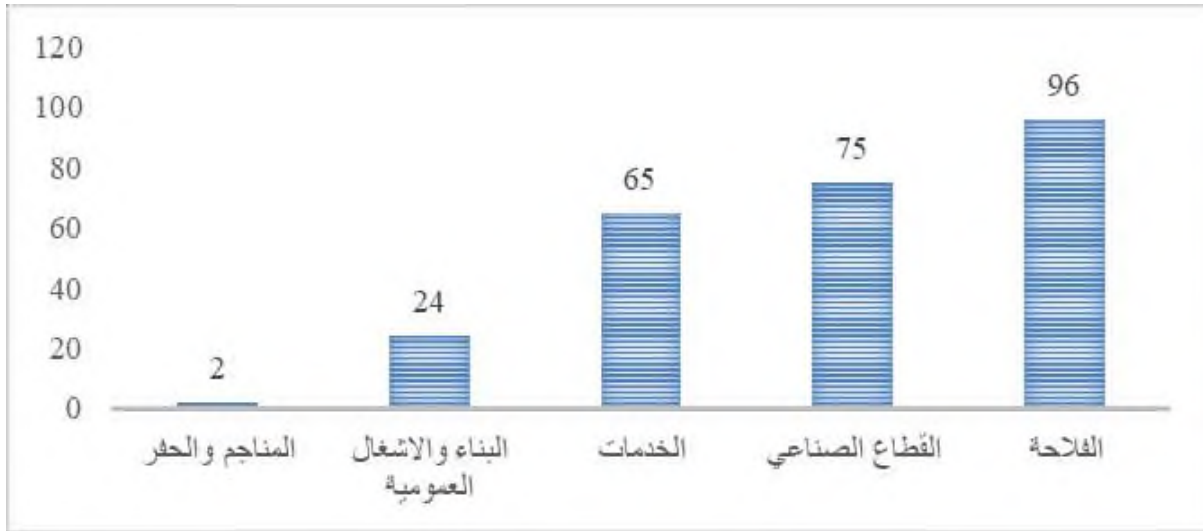
الوحدة: %



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines, Bulletin d'information : Statistique de la PME, N°33, Edition novembre 2018 , p11.

نلاحظ من الشكل أعلاه، تركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر قطاعيا في مجال الخدمات على غرار النقل والمشاريع السياحية والمطاعم والمنشآت السياحية...، بنسبة تقدر بحوالي 51.3% إلى جانب قطاعات الصناعات الحرفية التي أولت لها الدولة اهتماما بالغاً، وقد وصل عدد المشاريع بالصناعات الحرفية ما يقارب 24194 مؤسسة، كما نلاحظ ارتفاع نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المشغلة في قطاع البناء والأشغال العمومية بعد البرامج التنموية الطموحة التي أطلقتها الدولة في قطاع السكن في المخططات التنموية (2001-2018)، بالإضافة إلى مشاريع إنجاز الطرقات والبنية التحتية، بينما لم يحظ قطاعي الزراعة والطاقة بالقدر الكافي من عدد المؤسسات بالمقارنة بباقي القطاعات الأخرى، ويرجع ذلك بالأساس الى عدم الاهتمام بهذا القطاعين من طرف أصحاب المشاريع رغم الاهتمام الذي أولته الدولة لقطاع الزراعة لما له من اثار اقتصادية إيجابية على تحقيق التنمية الاقتصادية.

شكل 04: التوزيع القطاعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية في الجزائر 2018



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines, Bulletin d'information: Statistique de la PME, N°33, Edition novembre 2018, p11.

تنتشر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والبالغ عددها 262 مؤسسة خلال سنة 2018 في قطاعات الفلاحة بمجموع قدره 96 مؤسسة، بالإضافة إلى المؤسسات العمومية الصناعية بحوالي 75 مؤسسة ومؤسسات القطاع الخدماتي بحوالي 65 مؤسسة.

ثانياً: الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

رغم كافة المشاكل التي تقف في وجه التطور الحقيقي والمستدام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، إلا أن الأثر التنموي لهاته المؤسسات على المتغيرات الاقتصادية في الجزائر كان جد ايجابي، خاصة فيما يتعلق بمتغيرات التشغيل وتخفيض حدة البطالة، والزيادة في القيمة الإجمالية للصادرات الوطنية وجلب العملات الأجنبية، بالإضافة إلى الزيادة في تكوين الثروة معبرا عنها بالنتاج الداخلي الخام.

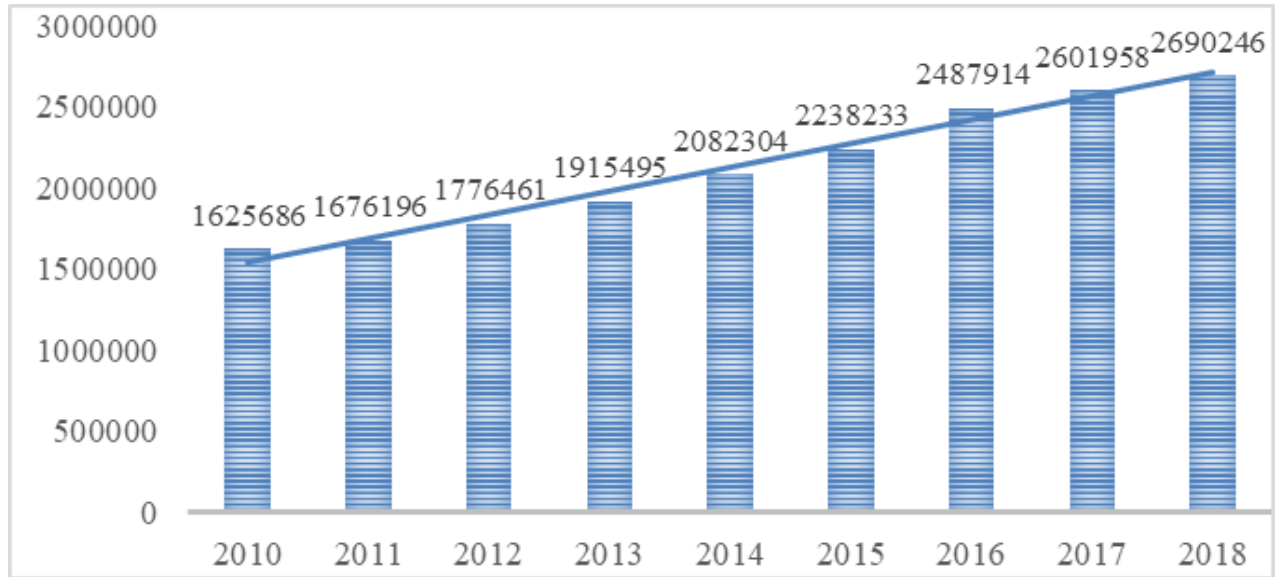
1- على مستوى التشغيل:

تعد البطالة من بين المشاكل الأساسية التي تواجه الاقتصاد الجزائري، حيث تحاول الدولة في كل مرة توفير العرض المناسب من العمل لمواجهة الطلب المتنامي على العمل وخصوصا في أوساط الشباب وخريجي المؤسسات الجامعية، غير أن عروض العمل تتركز بشكل ملحوظ على المؤسسات العمومية دون أن تأخذ المؤسسات الخاصة نصيبها منذ لك، وبهذا فإن إستراتيجية تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يرمي إلى امتصاص البطالة وتوفير فرص العمل في الجزائر.

جدول 02: حجم العمالة المشتغلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمدة (2010-2018) الوحدة شخص

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
2,690,246	2,601,958	2,487,914	2,238,233	2,082,304	1,915,495	1,776,461	1,676,196	1,625,686

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines, différents rapports (2010-2018):

شكل 05: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل للمدة (2010-2018) الوحدة شخص

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدول أعلاه.

نلاحظ من خلال الجدول السابق، المستوى العالي للتوظيف في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي انتقل من 1.62 مليون مشغل سنة 2010 إلى حدود 2.6 مليون مشغل سنة 2018، بزيادة قدر بمليون وظيفة جديدة خلال تلك الفترة؛ أي بنسبة زيادة 62.5% في سنة 2018 مقارنة بسنة 2010، وبمتوسط نسبة زيادة سنوية تقدر 05.54%، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة استحوذت في سنة 2018 على 23.63% من الوظائف على المستوى الوطني، فقد بلغت اليد العاملة وطنياً في نفس السنة 11.001 مليون نسمة (وزارة المالية، 2019، صفحة 01)، وقد حافظت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة على نسق متزايد لعدد المشتغلين، مما ساهم في التخفيف من وطأة البطالة في صفوف الشباب وتحسين الظروف المعيشية المصاحبة لذلك، وهذا ما يتوافق مع خصائص وفرة استخدام اليد العاملة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الصادرات الوطنية:

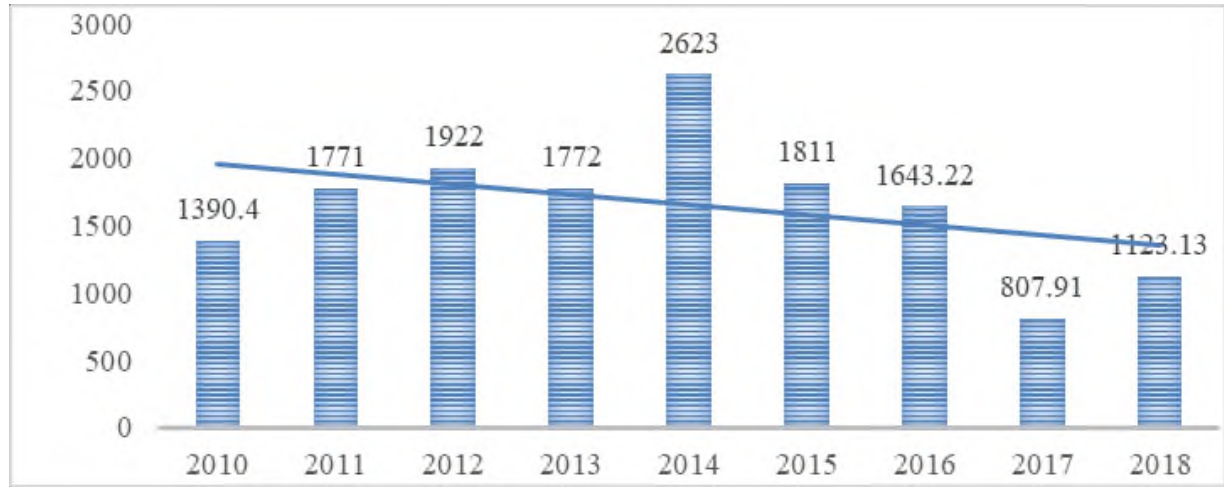
تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في زيادة المعروض من الصادرات الوطنية، نتيجة ارتفاع عددها وتطور مستوى منتجاتها التنافسية، مما يسمح بتنشيط النشاط التجاري وتحصيل الأموال الصعبة وتنويع الاقتصاد الوطني بشكل مستدام دون أن تتأثر بالعوامل الخارجية المتعلقة بأسعار المحروقات في القطاعات الريعية.

جدول 03: صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خارج المحروقات للمدة (2010-2018) الوحدة مليون دولار

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
1123.13	807.91	1643.22	1811	2623	1772.00	1922.00	1771.00	1390.40

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: (Ministère de l'Industrie et des Mines, différents rapports (2010-2018))

شكل 06: حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الصادرات للمدة (2010-2018)



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدول أعلاه.

نلاحظ من الشكل أعلاه، المساهمة المتواضعة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تكوين حصة الصادرات الوطنية التي لا يزال يغلب عليها الصادرات من المحروقات، حيث وصلت أعلى قيمة لصادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 2623 مليون دولار سنة 2014، ثم تراجعت بشكل كبير سنة 2017 إلى 807.91 مليون دولار لتعاود الارتفاع سنة 2018 إلى حدود 1123.13 مليون دولار، وعلى العموم تبقى هذه القيمة ضعيفة مقارنة بحجم الصادرات الجزائرية والتي وصلت سنة 2017 إلى 37.6 مليار دولار⁷، ولا تعكس التطلعات التي ترمي إليها الدولة من خلال تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

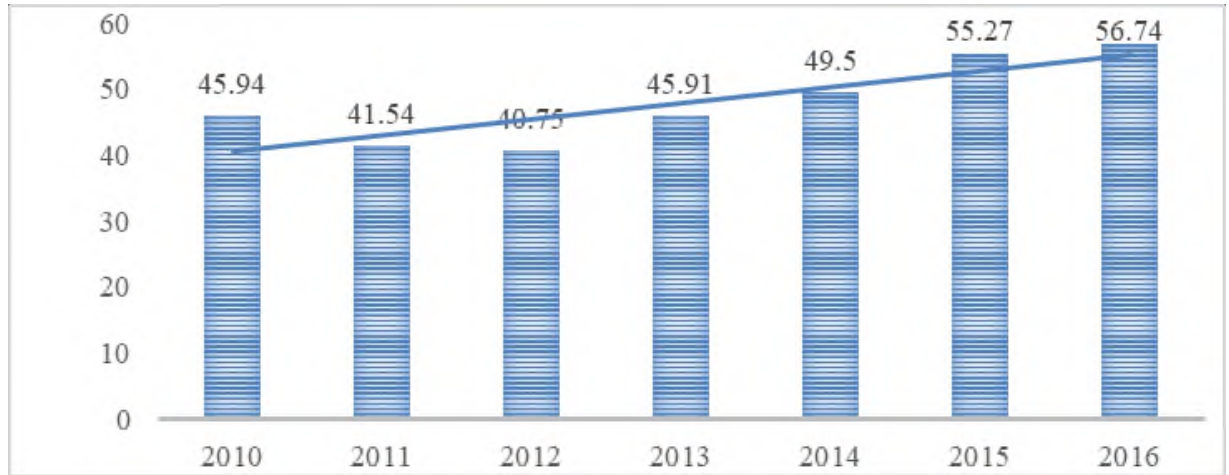
3- على مستوى المساهمة في تكوين الناتج الداخلي الخام:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تكوين الناتج الداخلي الخام، فمثلا وصل حجم مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي في مصر حوالي 80 بالمائة و73 بالمائة في تونس سنة 2014، حيث حيث تتركز هذه المؤسسات بشكل كبير في الخدمات والتجارة والصناعات التحويلية⁸.

جدول 04: حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الناتج الداخلي الخام للمدة (2010-2016) الوحدة%

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
%56.74	%55.27	%49.50	%45.91	%40.75	%41.54	%45.94

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines, déferents rapports (2010-2018)

شكل 07: حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الناتج الداخلي الخام للمدة (2010-2016) الوحدة %

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدول أعلاه.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تكوين الناتج الداخلي الخام للفترة (2010-2016)، حيث انتقلت من 45.94 بالمائة سنة 2010 إلى 56.74 بالمائة سنة 2016، حتى وإن انخفضت سنتي 2011-2012 إلى ما يقارب 40.75 بالمائة،

ثالثا: مشاكل تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

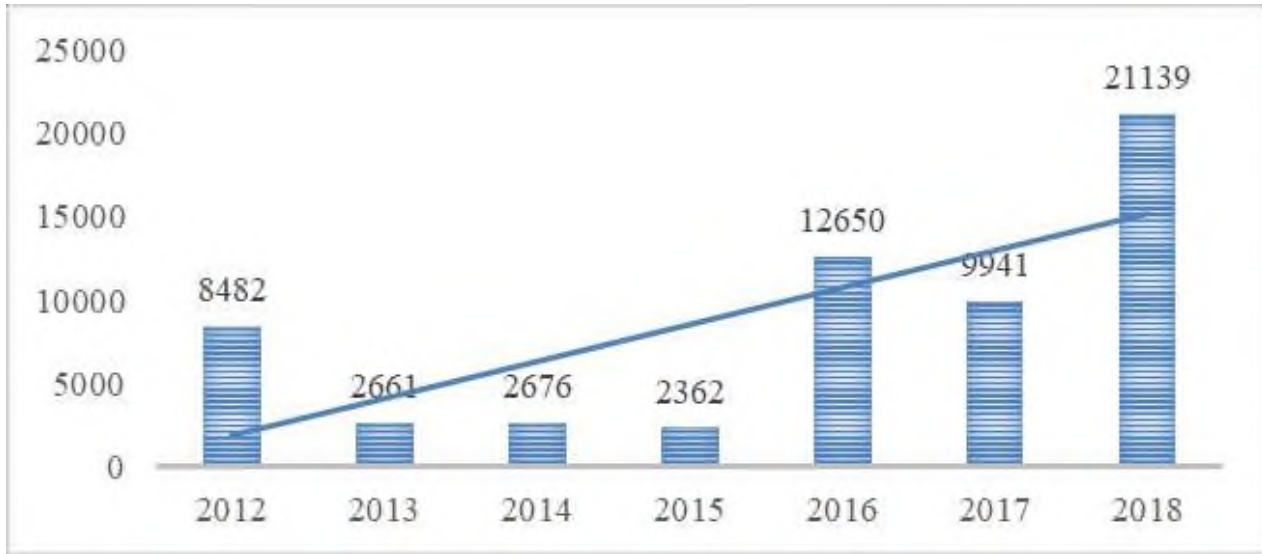
يواجه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المشاكل والعراقيل التي تحد من عملية نموه وتطوره، وترتبط معظم العوائق بمناخ الاستثمار في الجزائر وصعوبة تنفيذ الأعمال والبيروقراطية، إلى جانب نقص فادح في آليات الدعم والتمويل، والتي رغم إنشاء الدولة لبعض المؤسسات المرافقة والممولة للمشاريع إلى أنها تبقى غير كافية وفي حاجة إلى تحسين أكبر، وخير دليل على وجود العراقيل في عمل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر هو تصاعد وتيرة المؤسسات المتوقفة عن النشاط.

جدول 05: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتوقفة للمدة (2012-2018) الوحدة: مؤسسة

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
21139	9941	12650	2362	2676	2661	8482

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: (Ministère de l'Industrie et des Mines, déferents rapports (2010-2018))

شكل 08: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتوقفة عن النشاط للمدة (2012-2018)



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الجدول أعلاه.

نلاحظ من الجدول أعلاه، ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتوقفة عن النشاط الاقتصادي في المدة (2012-2018)، حيث انتقلت من 8482 مؤسسة سنة 2012 إلى حوالي 21139 مؤسسة خاصة 2018، منها 17718 مؤسسة خاصة لأشخاص طبيعيين بنسبة 83.82% و 3421 مؤسسة خاصة لأشخاص معنوية أو ما يمثل 16.18%، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على ارتفاع حدة المشاكل والصعوبات التي تكتنف عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، رغم جميع التشريعات والقوانين التي أقرتها الدولة في سبيل تشجيع ومراقبة هاته المؤسسات، وعموما يمكن إيجاز المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في النقاط التالية:

1- مشاكل متعلقة بالبيروقراطية:

لا تزال المشاكل الادارية في الجزائر في سلم ترتيب المشاكل المترتبة بمناخ الأعمال في الجزائر، حيث لم تواكب الادارة درجة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ولا زالت تعيق هذا التطور بالزامها بفرض الاجراءات الادارية البيروقراطية الطويلة التي ترفع من تكلفة المشاريع الاقتصادية، ولتأكيد هذا المحور يمكننا الاشارة إلى ترتيب الجزائر ضمن مؤشر سهولة الاعمال في الجدول التالي:

جدول 06: مؤشر سهولة الأعمال في الجزائر سنة 2018

الجزائر	الرتبة	القيمة	التغير
مؤشر سهولة الأعمال 2018	166	46.71	0.01-

Source : World Bank Group; doing business 2018; reforming to create jobs; Washington 2018; p04.

جدول 07: تفصيلات مؤشر سهولة الأعمال في الجزائر سنة 2018

المؤشر الفرعي	الترتيب العالمي
بدء المشروع	145
التعامل مع التراخيص	146
الحصول على الكهرباء	120
تسجيل الممتلكات	163
الحصول على الائتمان	177
حماية المستثمرين	170
دفع الضرائب	157
التجارة عبر العقود	181
تنفيذ العقود	103
إغلاق المشروع	71

Source: World Bank Group; doing business 2018; op.cit; p143.

2- مشاكل متعلقة بالتمويل:

وهو أهم مشكل يكتنف تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث يعتبر التمويل الرأسمالي عامل مهم جدا في إنشاء وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فرغم إنشاء العديد من آليات الدعم والتحفيز لهاته المؤسسات على غرار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري...، إلا حجم القروض المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يزال دون المستوى المطلوب، حيث انتقل من 1983.5 مليار دج سنة 2011 إلى 4552.2 مليار دج في شهر مارس 2018⁹.

3- مشاكل متعلقة بالتكوين:

وهو المحور المتعلق بإعداد وتدريب أصحاب المؤسسات لإدارة مشاريعهم الاقتصادية، من خلال برامج التكوين في الحقل الجامعي وماكز البحث، حيث يوجد في الجزائر برامج خاصة لتكوين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على غرار حاضنات الأعمال، وكذا إطلاق برامج تكوين المقاولاتية في الجامعات الجزائرية.

4- مشاكل متعلقة بالعقار:

يعتبر العقار أحد الركائز الأساسية لإقامة المشاريع الاستثمارية من قبل أرباب العمل، حيث تتطلب بعض النشاطات التمركز بجانب الطرقات والسكك الحديدية والموانئ والمطارات...، لتسهيل عمليات النقل والتسويق والتمويل، وفي الجزائر ورغم إنشاء الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري aniref بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/119 المؤرخ في 23 أبريل 2007¹⁰، إلا أن مشاكل العقار لا زالت مطروحة بقوة ضمن المشاكل التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يعود هذا في الحقيقة إلى العوامل التالية:¹¹

- طول المدة الزمنية اللازمة لمنح الأراضي المخصصة لتشييد المشاريع الاستثمارية؛

- تعدد الإجراءات الإدارية المرتبطة بتكوين ملف الحصول على العقار؛

- ارتفاع أسعار العقارات المخصصة للمشاريع الصناعية خاصة في المدن الكبرى التي تتركز فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير؛

الخاتمة:

في ختام هذا البحث يمكننا القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أضحت من بين أهم عوامل النجاح الاقتصادي في العديد من دول العالم، لما لها من تأثير جد إيجابي على المتغيرات الاقتصادية الكلية، وقد ساهمت هذه المؤسسات في استحداث مناصب الشغل التخفيف من معدلات البطالة، والمساهمة في تكوين الناتج الداخلي الخام وكذا زيادة حصة الصادرات الوطنية وتنويع الاقتصاد الوطني، إلا أن هذه المساهمة لا تمثل إلا نسبة ضئيلة بالمقارنة بالعديد من الدول، ومازالت هذه المؤسسات تواجه عدة تحديات وصعوبات إدارية وتمويلية، بالإضافة إلى مشكل توفر العقار وتكوين حاملي المشاريع. وعليه فإن على الجزائر القيام بمجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تساعد على نمو وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا سيما فيما يخص:

- تحسين مناخ الأعمال المحلي والقضاء على كافة أشكال البيروقراطية؛
- تفعيل المزيد من القوانين الرامية إلى تبسيط إجراءات الحصول على القروض البنكية وضمانها؛
- تخصيص حصص عقارية خاصة بالحصول على العقار الصناعي في المدن الكبرى؛
- استحداث برامج وهيئات لتكوين أصحاب المشاريع المصغرة؛
- إقامة ندوات ومؤتمرات دولية لمحاكاة التجارب الدولية الناجحة في هذا الصدد؛

الإحالات والمراجع

- ¹ - عطا الله حسن وعبد الرزاق بن حبيب (ديسمبر 2014)، تقييم بيئة أعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أوراق MECAS، العدد 10، جامعة تلمسان، الجزائر، ص 299.
- ² - آيت عيسى عيسى (2009)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر قيود وآفاق، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، ص 273 ، على الرابط: https://www.univ-chlef.dz/renaf/Articles_Renaf_N_06/article_13.pdf
- ³ - صالح صالحي (2004)، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 03، جامعة المسيلة، الجزائر ، ص 24، متوفر على الرابط: http://eco.univ-setif.dz/revueeco/Cahiers_fichiers/Revue03-2004/2SALHI.pdf
- ⁴ - قانون 01/18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتعلق بالقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية العدد 77، الصادرة في 15 ديسمبر 2001، ص 06. على الرابط: <https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/2001/A2001077.pdf>
- ⁵ - زايري بلقاسم (2007)، العناقيد الصناعية كإستراتيجية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 07، جامعة المسيلة، الجزائر، ص 167.
- ⁶ - Ministère de l'Industrie et des Mines (novembre 2018), Bulletin d'information Statistique de la PME , N°33, p07.
- ⁷ - وزارة المالية، تاريخ الاطلاع 20 أكتوبر 2019، متوفر على الرابط الالكتروني: <http://www.dgpp-mf.gov.dz/index.php/retrospective>
- ⁸ - صندوق النقد العربي (2018)، بيئة أعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية (الوضع الراهن والتحديات)، العدد 38، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، ص 03.
- ⁹ - بنك الجزائر (جوان 2018)، النشرة الإحصائية الثلاثية، رقم 42، ص 13.
- ¹⁰ - المرسوم التنفيذي رقم 07-119 المؤرخ في 23 أبريل 2007 الصادر في الجريدة الرسمية 27 المؤرخة في 25 أبريل 2007، ص 03.
- ¹¹ - هادية بوسعدية، الأزهر ضيف (يومي 06-07 ديسمبر 2017)، مشاكل ومعوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، ص 12.

دراسة واقع أبعاد ريادة الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة تحليلية-.

موسى حجاب^{*}، رضوان آيت قاسي عزو[†]، نبيلة مسيليتي[‡]،

I مقدمة :

تعمل العديد من الحكومات والدول على توفير بيئة اقتصادية مناسبة ومستقرة، تمكن من بلوغ المؤسسات الاقتصادية إلى ريادة الأعمال، والجزائر كنظيراتها من الدول ونظرا للفترة التي مرة بها خلال عشرية كاملة حاولت أن تتبنى نموذجا اقتصاديا من خلاله تستطيع المؤسسات أن تصل إلى حلول واقعية تعالج من خلالها الفجوة التقنية التي أشار إليها فيرنون في نظريته التفوق التقني بين الدول الذي يشير للتباين في التقنية وإمكانية احتكار السوق من خلال هذا التفوق إلى أن يصل التفوق نحو بقية الدول، ولكن الفجوة هنا هي فجوة ريادة الأعمال حيث تطمح الجزائر أن تصل بجميع المؤسسات على اختلاف أحجامها كبيرة أو صغيرة أو متوسطة إلى التفوق في شتى المجالات من خلال زيادة برامجها التمويلية وفي نفس الوقت نجد هذه المؤسسات ترفع من حجم المخاطر لتحقيق تفوق في العائدات.

أولت الجزائر أهمية و عناية بمشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر من بين المؤسسات المساهمة في اقتصاديات الدول ولها روافد اجتماعية هامة، وذلك لحجم الفرص المتأتية لها داخل الأسواق ومرونة حركتها داخل السوق بالإضافة إلى أدائها الاقتصادي، هذه المؤسسات تطمح في الوصول إلى الريادة والبقاء في السوق مقارنة ببقية المؤسسات الكبيرة.

الإشكالية:

نحاول من خلال هذه الورقة الإجابة على التساؤل التالي:

إلى أي مدى ساهمت أبعاد ريادة الأعمال في تطوير أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتعزيز بقائها؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هو الإطار النظري لريادة الأعمال وكذا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وما هي مؤشرات الحقيقة؟

* أستاذ محاضر أ، جامعة المسيلة (الجزائر)، e-mail: authorC@mail.com
† طالب دكتوراه، جامعة مستغانم (الجزائر)، e-mail: redouane7282@yahoo.fr
‡ طالبة دكتوراه، جامعة مستغانم (الجزائر)، e-mail: dadimesnab@hotmail.fr

- ما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري؟
 - ما هي الحلول اللازمة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن برامج ريادة الأعمال؟
- فرضية البحث:**

ساهمت أبعاد ريادة الأعمال في تطوير أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

أهداف البحث:

- تقديم مفاهيم نظرية حول ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إبراز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد والمجتمع؛
- تبين مؤشرات ريادة الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؛
- عرض الظروف الاقتصادية التي كانت عائقا أمام تقدم هذه الأنواع من المؤسسات الاقتصادية.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث في أنه يحاول الربط بين مفهومين إستراتيجيين داخل اقتصاديات الدول ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة إعطاء حلول لمشاكل هذه المؤسسات.

1.1- ريادة الأعمال :

تستلهم جميع المؤسسات مبادئها وأهدافها من خلال تطبيق برامج الريادة في جميع مستوياتها بصرف النظر عن ترتيبها ضمن أهداف المؤسسة.

1.1-1- مفهوم ريادة الأعمال :

اهتم العديد من الباحثين في مجال الإدارة بمفهوم ريادة الأعمال هذا المفهوم الذي يمثل اختيارا مصيريا للمؤسسة أثناء فترة نشاطها الفعال ويتمحور حول البحث فيما وراء الفرص والتهديدات بمعنى العمق في التشخيص الاستراتيجي للمؤسسة، إن المؤسسة بطبيعتها التنافسية تبحث في تطوير قدراتها ومهاراتها الداخلية وتطلع بذلك إلى الريادة في قطاع نشاطها.

ريادة الأعمال هي العملية التي تؤسس للمخاطرة في المستقبل القريب داخل الكيان التنظيمي للمؤسسة، تتشكل في صور مختلفة مهام تنظيمية أو مهام موازية للهيكل التنظيمي للمؤسسة تهدف إلى استحداث الخطط والاستراتيجيات والبرامج من خلال رؤية شاملة لقطاعات المؤسسة الانتاجية والتسويقية والمالية على النحو الداعم لقراراتها المستقبلية⁽¹⁾.

كما أن ريادة الأعمال تعتبر النشاط الذي يتزامن وانطلاق المؤسسة أو في مرحلة تحديث نشاط المؤسسة بما يسمح السير في رواق تنافسي أكثر مردودية مقارنة بحجم الخطر المستهدف⁽²⁾، وتتغذى المؤسسة من بيئتها الداخلية والخارجية خلال فترات عديدة تسمح لها بمعرفة المنصات الأساسية التي تنطلق من خلالها نحو الريادة.

بما أن المؤسسة لها بيئة داخلية وخارجية فهي تنشط في الحقلين الداخلي والخارجي يخدم جمع وترتيب الفرص الموجودة ورهاناتها الداخلية والخارجية، وعليه يوجد مفهوم الريادة الداخلية للأعمال وهي فن العمل خلال المؤسسة للتغيير بواسطة تطوير أفكار أو إجراءات أو منتجات جديدة من خلال الممارسات المبتكرة التي تعزز الأعمال وهي فن العمل خلال المؤسسة للتغيير بواسطة تطوير أفكار أو إجراءات أو منتجات جديدة من خلال الممارسات المبتكرة التي تعزز الأعمال⁽³⁾، في حين تعتبر الريادة الخارجية في أنها كل عمليات الابتكار خارج حدود المؤسسة سواء في إنشاء مؤسسة أو دمج نشاط المؤسسة مع مؤسسات جديدة وهكذا يكون المفهوم العام الخارجي لريادة المؤسسة⁽⁴⁾، محيط المؤسسة يجمع العديد من القوى التي تؤثر وتتأثر بمخرجات المؤسسة، وعليه فإن مؤشر الريادة ينطلق من المستوى الذي تؤثر فيه المؤسسة في هذا المحيط دون اللجوء لدعم خارجي وهو الإطار المرتبط بالريادة الإستراتيجية للأعمال.

1.1-2- خصائص المؤسسة الريادية :

تتميز المؤسسة الريادية على مختلف المؤسسات الأخرى بالعديد من الخصائص والمزايا، ومن خلال التأكيد على إدارتها التنظيمية ومخرجاتها داخل المؤسسة وخارجها، مما يسمح بتكوين القدرة العالية على التوسع في السوق والابتكار بصورة مستمرة في الطرق والأساليب والإبداع، المؤسسة الرائدة لها سمات وخصائص تعتبر كمؤشر حقيقي لصفة الريادة وتتمثل أهمها بالآتي:⁽⁵⁾

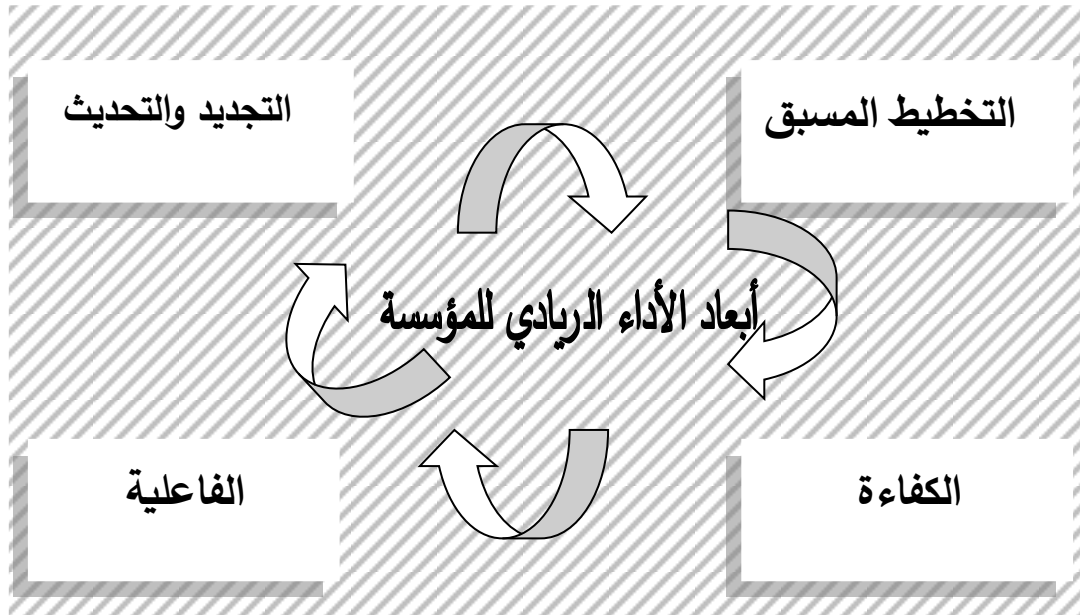
- ✓ تبحث المؤسسة جاهدة عن التغيير المستمر في نمط الإدارة التنظيمي والإستراتيجي بما يسمح لها تعديل أدواتها وآلياتها التنفيذية والتشغيلية وقراءة جميع المؤشرات المالية والهيكلية؛
- ✓ تصميم خرائط تنظيمية مرنة تسمح باستيعاب جملة من الإجراءات الجديدة الممكن تفعيلها ضمن البرامج المستحدثة على نطاقات متعددة وفي مستويات مختلفة إستراتيجية تنفيذية وتشغيلية؛
- ✓ التطلع المستمر للتجارب العالمية في ريادة الأعمال والبحث في القفز على الحواجز بينها وبين هذه التجارب من خلال تنمية مجالات مثل الإبداع والابتكار التنظيمي والتسويقي والتنافسية؛
- ✓ إتباع أسلوب الحلقات التشاركية بين مختلف مكونات المؤسسة الاستراتيجية والسماح بتوزيع الأعباء التنظيمية على مختلف هذه المكونات، وفي نفس الوقت يعمل على تضيق الفجوات التنظيمية؛
- ✓ تحديد دور الفرد داخل الفريق وتعريفه بقدراته داخل هذا الفريق ونطاق التأثير المسموح به ضمن الفريق، وكذلك قدراته في التغيير بين فريق وفريق آخر مما يولد لديه قابلية للتغيير المستمر؛
- ✓ جمع الاختيارات الاستراتيجية المناسبة للبيئتين الداخلية والخارجية، وتصميم النماذج التشغيلية لحل المشكلات التي ستواجه المؤسسة في المستقبل القريب عن طريق أنظمة الاستشراف.

1.1-3- أبعاد الأداء الريادي للمؤسسة:

إن تصور نموذج ريادي للمؤسسة يستمر طيلة حياتها الانتاجية والتسويقية والمالية، ومن مرحلة الانطلاق إلى مرحلة النضج وحتى لا تصل لمرحلة الانحدار يتطلب إبرازا لعدد من الأبعاد والمحاور الأساسية التي تشكل

حلقات الريادة المتكاملة والمتربطة استراتيجيا، لابد من اكتمال هذه الأبعاد حتى تتمكن المؤسسة من تصميم وتشغيل مؤشر ريادة الأعمال، نحاول عرضها من خلال الشكل التالي:

الشكل 01: أبعاد الأداء الريادي للمؤسسة



المصدر: من إعداد الباحثين

- ❖ **التخطيط المسبق:** يجب على المؤسسة قبل البدء بأي مشروع أن تقوم بعملية التخطيط له، وهذه العملية تشمل إجراءات البحوث وتحليل إمكانيات المنتج، ولكي يكون التخطيط مثمرا ويحقق الأهداف المرجوة ينبغي أن يكون استباقيا⁽⁶⁾، فعنصر الوقت هو الذي يحدد ما إذا كانت المؤسسة ستحظى بالسيطرة والريادة على المؤسسات الأخرى الموجودة في السوق أم أنها ستكون مجرد تابع لها، والتخطيط الاستباقي هو الاستعداد للتعامل مع المستجدات البيئية والسيطرة عليها والاستجابة لها بهدف إمكانية التنبؤ في المستقبل والعمل على التغيير والتجديد للمستقبل.
- ❖ **الكفاءة:** هي مدى تحقيق الأهداف وإلى عمل الأشياء بشكل صحيح، وتمثل المدى الذي تكون فيه تكلفة المنتج أقل ما يمكن، وينطلق نحو تأكيد تطبيق معيار الرشد في استخدام موارد المؤسسة بشق ملموس وآخر غير ملموس⁽⁷⁾، حيث أن المؤسسة الهادفة للنمو والتطور لا بد وأن تؤمن إمكانية استمرار تدفق مواردها لكي تعمل بشكل فاعل ومستمر.
- ❖ **الفاعلية:** هي القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك، وهي درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها⁽⁸⁾، وبالنسبة للمؤسسة فهي صحة تنظيمها وقدرتها على التفاعل مع القوى والعوامل المؤثرة في بيئة المؤسسة، والاستفادة العميقة من طاقات أفراد المؤسسة.

❖ **التجديد والتحديث:** ، المنظمات تتغير دائما ولكن وتيرة التغيير قد تكون بطيئة جدا، فالمنافسة المحلية أو العالمية تهدد البقاء وعلى المنظمات ان تجد وسائل وطرائق جديد من أجل ديمومتها وبقائها فالعديد من المنظمات لها ميول للتدهور والانحدار والضمور⁽⁹⁾، والتحديث هو الترميم والبناء للموجودات والتخلص التام من الأشياء القديمة بجميع مظاهرها، لذلك فالتحديث الإداري جهود جزئية ترميمية محدودة لمعالجة حالة أو خلل أو قصور محدود داخل إطار المنظمة.

2.1- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

لقد خصت الدول اهتماما كبيرا بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق ميزانيات كبيرة تصب في إنشاء هذا النوع من المؤسسات ومرافقتها.

2.1-1- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

1- عرف القانون الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المادة الخامسة من القانون 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017: "تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات تشغل من واحد إلى مائتين وخمسين شخصا لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة مليار دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري تستوفي معيار الاستقلالية⁽¹⁰⁾"، من خلال هذا التعريف نستطيع استخلاص عدد من خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- ✓ هي مؤسسة اقتصادية لها مدخلات اقتصادية من عوامل الانتاج عمال وموارد مختلفة ومخرجات في شكل خدمات و سلع وبالتالي تمتلك نطاقا معيناً في السوق؛
 - ✓ يحدد حجم العمالة طبيعة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ضمن مستوى معين؛
 - ✓ رقم الأعمال كمؤشر اقتصادي هام يحدد طبيعة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة؛
 - ✓ المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تتمتع بمعيار الاستقلالية في اتخاذ القرارات الاقتصادية.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسات مختلفة عن بقية المؤسسات من حيث حجمها وعدد عمالها:

جدول 1: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المؤسسة المصغرة	شروطها أن يكون عدد موظفيها أقل من عشرة وإجمالي أصولها أقل من مئة دولار أمريكي ونفس الشرط السابق ينطبق على حجم المبيعات السنوية.
المؤسسات الصغيرة	وهي التي تضم أقل من خمسين موظفا وتبلغ أصولها أقل من 3 مليون دولار أمريكي وكذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية.
المؤسسة المتوسطة	يبلغ عدد موظفيها أقل من ثلاثمائة موظفا أما أصولها فهي أقل من 15 مليون دولار أمريكي ونفس الشيء ينطبق على حجم مبيعاتها السنوية.

Source : Madiha Shafique Dar, Shakoor Ahmed(April 2017), SMALL AND MEDIUM-SIZE ENTERPRISES IN PAKISTAN: DEFINITION AND CRITICAL, PAKISTAN BUSINESS REVIEW Research, p 46.

2.1-2- الهيئات الداعمة لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

هناك العديد من الهيئات الداعمة والمساهمة في إعداد مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانطلاقها نحو الأسواق المختلفة خاصة وأن السوق الجزائري يتميز بفضالة حجمه وهي من الأسواق الناشئة، لذلك أرفقت الحكومة مشاريع تحضير وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع هيئات متخصصة تحمل نماذج إستشرافية وبرامج رائدة تمكن من تحقيق فاعلية في مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأنماط تنظيمية وقوانين وتوجيهات حكومية، ونميز بين هيئتين مهمتين في هذا الاختصاص بداية بالوكالة الوطنية لتطوير وعصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين الهيئات الوطنية الداعمة وذلك حسب القانون رقم 17-02، نوضح طبيعتهما من خلال الجدول التالي:

الجدول 2: هيئات تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

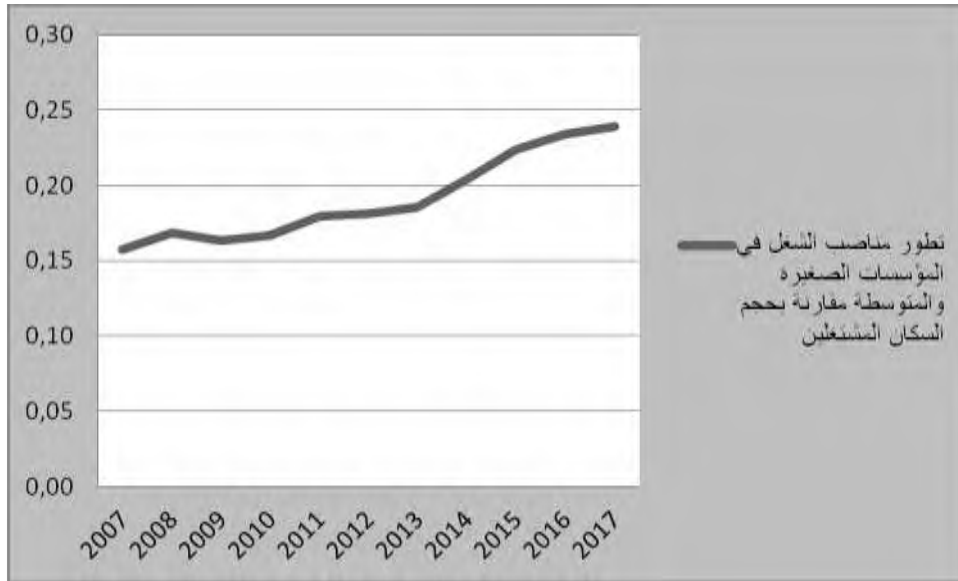
الوكالة الوطنية لتطوير وعصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	تعتبر هيئة عمومية ذات طابع خاص تعالج مشاكل إعداد استراتيجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتساهم في بلوغها مرحلة الانطلاق والنمو من خلال الاهتمام بمتغيرات عديدة مثل الجودة والابتكار والكفاءة والفاعلية.
المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	نشاطها استشاري في إقليم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعمل على صقل برامج الرقمنة وكذا المشاريع التكنولوجية الخاصة بالإعلام والاتصال وإعداد أرصدة المعلومات الاقتصادية.

المصدر: من إعداد الباحثين.

2.1-3- أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

1-مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل: عانت الجزائر من أزمة بدالة حادة خلال فترة التسعينات، ولم تتوفر على أي برنامج تشغيلي أو مشروع اقتصادي يقلص من معدلات البطالة، إلى أن انطلقت الحكومة الجزائرية في الإعداد لمشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبتمويل مناسب ساهم في خلق مناصب الشغل، حيث وبمرور فترة قصيرة من انطلاق مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي شتى القطاعات بدأت معدلات البطالة تنخفض تدريجيا والملاحظ استمرارية تطور معدل التشغيل، الذي يمكن عرضه من خلال الجدول التالي وهو يؤكد طاقة استيعاب هذا القطاع الاقتصادي في دمج المجتمع في الحياة الاقتصادية والتشغيلية:

الشكل 2: تطور معدل مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

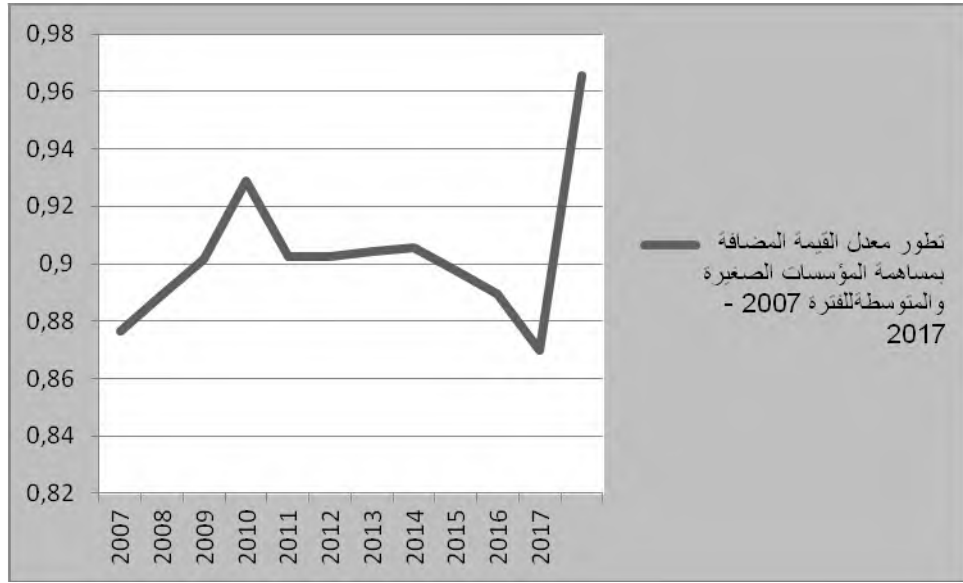


المصدر: من إعداد الباحثين بناء على النشريات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم.

يوضح الشكل التطور الهام في معدلات التشغيل خلال فترة تمتد إلى 10 سنوات، وهي فترة طويلة تؤكد على الطاقة التشغيلية التي يمكن أن توفرها مثل هذه المشاريع، رغم أن البرامج التشغيلية تعتبر برامج مكلفة تضع لها الحكومات ميزانيات كبيرة حتى تتدارك الخلل التشغيلي، لكن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بطبيعتها المرنة تمكنت من زيادة مناصب الشغل من خلال إمكانية التجزئة القطاعية داخلها تستطيع خلق أنشطة بسهولة، ومن ثم خلق أسواق متعددة داخل المؤسسة وخارجها تستوعب العمالة.

3-2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة: استطاعت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تواكب الحدث التجاري، من خلال استراتيجية التوغل في الأسواق المختلفة وكذلك ميزة الحجم الصغير داخل السوق الذي يمكن استخدامه من تجزئة القطاعات الانتاجية والتسويقية، وهو أسلوب تتميز به عن المؤسسات الكبيرة، تمكنت من تحقيق قيم مضافة مهمة ومتزايدة، ساهمت في استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمتاز بطبيعتها الديناميكية وسرعة الانتقال داخل السوق ومرونة أنظمتها التوزيعية والترويجية مما يخفض عنصر التكاليف الدورية والاستثنائية، ويساعد على التوسع والنمو وخلق القيم المضافة، فيما يلي سنأتي إلى عرض تطور معدلات القيمة المضافة من خلال الشكل التالي:

الشكل 3: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق القيمة المضافة



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على النشريات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم.

يوضح الشكل تطور معدل القيمة المضافة التي تعكس الأداء التسويقي، هذه القيم المضافة ساهمت بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل الاقتصاد الوطني، ونستطيع أن نلمس أهم الفترات التي عرفت قدرة في خلق القيمة وهي الفترة بين 2007 إلى 2010، هذه الفترة هي بداية النشاط التجاري لهذه المؤسسات وبداية للبرامج التمويلية، وتعكس هذه المعدلات حضورا قويا داخل السوق الجزائري وتنوعا في قطاع النشاط وانتعاشا مهما لهذا النوع من المؤسسات، لكن الفترة بين 2011 عرفت بداية لانحسار نشاط هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل السوق، وانخفاض معدلات القيمة المضافة وهي من بين المشاكل التي سنأتي في عرضها ضمن العنصر الخاص بها.

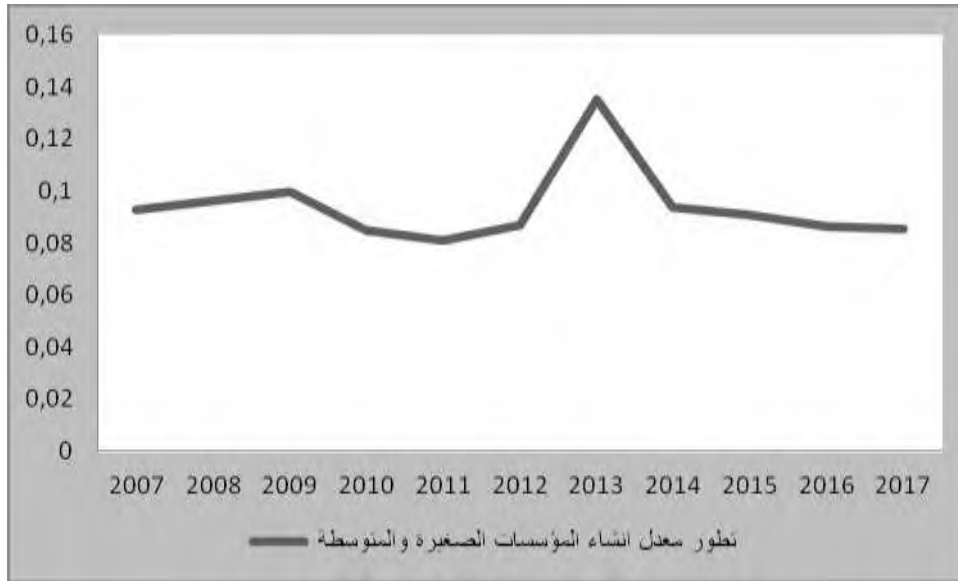
3.1 مؤشرات ريادة الأعمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

بقاء المؤسسة في السوق لفترة أطول دال من الناحية الاستراتيجية أنها تتميز بأبعاد ريادة الأعمال، لكن قد تتوافر أسباب أخرى، لكننا من خلال هذه الورقة سنحاول أن نحصر مؤشرات ريادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تطور معدلي الإنشاء والبقاء في السوق، بداية بمعدل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي سنعرضه من خلال الشكل التالي:

3.1-1 إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

تعود انطلاقة مشاريع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الفترة 2004 و 2009 وهي الفترة التي بدأت الحكومة الجزائرية في تنظيم هذه المشاريع:

الشكل 4: تطور معدل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على النشريات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم.

توضح معدلات الشكل أن السنوات بين 2007 إلى 2009 كانت مهمة لهذا النوع من المؤسسات، حيث زادت أهميتها بين المستثمرين نظرا لحدثة بعض الأسواق وكذلك إمكانات البرامج التمويلية المعدة من طرف البنوك وبإشراف حكومي، لكننا نلمس انخفاضا في معدل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترات اللاحقة ونستطيع عرض عدد من الأسباب الحقيقية:

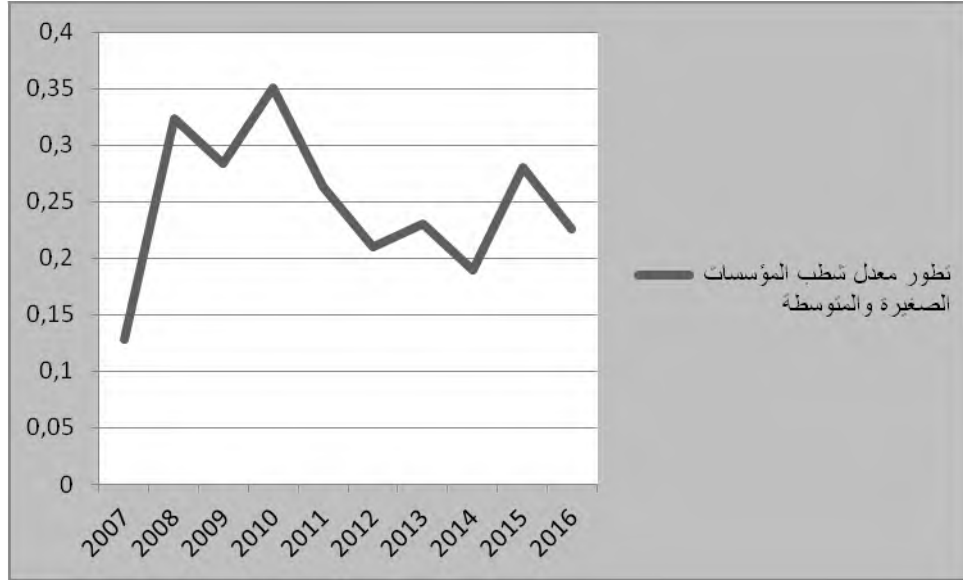
✓ إعادة هيكلة بعض المؤسسات الوطنية الكبرى وكذا المؤسسات الأجنبية التي دخلت للسوق الوطني دون مراعاة للفترة التحضيرية الأولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو ما أضعف قدراتها التنافسية أمامها ومن ثم انخفضت معدلات إنشائها؛

✓ التذبذب في الأداء الاقتصادي إنتاجي كان أو تمويلي للمؤسسات الوطنية الكبرى أو الأجنبية ومغادرة العديد منها ساهم في عدوة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانتعاشها من جديد إلى غاية الأزمة البترولية التي ألمت بالاقتصاد الوطني باعتباره اقتصادا ريعيا.

3.1-2- شطب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

الشطب هو مغادرة القطاع السوق، وزوال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة نهائيا قانونيا واقتصاديا، وتتعدد أسباب المغادر من تنافسية في القطاع بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نفسها أو إلى ضعف الاقتصاد بشكل عام وقلة فرص التصدير، نوضح تطور معدلات الشطب من خلال الشكل التالي:

الشكل 5: شطب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على النشريات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم.

من خلال قراءة معدلات الشكل نستطيع أن نستخلص عددا من النقاط التي كانت من أسباب الشطب:

- ✓ عدم اكتمال الصورة الحقيقية للأسواق وللقطاعات الاقتصادية التي خاضت فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وضآلة وبطئ التعرف على القطاع يتسبب في زيادة تكاليف المؤسسة مما يدفع في كثير من الأحيان إلى الانسحاب من هذه الأسواق؛
- ✓ ساهمت البنوك بصيغ تمويلية هامة، لكنها لم تخضع للتجزئة القطاعية أو للرقابة والتوجيه بعد انطلاق المشروع في كثير من الأحيان، مما ساهم أحيانا في توسعت أسواق معينة وضيق بعض الأسواق وهو خلل اقتصادي يصعب البقاء للمؤسسة خاصة مع المنافسة القوية؛
- ✓ الافتقار إلى التغذية العكسية لقطاع نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب الطابع العائلي للكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والانفراد بالقرارات.
- ✓ يعتبر الاستثمار الأجنبي من بين الآليات المهمة التي تستطيع تقويم برامج المرافقة لهذه المؤسسات، وتمكينها من الوصول إلى الأسواق الخارجية لكنها غائبة عن أجندت الحكومة.

3.1-3- مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوصول إلى ريادة الأعمال :

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المشاكل داخل قطاع النشاط وكذلك خارجه من مشاكل قانونية وتنظيمية مما يؤدي إلى عدم وصولها لمزايا ريادة الأعمال، نعرضها فيما يلي:

1-مشاكل التخطيط المسبق:

- ✓ تقتصر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الأدوات الإستشرافية التي تمكنهم من قراءة البيئة الاقتصادية بشكل مستمر، بحاجة إلى بيانات مالية وتشغيلية عن مختلف المؤسسات الاقتصادية التي تشتغل في قطاع نشاط المؤسسة والتي تشتغل في القطاعات الداعمة؛
- ✓ عدم وجود الخبرة والمعرفة العلمية والمهنية التي تمكن من تطبيق سياسات داخل قطاعات اقتصادية مركبة ومعقدة خاصة الصناعية منها؛
- ✓ الاكتفاء بدراسات السوق المعدة من طرف البنوك وهي مرتبطة بمرحلة الانطلاق فقط؛
- ✓ نقص مكاتب الخبرة التسويقية التي تمكن من تقدير تكاليف التسويق المستقبلية.

2- مشاكل الكفاءة:

- ✓ انخفاض نسبة اليد العاملة المؤهلة ضمن القطاعات الإنتاجية والتسويقية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، ما يزيد من تقاوم الأزمة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية؛
- ✓ عدم تمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تبني نماذج محاكاة التي تضع أفراد المؤسسة في بيئة تنافسية افتراضية تزيد من قدرات الأفراد إطارات أو مستخدمين؛
- ✓ مشكل التدريب المستمر للعمال وتكاليفه الباهظة؛
- ✓ ارتفاع تكاليف البرامج التكوينية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3- مشاكل الفاعلية:

- ✓ عدم الوصول بالأهداف الانتاجية أو التسويقية نحو السوق المحلي أو الخارجي؛
- ✓ عدم وجود مرونة مناسبة في الهياكل التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ افتقار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفلسفة التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية الشريكة مثل رجال البيع والوكالات التسويقية.

4- مشاكل التجديد والتحديث:

- ✓ غياب نسق التغذية العكسية المستمرة واضح؛
- ✓ الإدارة العائلية العائق أمام تقدم البرامج الاستراتيجية؛
- ✓ الإدارة الفردية الغير تشاركية في اتخاذ القرارات.

II النتائج :

- ✓ لم تتمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بلوغ مراتب المؤسسات الريادية لأسباب هيكلية خارجة في كثير من الأحيان عن الإطار التمويلي؛
- ✓ ساهمت الحكومة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكن لم تركز عليها كرهان اقتصادي استراتيجي؛
- ✓ عرفت الفترات بين 2011 إلى 2016 تراجع أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأسباب ترتيبية مع المؤسسات الوطنية ذات الطابع العمومي ومنح الأفضلية لها، وبالتالي عدم تمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مواجهة المنافسة؛
- ✓ عدم وجود بنوك شاملة توجيهية والاكتفاء بالهيآت العمومية في سد المشاكل الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

III التوصيات:

- ✓ لابد من بث أفكار الاندماج بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لحماية أسواقها، هذا الدمج يمنح تراكما في الابتكارات والإبداعات التي سيتميز بها هذا القطاع ويسمح بتوسعة الأسواق وحماية هذا النوع من المؤسسات الاقتصادية؛
- ✓ يجب الاهتمام بالقطاعات الغير أهلة مثل الزراعة والصناعة الزراعية؛
- ✓ ينبغي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إنشاء بنك المعلومات الخاص بها خارج عن إدارة الهيآت الحكومية، يمنحها بعد التخطيط المسبق في ريادة الأعمال؛
- ✓ من الضروري التواصل والاحتكاك مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأجنبية، من أجل اكتساب التجربة وزيادة الكفاءة والفاعلية.

الإحالات والمراجع:

- (1) George A. Bohoris (2018), Leadership vs Management A Business Excellence / Performance Management view, lund university campus Helsingborg, general review, p02.
- (2) Anchal Luthra, Richa Dahiya, Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication, International Journal of Management & Business Studies, IJMBS Vol. 5, Issue 3, July - Sept 2015, p01.
- (3) من برامج معهد إبداع هوب IBDA HU التدريبية، البحرين، 2018، ص 05.
- (4) ARON PERENYI , MIKLOS LOSONCZ (28 septembre 2018) , A Systematic Review of International Entrepreneurship, Sustainability, issu 10, p02.
- (5) Aminul Islam, Mohammad Aktaruzzaman Khan (March 2011) , Effect of Entrepreneur and Firm Characteristics on the Business Success of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Bangladesh, International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 3, p p 291,293.
- (6) L. Jeseviciute-Ufartiene (septembre 2014) , Importance of Planning in Management Developing Organization, Journal of Advanced Management Science Vol. 2, No. 3, p177.
- (7) Xiansheng Liu, Research on the Quality Evaluation System of Entrepreneurship Education Based on Efficiency, The Open Cybernetics & Systemics Journal, 2015, 9, 2969-2974, p2970.
- (8) عبد الحميد برحومة (جانفي 2008)، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والانتاج، مجلة الاقتصاد والمالية، المركز الجامعي بالوادي، العدد الأول، ص 04.
- (9) <file:///C:/Users/h/Downloads/tagheer.pdf>
- (10) القانون رقم 17 – 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، 11 جانفي 2017، ص 04.

دور ميكانيزمات المرافقة في دعم نشاط المقاولاتية مع الإشارة لتجارب دولية.

كهينة رشام*،

I مقدمة:

ان الدخول الى عالم الأعمال يعد خطوة مهمة جدا في حياة الفرد، خاصة اذا تعلق الأمر بطرح منتج جديد مبتكر ، فحتى لو كانت الفكرة جيدة وكان الفرد يمتلك مهارات وقدرات مقاولاتية، الا ان هناك بعض العراقيل التي يمكن أن توقف أو تأجل مساره نحو المقاولاتية ويكفي أن العديد من الاحصائيات تشير الى ان نسبة كبيرة جدا من المؤسسات الصغيرة تزول أو تخرج من السوق في السنوات الاولى من بداية نشاطها وتسجل المؤسسات غير المستفيدة من الدعم والمرافقة النسبة الأكبر، وبالتالي فان عملية مرافقتها ودعمها خاصة في السنوات الأولى من انشائها وبداية نموها يعد أمرا ضروريا، ولذلك تعتبر المرافقة من اهم الآليات المبتكرة لدعم انشاء المؤسسات بالنظر الى كثرة التعقيدات المصاحبة لإنشائها.

بالإضافة لذلك فان المشروعات تبقى عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات، لذلك كانت محل دعم وتطوير للعديد من دول العالم ومن المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية، ويتجلى هذا الاهتمام في إعداد بنيتها الأساسية ونواتها الحقيقية والاستثمار مواردها البشرية باعتماد برامج تكوينية لتزويد أصحاب المشاريع المقاولاتية بالمعارف والمهارات اللازمة لتعزيز روح المقاولاتية. وتأتي هذه الورقة البحثية لتحليل ميكانيزمات ومستويات تدخل المرافقة المقاولاتية لدعم النشاط المقاولاتي. وبناءا على ما سبق تتبلور معالم اشكالية البحث كالتالي:

كيف تتدخل المرافقة المقاولاتية لمساندة ودعم النشاط المقاولاتي؟

الدراسات السابقة: في حدود ما تم الاطلاع عليه من دراسات في موضوع البحث ما يلي:

- دراسة دباح نادية، بعنوان: دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الجوهرى التالي: هل يمكن تنشيط عملية إنشاء ال(م ص م) في الجزائر من خلال تنمية الروح المقاولاتية، وتثمين الخبرات المكتسبة للأفراد وذلك في ضل الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة في مجال دعم وترقية المقاولاتية؟.

وقامت الباحثة بصياغة استبيان تم توزيعه على عينة يقدر عددها ب 30 مقاولا بالجزائر العاصمة وباستخدام أدوات التحليل الإحصائية باستخدام برنامج، SPSS تم الوصول للنتائج التالية:

* أستاذة محاضرة أ- ، جامعة أكلي محند اولحاج البوير (الجزائر)، e-mail: rechamkahina@gmail.com.

- هناك تأثير كبير للعوامل الشخصية للمقاول مثل الرغبة في الخروج من حالة البطالة، تحقيق الكسب المادي، الاستقلالية، الرغبة في تحقيق انجاز شخصي، تحمل المسؤولية، المخاطرة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

- لم تتوصل الدراسة إلى أثر ملموس للخصائص المقاولاتية المتمثلة في الإبداع والابتكار والمبادرة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

- دراسة محمد فيرلاس بعنوان:

Impact des politique d'aide a l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes.

اهتمت هذه الدراسة بقياس مدى فعالية أجهزة الدعم والمتابعة المهتمة بالمقاولاتية، والمعتمدة من قبل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم الروح المقاولاتية لدى الشباب وإنشاء مؤسساتهم الخاصة. وبالتالي فقد طرح الباحث السؤال الأساسي التالي: إلى أي مدى بإمكان الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تشجيع ظهور وتنمية روح المقاولاتية لديهم؟

ولقد توصل الباحث إلى أنه:

- لا يوجد أي تأثير ذو دلالة لجهاز دعم وتشغيل الشباب ANSEJ على الدافعية المقاولاتية لدى الشباب.

- وتوصل إلى أنه يمكن ظهور ونمو الروح المقاولاتية ضمن أي سياق أو وسط وأن الشباب لا يولد مقاولا وإنما يمكن أن يصبح كذلك.

للإجابة على إشكالية البحث تم تناول المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية المرافقة المقاولاتية

المحور الثاني: ميكانيزمات المرافقة المقاولاتية

المحور الثالث: مستويات المرافقة المقاولاتية

المحور الرابع: برامج وتجارب دولية في المرافقة المقاولاتية

1.1- المحور الأول : ماهية المرافقة المقاولاتية

ظهرت المرافقة المقاولاتية منذ العديد من السنوات في الميدان العملي، لكن أكاديميا فهي حديثة النشأة ابتداء من سنة 2000، من خلال أعمال كوكو دوكو.

1.1.1 مفاهيم المرافقة المقاولاتية : Concepts of Entrepreneurial accompaniment

وتعرف من ثلاثة جوانب هي :

أ- المرافقة كمفهوم عام: عرفها André Letowski على أنها: "محاولة لتجنيب الهياكل والاتصالات والوقت

من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة، ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المقاول".¹

وتعرف أيضا: "أنها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال، خاصة مشروعات أو منشآت

الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الانشاء وبداية النشاط، حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة

خاصة في مرحلة بداية النشاط وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة او المساعدة".²

ب- **المرافقة كعلاقة بين المرافق (Accompanying) والمقاول (The contractor):** المرافقة هي: اجراء يشمل على القيام بنقل شخص ما من حالة الى اخرى، وهذا بالتأثير عليه باتخاذ قرارات معينة، حيث تهدف المرافقة الى جعل المنشئ مستقل، وبالتالي فهي تخص المقاول صاحب المؤسسة، إنها تهدف الى مرافقة شخص (أو فريق) مقاولاتي يحمل فكرة استثمارية وقيادة هذه الفكرة من اجل الوصول الى مشروع قابل للاستمرار.³

والمقصود باستقلالية المنشئ لا يعني استقلالية المشروع الصغير، وإنما حصول المقاول على ما يكفي من المعارف من اجل اتخاذ قرارات مستقلة في إدارة المشروع، فهدف الاستقلالية هو اعطاء الثقة للمقاول الصغير في اتخاذ قرارات استراتيجية⁴، وتنفيذ العمليات والمهام بكل استقلالية وتحمل نتائجها مستقبلاً، وبالتالي فالمرافقة تعمل على تحقيق هذه الاشياء في اطار العلاقة (مقاول-هيئة مرافقة)، حيث يأخذ المشروع الصغير استقلاليته تدريجياً، الى ان يصبح للمقاول السلطة الكلية بعد نهاية فترة المرافقة.

أما فايول فيرى ان المرافقة كممارسة لمساعدة الأفراد على انشاء مؤسساتهم، وتقوم على وجود علاقات اجتماعية بين صاحب المشروع والمرافق وذلك خلال فترة محددة (ليست دائمة)، ومن خلال هذه العلاقة بإمكان المقاول تحقيق تدريبات متعددة والحصول على موارد مفيدة لتطوير مهارته، وذلك من اجل تحقيق مشروعه على ارض الواقع.⁵ لكن اهمل المشاكل والمصاعب التي يتعرض لها المنشئ خلال فترة المرافقة.

وكخلاصة يمكن القول بان المرافقة هي طريقة للتكوين يتم من خلالها تحويل مهارات وتجارب شخص او هيئة ما الى شخص آخر، وذلك بمنحه نصائح وتوجيه بعض الاقتراحات حول طريقة اتمام مهمة او تنظيم ما. ج- **المرافقة كشبكة دعم:** تعرف على أنها مجموعة الخدمات المقدمة للمقاول من طرف أجهزة المرافقة هذه الاخيرة تهتم بما يلي: الاستقبال والتوجيه، هيكلية المشروع قبل تقديمه لمجلس الموافقة، الكفالة، متابعة المؤسسة، تكوين نادي للمقاولين. أي يتعلق الامر باتباع سيرورة تشمل ثلاث مراحل هي:

- استقبال الافراد الذين يرغبون في انشاء مؤسسة؛

- تقديم خدمات تتناسب وشخصية كل فرد؛

- متابعة المؤسسة الفتية لفترة عموماً تكون طويلة حسب طبيعة المرافق.

وحسب Olivier Culliere فان المرافقة تشمل خدمات التحسيس، الاستقبال، الاعلام، النصح، التكوين، الدعم اللوجستيكي التمويل، الانشاء والمتابعة للمؤسسات الجديدة، كما يرى ان نشاط هيئات الدعم والمرافقة يقوم على التقريب بين مجموع الفاعلين في عملية انشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة من الهيئات

القانونية، المنظمات الاستشارية، الجماعات المحلية، الوكالات العامة والخاصة، الجمعيات المهنية، المجالس المختلفة، البنوك، مؤسسات التأمين، الضرائب، مؤسسات رأس المال المخاطرة وغيرها.

وكتعريف شامل فالمرافقة المقاولاتية هي عملية منظمة من طرف ثلاث جهات (المرافق، هيئة المرافقة، المقاول)، تتم خلال مدة زمنية محددة تسمح للمقاول بالاستفادة من مختلف ديناميكيات التعلم (التدريب، التوجيه)، الحصول على الموارد (المالية، المعلوماتية)، وكذا المساعدة على اتخاذ القرار.

I.1-2 مقاربات المرافقة المقاولاتية : يمكن تقسيم مقاربات المرافقة المقاولاتية على النحو التالي :

أ- **المقاربة المشتركة:** تعتبر هذه المقاربة المرافقة المقاولاتية على انها مجال مشترك يجمع كل من حامل المشروع، آليات التمويل وكذا آليات الدعم والمرافقة المقاولاتية (حاضنات، اعمال...) ان كل منهم لديه استراتيجية خاصة في حين انهم يشتركون في هدف واحد وهو نجاح المشروع المقاولاتي. وحسب هذه المقاربة فإنه يستوجب وجود مكان خاص، أين يتم فيه استقبال حامل المشروع وتوجيهه من أجل تجسيد فكرة مشروعه الى مؤسسة.

ب- **المقاربة الفردية:** تهتم هذه المقاربة بالعلاقة التي تربط بين حامل المشروع والمقاول والتي تتحدد حسب شكل أو طريقة المرافقة المنتهجة كالتدريب، التوجيه، الوصاية، الاستشارة، ومهما كان شكل المرافقة المعتمد فان الهدف الأساسي لهذه المقاربة هو جعل صاحب المشروع أكثر استقلالية أمام مشروعه المقاولاتي. ولتجسيد فكرة المشروع على أرض الواقع فان المرافقة المقاولاتية تركز على دمج المقاربتين السابقتين: بداية من الشبكة التي تضم مجموعة من الفاعلين وصولاً الى مختلف التقنيات والأشكال الفردية التي تكون بين المرافق والمقاول، وهذا من أجل انشاء المؤسسة وجعل المقاول مستقل وقادر على تسيير هذه المؤسسة على المدى المتوسط والحفاظ على استمراريته على المدى الطويل.

I.1-3 خصائص المرافقة المقاولاتية: تتمثل هذه العناصر فيما يلي:⁶

أ- **المرافقة تستلزم الارتباط (فرد-مشروع):** وهذا يعني توافق امكانيات وكفاءات المقاول مع نوعية المشروع الذي يحمله مما يؤدي الى وجود توافق مستمر بين الفرد والمشروع وليس فقط في المرحلة الأولية لتسيير المشروع، هذا العنصر يسمح بتأمين المقاول والمشروع معا من مختلف المشاكل.

ب- **المرافقة تركز على الشخص:** لا يكفي تدعيم المقاول من الناحية المادية والمالية، لان عملية المرافقة تكون خلال فترة زمنية محددة لابد للمقاول ان يستفيد فيها للتحكم بتسيير مشروعه في المستقبل.

ج- **المرافقة يجب ان تشجع استقلالية الشخص:** حتى في حالة وجود بديل أكثر سرعة في القيام بعمليات تتبع المشروع بدلا عن المقاول (خطة الاعمال مثلا) والتي تقوم بعض الهيئات بمنح المقاول منهجية العمل، وهذا لتحقيق اقتصاد في الوقت (وبالتالي في التكاليف) وهذا ما ينتج عنه العديد من المشاكل مستقبلا، وبالتالي فالمرافقة الجيدة تقتضي تركيز هيئة المرافقة على جعل حامل المشروع يفهم لماذا يجب أن ينفق بشكل معقول في استثماراته، كيف يتحكم في الخزينة، المدة الزمنية المثلى لتسديد الديون...الخ.

د- المرافقة يجب ان تتضمن تسيير الفشل: منذ الاستقبال يجب ان يكون المرافق قادرا على مصارحة المقاول الجديد اذا ما كان المشروع غير قابل للتحقيق في تلك الحالة، ونفس الشيء بالنسبة للمشاكل المالية، حيث يتوجب على المرافق العمل مع المقاول على تشخيص موضوعي للحالة وايجاد الحلول دون الدخول في مشاكل مع هيئات المرافقة.

ه- الاحترافية مهما كانت الفئة المستهدفة: هناك فئات مختلفة من المقاولين من بينها البطالين ذو التأهيل الضعيف، حيث يرى المختصين أن مرافقة هذه الفئة من حاملي المشاريع تأتي من مرجعية اجتماعية أكثر منها اقتصادية، إلا انه حتى وإن كان المقاول يعتمد في تعامله مع المقاولين على الاستماع والفهم الجيد لأهداف المقاول (خاصة فئة البطالين)، يجب على المرافق اظهار جميع العناصر المرتبطة بإنشاء المشروع والكلام باحترافية كبيرة مع المقاول بهدف وضع المشروع في الطريق الصحيح.

و- المرافقة تقوم بإنجاز المشاريع على مرحلتين التخطيط والتنفيذ: فالمرحلة الاولى يقوم بها غالبا المقاول، أما التنفيذ فيعتبر نقطة الانطلاق في المرحلة العملية التي يجب فيها وقوف الهيئة المرافقة الى جانب المقاول منذ انطلاق النشاط، وطول فترة تنفيذ المشروع (فترة الانشاء).

1.I 4- محيط المرافقة المقاولاتية: هناك ثلاثة أبعاد تميز المحيط الذي تتم فيه المرافقة المقاولاتية الديناميكية، العدائية، وعدم التجانس:⁷

أ- الديناميكية: تشير الى عدم اليقين المتصلة بالتغيرات في تفضيلات العملاء، في تكنولوجيا الانتاج أو الخدمة او شروط التنافس ويكون المحيط ديناميكي عندما لا يمكن التنبؤ به، مما يجعل التخطيط لنشاطات المنظمة صعب، وبالتالي عل المرافق ان يأخذ في الاعتبار هذه المعوقات.

ب- العدائية: يركز هذا البعد على الاخذ بعين الاعتبار نوعية النشاط، استراتيجية المنافسة، مختلف التحالفات التي تتم بين آليات المرافقة المقاولاتية، ومن أهم ما يميز هذا البعد المنافسة الشديدة على الأسعار والتوزيع، وكذا المنافسة في الحصول على الموارد المالية والتكنولوجيات الجديدة.

ج- عدم التجانس: يستوجب التكيف المستمر لآليات المرافقة مع تطور حاجات الزبائن خطوط الخدمات وقنوات التوزيع المقدمة.

2.I- المحور الثاني : ميكانيزمات المرافقة المقاولاتية: Mechanics of Entrepreneurial accompaniment

المرافقة المقاولاتية ظاهرة ديناميكية تتعدد اتجاهاتها وعناصرها، لهذا سنركز على ثلاثة ابعاد هي:

مراحلها، أنواعها وكذا أشكالها.

2.I 1- حركية مرافقة انشاء المؤسسة الصغيرة: تكمن حركية المرافقة في جملة المراحل التي يتم انتهاجها، من أجل مساعدة حاملي المشاريع في تطوير أفكارهم وتجسيدها على أرض الواقع، من خلال انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة. ويمكن تحديد هذه المراحل بالاعتماد على معيارين: وقتية التدخل، وكذا حسب دور المتدخلين.

أ- **وقتيية التدخل:** أي مرافقة المؤسسة قبل الانشاء وهو ما يسمى بالمرافقة القبليية، ومرافقتها أثناء الانشاء وبعد الانشاء او المرافقة البعديية.

- **المرافقة القبليية:** عند تقدم اي مقاول الى هيئة المرافقة لأول مرة تقام معه جلسات أولى، بهدف التعارف بين كل من حامل المشروع والهيئة المرافقة، كما تسعى الى معرفة حالة تقدم المشروع، احتياجات المشروع، التوفيق بين حاجيات هيئة الدعم ومتطلبات حامل المشروع.

وتختلف مدة وشكل الاستقبال من هيئة لأخرى، حيث يمكن ان تكون عبارة عن مقابلات او مكالمات هاتفية دورية، او عبارة عن مواعيد مستمرة كما يمكن أن يكون استقبال حاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي، بالإضافة لذلك فمدة الاستقبال متغيرة أيضا من موعد واحد الى عدة مواعيد ومن بضع دقائق الى عدة ساعات حسب اهمية ونوع المشروع.

فعملية الاستقبال في هذه المرحلة يتم فيها اخذ فكرة حول هدف المشروع واهميته وكذلك وضعية صاحب المشروع، وماهي طموحاته وماذا ينتظره، في المقابل تسعى الهيئة المرافقة في هذه المرحلة الى تسليط الضوء على الخدمات التي يمكن أن تقدمها لحامل المشروع، وإظهار اهمية المرافقة في نجاح واستمرار المشروع.

- **المرافقة خلال الانشاء:** تتميز هذه المرحلة بمجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة تتمثل فيما يلي:⁸

- اعداد وتشكيل ملف انشاء المشروع: يتمثل في خطة عمل تتضمن، تقديم صاحب المشروع، وصف المشروع، وصف السلعة أو الخدمة السوق، رقم الاعمال، الوسائل التجارية، جدول حسابات النتائج تقديري، الاحتياج في رأس المال العامل، خطة التمويل، مخطط الخزينة الرسم على القيمة المضافة.

- البحث عن الوسائل المالية (قروض، اعانات، مساعدات...)

- القيام بالخيارات الجبائية، الاجتماعية والقانونية.

- المرافقة يمكن أن تصل الى غاية المساعدة في تخطيط وانجاز خطوات انشاء المشروع.

- **الاستقلالية:** تحاول هيئات المرافقة والدعم تشجيع استقلالية المقاول في اتخاذ القرارات الخاصة بمشروعه وذلك راجع لسببين: الاول هو أن الاعتماد على الذات يمكن المقاول من التعلم الذاتي لأساليب قيادة وتسيير المشروع، وذلك بالاعتماد على الشركاء والمتعاملين الاقتصاديين، بحيث يستفيد المقاول من هذه المعارف حتى في حالة فشل لمشروع لأنها تعتبر مكسب معرفي في حالة القيام بمشروع جديد، أما السبب الثاني هو تمكين هيئة المرافقة من تحقيق اقتصاد في الخدمات المقدمة، بهدف ربح الوقت والتوجه الى مشاريع جديدة، وفي هذا الاطار تقوم أغلب هيئات الدعم بالاستعانة بمؤسسات أخرى لخدمة المقاولين مثل الغرف الاستشارية ومكاتب الدراسات...الخ.

- **المرافقة بعد الانشاء (المتابعة):** تتضمن المتابعة بعد الانشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طوال السنتين الأوليتين، يتم فيها بحث العناصر التالية:

- التسيير: الخزينة، الوضعية المالية، تشكيل لوحة قيادة مالية.

- الجانب التجاري: البحث عن الزبائن، الاتصال.

- الرؤية الاستراتيجية

- أسئلة مختلفة: العقود، المناقصات... الخ.

وفي حالة وجود بعض المشاكل المحتملة في المشاريع، يتم تنظيم مواعيد دورية مع صاحب المؤسسة لحل هذه المشاكل. وهناك بعض الهيئات تقوم بتنظيم اجتماعات اعلامية كل شهرين او ثلاثة أشهر، يقوم بتنشيطها مختصون، تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة، طرق التوظيف، تأمين الممتلكات والأشخاص، الاعفاءات... الخ.

ب- من حيث دور أطراف المرافقة: تصنف المرافقة أيضا حسب دور الأطراف الفاعلة في كل مرحلة من مراحل المرافقة.⁹

- مرحلة الفهم من أجل تأدية فعل المرافقة: تعتبر الاستراتيجية والخبرة العاملان الأساسيان اللذان يساعدان المنشئ والمرافق على تأدية وظائفهما كفاعلا استراتيجيان.

فوضع استراتيجية صحيحة عامل يؤثر على الفعل الذي يقوم به المنشئ والمرافق، حيث في هذه المرحلة الأولى من المرافقة يقوم المرافق بتوجيه المنشئ للتمية وذلك أن يزوده بالمعرفة، وهذا ما يساعد على اختيار استراتيجية مناسبة، دون نسيان بان المرافق يجب ان يكون قد تلقى تكوينا عاليا، واكتسب خبرة من أجل مرافقة المنشئ، حيث نجد Verstraet قد أشار بأن الخبرة المكتسبة للمرافق أثناء العمل تمهد الى فكرة وضع استراتيجية تساعد في تأدية عمل المرافقة بكل سهولة، وهذا ما يأتي من تكوين جيد.

- مرحلة المرافقة من اجل التسيير مع التفكير في التعقيدات: حسب Stéphane Mrion نجد في هذه المرحلة أن القيمة الموجودة في النصيحة التي يقدمها المرافق للمنشئ تكمن في كيفية التعامل وتكيف المنشئ معها، وليس في تطبيقها حرفيا، بشرط أن تضمن استقلالية المنشئ. فالاستراتيجية لها دور هام فهي تبحث في منح المقاول درجة من الحرية، لكن ليست مؤثرا الا اذا امتزجت بالأوضاع السائدة فهي تتبع إذن الاستقلالية لا الحرية، بحيث يخلط دائما بتنفيذ الافكار مع حصول ما هو غير منتظر والذي يكشف طرق جديدة فإذن من غير الطبيعي ان يكون في مرحلة الانشاء ويفرض على المقاول التقيد بتعليمات ونصائح المرافق، الا أن المنشئ في بعض الاحيان يؤدي دور سلبي وذلك بعدم الاجابة على الأسئلة التي يطرحها المرافق المختصين على مجال النشاط، وعلى مؤسسته وعلى طابعها مما يخلق وضعيات جد معقدة.

ان مرافقة المنشئ تجعل المرافق دائما يفكر على مستوى عالي، وهذا بإدخال طرق عديدة في تعاملاته، حيث تكيف استراتيجيته حسب وضعية المنشئ التي تصادفه.

- مرحلة المرافقة من اجل التطوير الدائم والاختراع: في هذه المرحلة يظهر المقاول براعته وأفكاره ويستخدم طاقاته وقدراته الكامنة، حيث يقوم بتطوير مؤسسته وتغييرها، وذلك بإدخال تقنيات جديدة ومتطورة، وفي هذه

المرحلة يكون دور المنشئ رئيسين أما دور المرافق فهو يراقب فقط تصرفات المنشئ من بعيد لأنه يكون بهذا وصل المنشئ الى بر الأمان.

2.I. 2- أنماط المرافقة: يمكن ان تأخذ المرافقة انماط متعددة حسب مصدرها، طبيعتها، مستوى تدخلها والقطاع الذي تهتم به، ولتوضيح أكثر سنقوم بتلخيص مختلف هذه الأنواع في الجدول رقم (01):
كما صنفنا المرافقة على النحو التالي:¹⁰

أ- المرافقة المعنوية: وهي من اهم انواع المرافقة التي يحتاجها المنشئ منذ النقطة الاولى لانطلاق مشروعه، فهذه المرافقة تقدم للمنشئ النصح والتوجيه والارشاد، حيث تعمل على بلورة افكاره وضبطها، وتجسيدها على ارض الواقع، لأنه عادة عندما يفكر المنشئ في انشاء مشروعه تتراود عليه عدة أفكار، وهو في هذه الفترة بحاجة لمن يؤكد له صلاحية هذه الفكرة.

ب- المرافقة الفنية: في هذه المرحلة يقوم المرافق بمساعدة المنشئ في دراسة الجدوى الاجتماعية اي الموارد الاجتماعية التي يحتاجها لمشروعه، وتحديد الشروط اللازمة لإنجاز المشروع، من اختيار للموقع والآلات، وكذلك مساعدة صاحب المشروع فيما يتعلق بأساليب الانتاج، والأنظمة المعلوماتية بعد أن يكون حدد هو والمرافق الهدف الذي يريد الوصول اليه بدقة، وذلك بأن يجردا بالتفصيل كل حيثيات المشروع دون اهمال أي شيء منها، لأن أي خطأ أو تهاون في هذه المرحلة يؤدي الى نتيجة يكون مآلها فشل المشروع، لهذا يجب ان يتوقع المرافق والمقاول كل المخاطر والصعاب التي يمكن ان يواجهها أثناء تنفيذ فكرة المشروع.

ج- المرافقة الاعلامية: هي توجيه المرافق المنشئ للطرق التي تمكنه من إقامة أنظمة المعلومات والاتصال داخل مؤسسته، كما يتضمن هذا النوع من المرافقة مجال التسويق لقطاع المؤسسة الصغيرة، ولهذا يجب على المرافق أن يمنح المقاول المساعدة في مجال الاشهار والترويج بمنتجه.

د- المرافقة اثناء التدريب والتكوين: تكون بمثابة دروس للمنشئ عن المقاولات وكيفية انشاء مؤسسة ويعرفه بصفات المقاول الناجح الذي يعتبر قائدا ومبادرا، حيث يرتبط هذا النوع من المرافقة بضرورة تشكيل مجمع من المنشئين قائم على الكفاءات وتتم هذه المرافقة من خلال توفير دورات للتكوين، وذلك بتشجيع عقد الملتقيات والندوات المتخصصة وكذا دعم اقتناء الكتب والادلة النموذجية للمشاريع حتى يستفيد منها المقاول في مشروعه.

هـ- المرافقة التكنولوجية: فضلا عن ضرورة توفير قاعدة تكنولوجية وطنية، ينبغي تشجيع المؤسسات الصغيرة على التكنولوجيا واستخدامها، وذلك من خلال التوجيهات التي يقدمها المرافق للمنشئ عن التكنولوجيا الحديثة ودعم اسعارها.

و- المرافقة الادارية: تتمثل في التسهيلات التي يقدمها المرافق للمنشئ والمتعلقة بالإجراءات الادارية كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالتسجيل والترخيص واجراءات الحصول على العقار...الخ.

ي- المرافقة المالية: وتشمل المساعدة المتعلقة بالتمويل، خاصة ترقية الادخار ومؤسساته والمساهمة في ضمان جزء من القروض وتخفيض تكلفة التمويل، وتمديد آجال السماح، والاعفاء الكلي او الجزئي لفترة محددة من الضرائب والرسوم الجمركية، او الاعفاء من الضمان الاجتماعي خلال فترة محددة، وكذا منح مساعدات مباشرة خاصة لبعض المشاريع.

ز- الافراق: يعتبر الافراق أحد الانماط الجديدة التي بدأت تأخذ مكانها في مجال مرافقة المؤسسات الصغيرة، ويتمثل الافراق في قيام مؤسسة ما بدفع عمالها الى انشاء مؤسساتهم الخاصة، ومنحهم مساعدات مالية ودعم امدادي، مع الحق في العودة الى الوظيفة في المؤسسة الام في حالة فشل مؤسساتهم الجديدة.

2.I. 3- أشكال المرافقة المقاولاتية: نلخصها في الجدول رقم (03):

من الجدول فان أشكال المرافقة المقاولاتية هي: التدريب، الوصاية، الكفالة، التوجيه والاستشارة. كما ان هذه الأشكال ترتكز في مجملها على مبدأ معرفة/علاقة الذي يتلخص في سلسلتين: سلسلة المحادثة (من الحوار الى النقاش) وسلسلة التكيف (من الاستكشاف الى الاستيعاب).

أ- سلسلة المحادثة: تعتبر كل من الحوار والنقاش من ركائزها، فالحوار الاستكشافي عن طريق الاستماع، الملاحظة، طرح الفرضيات ومحاولة التأكد من صحتها، كل هذا يساعد على تفاعل أطراف المرافقة وكذا تقبل وجهات النظر المتباينة للوصول الى اجماع في الآراء في حين يكون الهدف من النقاش هو تفسير المسائل المعقدة والتوصل الى اتخاذ القرار.

ب- سلسلة التكيف: تنتقل المعرفة من مرحلة الاستكشاف الى مرحلة الاستيعاب، حيث تكون في المرحلة الأولى معارف ذاتية، مستقلة، غير منظمة ومتشعبة لكن عند ادماج الفرد لمختلف المؤثرات والمحفزات بطريقة انعكاسية وترابطية في سلوكه لبناء أشياء جديدة هنا يكون في مرحلة الاستيعاب الذي يعبر عن مدى قدرة الفرد على اعادة تنظيم معارفه للاندماج مع الوضع الحالي.

فالاستيعاب لا يعني بالضرورة الغاء الوضع السابق أو تعويضه بالوضع الجديد، وإنما يقضي بالتكيف المثالي مع متغيرات الوضع الحالي من خلال احداث تغييرات في معارفه السابقة.

3.I. المحور الثالث : مستويات المرافقة المقاولاتية Levels of Entrepreneurial accompaniment :

ترتكز المرافقة المقاولاتية على ثلاث مستويات، كل منها حسب اتجاهه والمتغير الذي يرتكز عليه لتفسير ظاهرة المرافقة المقاولاتية، وهي على النحو التالي:

3.I. 1- المستوى الكلي: يهتم هذا المستوى بالمحيط الاقتصادي وما يحمله من متغيرات، والمرافقة المقاولاتية بمثابة وسيط بين المشروع والمحيط الاقتصادي، آخذة بعين الاعتبار متغيرات هذا الأخير، كما تساهم في التطور الاقتصادي وبالتحديد في التنمية المحلية، التي تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد المعايير التي تقاس على أساسها.¹¹

فالمؤسسات الصغيرة تستطيع أن تقيم توازنا اجتماعيا واقتصاديا، وذلك بسبب قدرتها على الانتشار الجغرافي في المدن والقرى، ومن ثم المساعدة على خلق فرص ومعارف لأفراد المجتمع المحلي الذي تقيم فيه، ورفع مستوى المعيشة بشكل عام.

كما تؤدي هذه المشروعات دورا هاما في تقليل مخاطر وعواقب الهجرة من المناطق الأقل نموا الى المناطق الأكثر نموا في الدولة نفسها، أو من الدولة الام الى دول اخرى أكثر تقدما، وكذلك تعتبر المؤسسات الصغيرة بمثابة معامل وورش عمل التدريب واعداد الكوادر البشرية في عدة تخصصات. بالإضافة لما سبق ذكره فان مرافقة المؤسسات الصغيرة خاصة التي تكون في القرى والأقاليم المختلفة يساعد على رفع نسبة مشاركة الاناث في الأنشطة التي تتطلب عمالة نسائية، مثل العمل على الألبسة المطرزة وصناعة النسيج ويساعد هذا على استغلال طاقتهن، والاستفادة من أوقات فراغهن، وزيادة دخلهن ورفع مستوى معيشتهن، ومن ثم يتحقق الاستغلال الأمثل للقوى العاملة من النساء.

فنجد ان المبادر كفاعل استراتيجي يتفاعل مع مختلف الأنشطة حسب معايير المجتمع المحلي، ويعتمد بشكل كبير على عائلته ومحيطه من أجل إنشاء مؤسسته، ثم المرور للبحث عن بعض الهيئات المرافقة، وهنا يأتي دور هذه الأخيرة في توجيه تلك المشاريع حسب متطلبات المجتمع، مما يضمن الوصول الى التنمية المحلية.

3.I. 2- المستوى الجزئي : يهتم هذا المستوى بالعلاقة التي تربط بين المقاول والمرافق هذه العلاقة تركز على عدة أسس مفتاحية يجب تحليلها :

أ- **حاجات المقاول:** هذه الحاجات تتطور تدريجيا حسب الطبيعة والكثافة وتؤثر على العلاقة بين الطرفين:¹²
- **حاجات تقنية:** تساؤلات المقاول تكون مرتبطة بالمشروع وبالتحديد بالجانب المالي والقانوني، وتحتاج الى خبرة في المجال التقني.

- **حاجات بسيكولوجية:** التساؤلات هنا تكون لها علاقة بالمقاول في حد ذاته وعن مختلف الظروف التي قد تواجهه، وتكون هذه الحاجات عادة عند المقاول المبتدئ.

- **حاجات منهجية:** وترتبط بعلاقة المقاول بمشروعه وتكون شاملة لكل الجوانب المرتبطة بهذه العلاقة.

ب- **مواقف المرافق:** إن موقف المرافق يجب ان يتكيف مع كل حاجة من حاجات المقاول، وفي كل مرحلة من مراحل المشروع:¹³

- **الموقف الوظيفي:** الهدف من هذا التدخل هو حل مختلف المشاكل المرتبطة بالمشروع من خلال، تحديد مخطط العمل، توفير مختلف التقنيات، النماذج والمعلومات المهمة لإنشاء المؤسسة، الاعتماد على خبراء ومختصي المجال.

- **الموقف التأويلي:** هنا يكون الاهتمام أكثر بالمقاول من قبل المرافق من خلال، فتح مجال للحوار مع والاستماع له، إكسابه ثقة في ذاته حتى يتمكن من تسيير مختلف الظروف، مقارنة مدى توافق مخطط الاعمال مع الواقع، ويتم تحليل الوضع على أساسه، مساعدته على مواجهة المشاكل.

ج- أشكال المرافقة المعتمدة حسب كل موقف: وتكون حسب المواقف التالية:

- **الموقف الوظيفي:** دور المرافق هو تحويل المعارف وبالتالي يتم الاعتماد على التدريب، التوجيه والتكوين.
- **الموقف التأويلي:** هنا يتم اللجوء الى التدريب والوصاية باعتبارهما الشكليين اللذين يتماشيان مع الهدف الذي يسعى المرافق الى الوصول اليه.
- **الموقف التفكيرى والنقدي:** الهدف من هذا الموقف هو التوجيه والمساعدة لذا يتم اعتماد الاستشارة والتوجيه بالإضافة الى التدريب.

د- **استراتيجيات الاتصال:** وتكون على مرحلتين، عند لجوء المقاول للبحث عن مرافق، وكذا بعد الاتفاق وبداية مرافقة انشاء المؤسسة، ومن اهم عناصرها، استراتيجيات تحليل طلب المرافقة وتكوين عقد الاتفاق، الاستماع، خلق ثقة بين المرافق والمقاول، اعتماد أسلوب مثالي للحوار بين المرافق/المقاول، استراتيجيات التأثير على النشاط المقاولاتي لصاحب المشروع الاقناع، الالتزام، النقد، التأثير.

3.I. 3- المستوى الوسيط: يهتم هذا المستوى بآليات المرافقة المقاولاتية أو ما يسمى بشبكات المرافقة التي تسعى الى تجسيد جملة من الاهداف: خلق مناصب العمل، التطور الاقتصادي، تنوع النسيج الصناعي، ترقية بعض الاختصاصات المهنية، تطوير ثقافة المؤسسة. الخ.

ويرتبط عادة تقييم أداء هذه الآليات من خلال عدة معايير: عدد المؤسسات المنشأة ومناصب العمل المستحدثة على المدى الطويل جدوى المشاريع المقاولاتية على المدى المتوسط ونجاح علاقة المرافق بالمقاول على المدى القصير. ويرتكز هذا الاداء على أربعة أبعاد حسب سلسلة السببية لأداء شبكات المرافقة كما يوضحه الشكل رقم (01):

فالقدره الجيدة للمرافقين على تعليم وتدريب حاملي المشاريع في التحكم والسيطرة على مختلف العمليات داخل المؤسسة يزيد من رضا هؤلاء المقاولين والحصول على نتائج اقتصادية ايجابية. أما عن العناصر المكونة لشبكة المرافقة وحسب Belet فان شبكة المرافقة تتكون من:

- الخبراء التقنيون: مختصين في مختلف الأنظمة التقنية التي يمكن أن يكون للمرافقة دورا فيها.
- اختصاصيو القطاعات: الذين لديهم خبرة في مجال معين.
- أطراف التمويل: سواء كانوا عاميين أو خاصيين.
- الخبراء الاستشاريين: يؤكد Antoine Rabie أنه توجد بعض المعايير التي يجب ان تحترمها المؤسسة عند احترامها للاستشاري والمتمثلة فيما يلي:
- أن تكون لديه خبرة كافية في مجال النشاط، الذي تقوم به هذه المؤسسة التي اختارته.
- أن يكون خبيرا في مجال الاستشارة والمرافقة.
- يجب ان تتجانس اهتماماته مع المؤسسة المرافقة.
- أن تكون لديه خبرة على مستوى المؤسسة في كامل نموها.

- أن تكون له شهرة وسمعة جيدة لدى مختلف الأطراف.

4.I - المحور الرابع : برامج وتجارب دولية في المرافقة المقاولاتية

نظرا لمختلف التحديات التي تواجه المقاول عند إنشاء مؤسسته، بادرت العديد من الدول الى تبني برامج تنموية لمرافقته سواء في مرحلة التمويل بصيغه المختلفة، أو اعتماد البديلة البديلة وهي حاضنات الأعمال بتعدد انواعها ومجالاتها، أو اعتماد برامج أخرى متخصصة وسيتم تناول نماذج عن تجارب دولية في المرافقة المقاولاتية.

4.I.1 - المرافقة المقاولاتية في ألمانيا: تسعى ألمانيا الى دعم المقاولاتية من خلال مجموعة برامج نتناول منها:

أ- برنامج **Garage Hamburg**: يعرض البرنامج في النقاط التالية:¹⁴

ب- وصف البرنامج: يوفر البرنامج مساحة عمل لأصحاب المشاريع، يقوم المقاولين بتقديم الطلبات مع خطة الاعمال، ويتلقى المترشحين الناجحين رأس مال عند الانطلاق يصل الى 5000 يورو، وتتاح له فرصة دفع سعر فائدة منخفضة، حيث يتم منح القروض على أساس خطة العمل واستنادا على موثوقية وقدرة كل مرشح. ويدعم البرنامج مشاريع في جميع القطاعات المهنية ولكن متخصصة في الصناعات الابداعية مثل الموسيقى والأدب والفن والسينما، والهندسة المعمارية والصحافة والدعاية وتطوير البرمجيات.

ومن العناصر الرئيسية في هذا البرنامج هو ان المقاولين الشباب يستفيدون من مساعدة خبراء متخصصين (المشورة، واجراء حلقات دراسية أسبوعية في الادارة المالية والتوزيع وادارة الوقت، وتنظيم دورات تدريبية حول مواضيع محددة ومساعدة الشباب على انشاء شبكة) خدمة المرافقة الشخصية متاحة بمبلغ متواضع من 10 يورو لكل ساعة، لمدة أقصاها اثني عشر اسبوعا، تركز هذه المرافقة على موضوعات متنوعة مثل: الاعلان والتوزيع، تمويل النمو ، المحاسبة، تنظيم وادارة الوقت.

ج- الفئة المستهدفة: الشباب البطال.

د- طريقة التدخل: مركز الدعم، حاضنات الاعمال والتمويل الأصغر.

هـ- معايير الاختيار: المرشحين يجب أن يكونوا أقل من 35 سنة وبدون عمل.

و- مدة البرنامج: حتى 6 أشهر.

ي- الشركاء: حاضنة الاعمال هامبورغ تستفيد من علاقة متميزة مع مجتمع الأعمال من خلال شبكة من المهنيين الذين يقدمون بانتظام من خلال توفير التدريب والحلقات الدراسية، وتقديم المشورة للمشاركين، بالإضافة الى شبكة مكونة من garages تقع في كيل، كوتبوس، هويسفيردا، برلين، دورتموند، وايسن، مما يسهل تبادل المعارف وأفضل التطبيقات.

ز - **النتائج المتحصل عليها:** بين يناير 2000 ومارس 2002 قدم حوالي 2393 شاب ترشيحه منها، 625 حصلوا على تقييم كامل ومن بين هؤلاء، تم قبول 378 وعرضت فرصة لتطوير فكرتهم في الحاضنة حوالي 90% من المشاركين قاموا بإنجاز مشروعهم، حيث 83% منهم واصلوا نشاطهم كمستقلين.

4.I. 2- **المرافقة المقاولاتية في المغرب:** وضعت المملكة المغربية مجموعة من البرامج المساعدة على تحديث مناصب شغل والتي في معظمها تشجع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات من بينها:

أ- **مؤسسة المقاول الشاب:** أنشأت في 30 ديسمبر 2009 بدعم من القرض الفلاحي، وبموافقة من وزارة العمل بدأت نشاطها في أكتوبر 2010، تهدف الى مساعدة الشباب وخلق مناصب شغل، خاصة في المناطق الريفية، ومن استراتيجياتها إنشاء دور مقاولاتية للشباب في العديد من المناطق.

وحسب احصائيات 30 ديسمبر 2014 وبعد 4 سنوات من النشاط تم تسجيل النتائج التالية:¹⁵

- 300 ورشة تحسيسية لصالح 30000 مقاول، استقبل 30000 حامل مشروع، 2500 حامل مشروع تم قبول ملفاتهم، مرافقة وتكوين 1500 مقاول، تم اعداد 900 مخطط اعمال والتي اودع منها 900 الى البنوك، مؤسسات القرض المصغر... ، 100 ملف قبل من المؤسسات البنكية، و 88 تم رفضه، 200 ملف مول شخصيا من اصحابه في حين تم تمويل 80 ملف بواسطة القرض المصغر، انشاء 300 مؤسسة واستثمار 45 مليون درهم، أي ما يعادل 150000 درهم لكل مشروع، خلق 900 منصب شغل، 3 مناصب من كل مشروع.

ب- **مؤسسة مقاولي المغرب:** عبار عن جمعية غير ربحية من قانون 1901 أنشأت في 1999، تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية في المغرب من خلال عدة عناصر منها:

- تشجيع المغاربة في الخارج أو المرتبطين بالمغرب في انشاء مؤسساتهم داخل المغرب.

- تغطية مختلف القضايا الاقتصادية والاجراءات المرتبطة بإنشاء المؤسسات...الخ

يوجد لها مقر في باريس ولندن وتعتبر اكبر شركة مغربية في اوروبا والتي تضم أكثر من 10000 منخرط من طلبة واطارات، أطلقت الجمعية في اطار الدعم ومرافقة المشاريع المقاولاتية من خلال دورات تدريبية تدوم 8 أشهر، وفي 2014 تم مرافقة 35 مشروع ورقم اعمال تجاوز مليون درهم لعديد المؤسسات المرافقة ليصل الى 5 ملايين درهم في البعض الآخر منها.¹⁶

ج- **برنامج مقاولاتي:** هو برنامج تم اعداده من طرف الحكومة لدعم انشاء المؤسسات المصغرة وخلق مناصب الشغل يتم الاستفادة منه الا مرة واحدة من طرف حاملي الشهادات، ويهدف الى:

- الفئة العمرية تتراوح بين 20 و 45 سنة.

- يكون مسجل ضمن الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل والكفاءات.

قيمة الاستثمار تتراوح ما بين 50000 و 250000 درهم عندما ينجز المشروع من طرف شخص واحد بينما المشروع المنجز من طرف شخصين على الأكثر تتراوح قيمته ما بين 50000 و 500000 درهم.

د- الصندوق المركزي لضمان القروض: أنشأ في 1949/07/04 وهو مؤسسة عمومية ذات طابع مالي هدفه ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم اجراء اصلاحات تشريعية وعملية على الصندوق في بداية 1996 وقد تمثلت أساسا في: ¹⁷

- توسيع مجال تدخل الصندوق.

- تدعيم المؤسسات التي تعمل على تصدير المنتجات المحلية الى الخارج.

- ضمان القروض الموجهة الى الاستثمارات.

ان الاصلاحات التي عرفها الصندوق بتوسيع مجال ضمان القروض الاستثمارية، حيث أصبح يغطي من 50% الى 85 % من تكلفة المشروع، كما أصبح يقدم مساعدات مالية لتمويل المشاريع المنتجة بنسبة 30 ، الى جانب مساهمته في تدعيم رأس مال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هـ- الشبكة المغربية لاحتضان المقاولات: أنشأت الشبكة سنة 2002 بشراكة بين القطاع العام والفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين من أجل تقريب الجامعة من عالم المقاولات وتشجيع الابتكار وخلق مقاولات مبتكرة. ومن الأنشطة والآليات المقترحة من طرف الشبكة: ¹⁸

- لحاملي مشاريع انشاء المقاولات المبتكرة:

- دعم مالي يصل الى 23000000 درهم لتغطية الدراسات والنماذج.

- المواكبة على الجوانب الرئيسية للمشاريع، الاقتصادية التقنية والمالية.

- المساهمة في ربط علاقات مع شبكة من الخبراء والمستثمرين.

- الولوج الى المعلومات العلمية والتقنية من خلال المعهد المغربي للإعلام العلمي والتقني.

- التوجيه والمساعدة في صياغة المشروع.

- الحصول على تدريبات مخصصة لخلق المقاولات.

- للحاضنات:

* للحاضنات الاعضاء في الشبكة: مواكبة التأهيل في ميدان الاحتضان، التنقيب على مشاريع انشاء المقاولات المبتكرة.

* للحاضنات المقبلة: المساعدة في صياغة وانشاء الحاضنة، المساعدة في تنظيم عمليات التحسيس.

جدول 1: أنماط المرافقة

معايير التصنيف	نوع المرافقة
حسب مصدر المرافقة	- مرافقة عمومية (الدولة، الهيئات المحلية) - مرافقون خواص (الخبراء المرافقين الخواص، مكاتب الخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، البنوك)، - المنظمات غير الحكومية، المرافقون الاجانب، - المنظمات الدولية، - المرافقون الخواص الدوليون، - المنظمات غير الحكومية الدولية.
حسب طبيعة المرافقة	- المرافقة المؤسساتية، - تحت شكل هيئات ، تحت شكل قوانين وقواعد، - مراقبة اجنبية، - تدخل مباشر، تدخل غير مباشر، - وساطة في التجهيزات، - التزويد بالتجهيزات، - وضع خبراء تحت التصرف، - مرافقة في مجال التسيير، - التكوين، - الاستشارة.
حسب قطاع النشاط	- مرافقة الصناعات الصغيرة والمتوسطة، - مرافقة المؤسسات الزراعية الصغيرة والمتوسطة، - مرافقة الصناعات الصغيرة

المتدخل فيه	والمتوسطة في قطاع النقل، - مرافقة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الرسمي وغير الرسمي.

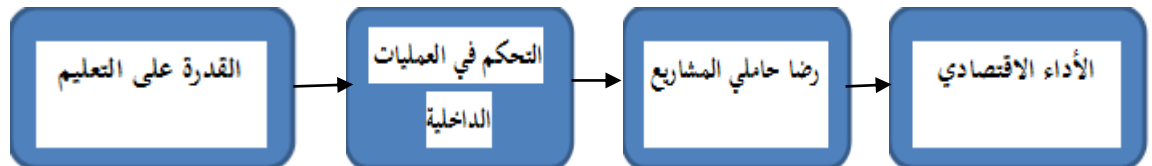
المصدر: صندرة سابي، (2014/2013)، المقاوالاتية واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية، ص 22.

جدول 2: أشكال المرافقة المقاوالاتية

الشكل	تعريفه	دلالاته في المرافقة	دوره بالنسبة للمقاوالات	ميدان تطبيقه
التدريب	مرافقة شخصية لاكتساب الثقة الذاتية للمقاوالات من خلال نقل معارف نظرية وتطبيقية	- قاد - وجه - صاحب	تطوير الاداء الشخصي	الرياضة، الاعمال التجارية، أصحاب المؤسسات
الوصاية	مرافقة شخص من طرف شخص آخر أكبر منه سناً ويفوقه خبرة	- صاحب	الحصول على معارف جديدة أو موروثة وإدماجه داخل المؤسسة	في المؤسسة أو بعض النشاطات الحرفية
التوجيه	مساعدة الأجيال على تكوين مسار مهني من طرف خبير عادة ما يكون في مجال الأعمال	- قاد - وجه	الاستفادة من خبرة شخص كبير لبناء مسار مهني	عدة مراحل من حياة المؤسسة كالإنشاء أو إعادة الإنشاء
الاستشارة	تشخيص الوضعية للمساعدة على إيجاد حلول لمشاكل شخصية أو ازيمات مهنية من طرف مختصين	- قاد	حل المشاكل من طرف مختصين	أي وضعية تستدعي خبرة في مجال معين

SOURCE : Paul, M,(2004), L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique, Le Harmattan, Paris, p45.

شكل رقم (01): أبعاد الأداء الفعال لشبكات المرافقة



Source: Paturel R, Externalisation et entrepreneuriat, (2000), in Verstraet T (coord.), Histoire d'entreprendre, EMS, pp.173-18.

II الخلاصة:

تستدعي عملية انشاء المؤسسات دراية كافية بكافة الاجراءات والقوانين المتعلقة بهذه العملية، فالمؤسسة الصغيرة تكون ضعيفة في مرحلة الانشاء، وفي مواجهة المؤثرات الخارجية بالنظر الى مكونات هذا المحيط، والذي في الغالب يجهل المقاوالات لمكوناته. وهنا تأتي المرافقة المقاوالاتية لتذليل هذه الصعوبات التي تعرقل النشاط المقاوالاتي من خلال مختلف الخدمات التي تقدمها لدعم المؤسسات مما يترتب عنها خلق مناصب شغل جديدة والنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن خلال هذا البحث تم التوصل الى النتائج التالية:

- المرافقة المقاوالاتية من اهم العناصر التي يحتاجها المقاوالات عند بداية انشائه لمؤسسته، حتى يتمكن من اطلاق منتجه في السوق، وحتى يقنع المستهلكين به.

- بيئة الاعمال والتي يمكن اعتبارها كمحيط مقاولاتي، تؤثر على كل مرحلة من مراحل العملية المقاولاتية فقد تكون بمثابة محفز كما قد تكون مثبطا لإنشاء المؤسسات، لذا وجب وضع آليات لمرافقة المقاول في هذه المراحل بغية التكيف مع ديناميكية هذا المحيط.
- مرافقة وتدعيم المؤسسات الصغيرة خاصة التي تكون في القرى والاقاليم المختلفة يساعد على زيادة مشاركة الاناث في الانشطة المختلفة.
- حاضنات الاعمال التكنولوجية آلية دعم جد مهمة بالنسبة للمؤسسات، خاصة التي هي في طور النشاء، نظرا لتركيزها على مرافقة الافكار الابداعية، فهي آلية بديلة فعالة تضمن انطلاقة سليمة لنشاطها، كما تضاعف من فرص بقائها، مما يمكنها من المساهمة بفعالية في تحقيق التنمية الاقتصادية.
- استراتيجية دعم المقاولاتية يجب ان تقوم على سياسة شاملة يشترك فيها جميع الفاعلين، ولا تقتصر على هيئة او وزارة واحدة تتحمل هذه المسؤولية.
- لا يكفي من اجل تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة، اصدار قانون خاص بها أو قانون استثمار يمنح لها التحفيزات المالية والاعفاءات، ذلك ان الاستثمار والمقولة يرتبطان قبل كل شيء بضرورة متابعة ومرافقة هذه المشروعات، غير ان توفر الدعم والمرافقة لن يتحقق مفعولهما، الا من خلال سياسة اقتصادية واجتماعية، واضحة المعالم وجليه الأهداف، يكون أساسها بناء شبكة متجانسة، ومتراصة بين جميع الأطراف كل يكمل الآخر.
- الإحالات والمراجع:

¹ Christian Marbach,(2003), « L'appui à la création de PME, Point de vue du créateur », Cité in : Regard sur les PME, Agence des PME, 1ère édition, N° 02P 43.

² عبد السلام ابو قحف، اسماعيل السيد، توفيق ماضي، رسمية زكي، (2001)، حاضنات الأعمال فرصة جديدة للاستثمار وآليات لدعم منشآت الاعمال الصغيرة، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص 10.

³ Catherine leger-jarniou, (2005), **quel accompagnement pour les créateurs qui ne souhaitent pas se faire s'aider** Réflexions sur une paradoxe et proposition, communication au 4eme congre pour l'académie de l'entrepreneuriat, paris.

⁴ sylvie sammut, **l'accompagnement de la petite entreprise en création; entre autonomie, improvisation et Créativité**, les éditions de l'ADREG, (<http://www.editions-adreg.net>), p14.

⁵ Cuzin Romaric et Fayolle Alain, (2004), **Les Dimensions Structurantes de l'accompagnement**, Revue des Sciences de Gestion, Direction et gestion, p 77 , 88.

⁶ D Régis, H Norbert, V David,(2002), **L'appui à la création d'entreprise ou d'activité**, étude pour la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi Etde la Formation Professionnelle Rhône Alpes(DRTEFP), Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, France, mai,p54.

⁷ Livre blanc sur les structures D'accompagnement à la création D'entreprises en France,(2014), **panorama des structures d'accompagnement en termes de management et de performance**, Labex entreprendre, université de Montpellier, Mars, p81.

⁸ Messeghe K., Naro G, Sammut S, (2010), **Construction d'un outil stratégique d'évaluation de l'accompagnement à la création d'entreprise : Apport du tableau de bord prospectif**, *Gestion 2000*, n° 2, p 50

⁹ Stéphane Marion, Xavier Noël, Sylvie Sammut, Patrick Semicourt, (2003), **Réflexions sur les outils et les méthodes à l'usage du créateur d'entreprise**, éditions de l'adreg, p. 17.

¹⁰ حسين رحيم، (2005)، نحو ترقية شبكة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أبحاث روسيكادا، العدد 2، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، ص 41، 42.

¹¹ Sammut S, (2000), **Vers une intermédiation effective petite entreprise jeune et environnement local**, Revue Internationale PME, Vol. 13, No. 1p. 87,104

¹² Cuzin Romaric et Fayolle Alain, (2010), **Les Dimensions Structurantes de l'accompagnement**, opcit, p120.

¹³ Verzat C, Gaujard C, François V, **Accompagner des futurs entrepreneurs en fonction de leurs besoins à chaque âge de vie**, *Gestion 2000*, n°3/10, P 7.

¹⁴ http://wasistgarage.de/hamburg_home visité le 8/12/2019.

¹⁵ <http://www.fjemaroc.ma/index.html> visité le 9/12/2019.

¹⁶ http://www.marocentrepreneurs.com/fileadmin/files/rdp/20140326_LesEco_Maroc_Entrepreneurs_TM_2014.pdf visité le 9/12/2019.

¹⁷ Alaoui Benhachem, (2005), **L'expérience Des Fonds De Garantie, Cas de la Caisse Centrale de Garantie du Maroc**, Séminaire International sur la promotion du financement de la PME, Alger, P.34.

¹⁸ <http://www.almaghribia.ma1%D9%83%D8%B2%D9%8A/193586.html> visité le 9/12/2019.

دور التجمعات الصناعية في تحقيق التنمية الاقتصادية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة تجمع العلوم والتكنولوجيا بالهند "بنغالور"

ملوكة برورة¹، صالح السعيد²

I مقدمة :

مع ازدياد حدة المنافسة بين دول العالم نتيجة للانفتاح الاقتصادي، ومع تراكم الخبرات والتجارب تبين أنه لا يمكن لكل دولة أن تنتج كل شيء وأن تنافس في كل شيء، وحتى أكثر الدول تنوعاً في المنتجات نجد لديها تركيزاً (تخصصاً) في إنتاج سلعة ما ومشتقاتها، تركز عليها وتحاول تعظيم حجم الاستفادة منها، ومن هنا نشأت نظرية الميزة التنافسية للدول، والتي تعتمد على تنافسية صناعة أو صناعات محددة في الدولة يهيأ لها المناخ الاستثماري المناسب للازدهار، وتنشأ تنافسية هذه الصناعة من تكامل وترابط جميع مكونات أنشطتها والأنشطة المساعدة لها بشكل هرم أو عنقود صناعي.

ويحظى مفهوم التجمعات الصناعية أو العناقيد الصناعية في السنوات الأخيرة بقبول متزايد لدى واضعي السياسات التنموية في مختلف دول العالم، وتتبنى معظم دول العالم اليوم برامج تنمية التجمعات الصناعية في خططها التنموية لرفع مستوى نمو وتنافسية مؤسساتها واقتصاداتها، متخلية بذلك نوعاً ما عن برامج التنمية الاقتصادية التقليدية والتي تبين ضعف مردودها مقارنة بتكلفتها، من خلال تنمية تخصص محدد ضمن صناعة معينة، وهو ما يمكن من تحديد عقبات واحتياجات هذه الصناعة بدقة أكبر، بالتالي تحقيق الأهداف التنموية المطلوبة، كما أن نمو هذه الصناعة سيستقطب ويولد صناعات أخرى وهو ما يوصل لهدف تنويع القاعدة الصناعية وتشجيع المؤسسات خاصة الصغيرة والمتوسطة على خوض غمار المنافسة، وقد شجع نجاح تجربة التجمعات الصناعية في بعض الدول العديد من الدول الأخرى على الدخول في هذه التجربة.

وتعد الهند الآن وجه آخر وصورة جديدة بدأت تظهر منذ عقد التسعينيات، فهي (وادي سيليكون) جديد، جنوب آسيا، إذ تستقطب الهند صناعة تقنية المعلومات بشكل متزايد، وقد تحولت مدينة بنغالور الهندية إلى معقل عالمي لهذه الصناعة، استوطنت فيه كبرى الشركات العاملة في هذا الحقل على مستوى الأرض، وبرعت فيه شركات محلية أيضاً، وهذا ما يضعنا أمام هذا التساؤل: لماذا تقدمت الهند خاصة في هذا المجال رغم أنها تعد

¹ أستاذة باحثة، جامعة محمد خبضر (الجزائر)، e-mail: meloukabaroura@yahoo.fr
² أستاذ محاضر أ، جامعة خنشلة (الجزائر)، e-mail: salahsaid1954@hotmail.fr

من الدول النامية الفقيرة، ولا تملك الكثير من الإمكانيات المادية، وصورتها بشكل عام في العالم العربي مقترنة بالتخلف، وكيف تمكن تجمع وادي السيليكون الجديد من تحفيز التنمية الاقتصادية بها؟ ومن الدراسات السابقة:

-طرشي محمد(2015)، **العناقيد الصناعية كمدخل لتعزيز مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري**، والذي استنتج أنه لكي يكون للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة ومساهمة فعالة في الاقتصاد الوطني يجب أن تعتمد تنميتها وتطويرها على استراتيجيات واضحة، ومن بينها استراتيجية العناقيد أو التجمعات الصناعية التي يمكن ان تمثل حلا للعديد من المشاكل والمعوقات التي تقف حائلا دون تطور هذه المؤسسات و ترقية دورها خاصة في الدول النامية.

-شوقي جباري، حمزة العوادي(2012)، **قراءات في التجارب الدولية الرائدة لإستراتيجية العناقيد الصناعية تجربة إيطاليا الثالثة ووادي السيلكون نموذجين-** والتي تناولت إستراتيجية العناقيد الصناعية بوصفها من الاستراتيجيات الحديثة للتوطين الصناعي، من خلال التعرض إلى مفهوم الإستراتيجية ومتطلبات إرساء العمل بها وأنواع العناقيد الصناعية التي تنشأ في الميدان، بالإضافة إلى تحديد طبيعة المزايا والعيوب التي تكتنف تطبيق الإستراتيجية.

1. مفهوم التجمعات الصناعية (The industrial Clusters):

ظهر أول تعريف واضح لمفهوم المجمععات الصناعية في عام 1990م، طرحه البروفيسور ميشائيل بورتر رئيس ومؤسس معهد التنافسية في جامعة هارفارد، في كتابه المزايا التنافسية للأمم فبعد العديد من الدراسات والأبحاث التي أجراها عن كيفية تطوير تنافسية الدول وجد أن أفضل أسلوب لتحقيق هذا الهدف هو التركيز على سياسات الاقتصاد الجزئي وإيجاد مناخ استثماري جاذب للشركات الصغيرة والمتوسطة، ووجد أن أفضل بيئة لهذه الشركات هي بيئة التجمعات الصناعية أو ما يطلق التجمعات الصناعية العنقودية.

والتجمع الصناعي هو تجمع جغرافي لمجموعة من الشركات والمؤسسات المساندة التي تعمل في صناعة/نشاط معين، تتربط وتتكامل فيما بينها في إنتاج مجموعة من منتجات أو خدمات هذه الصناعة/النشاط. وتتلخص فكرة التجمعات الصناعية في وجود تجمع جغرافي لعدد من الشركات والمؤسسات المرتبطة والمتصلة ببعضها بعضا في مجال معين، بحيث تدخل في علاقة تكامل وتشابك فيما بينها رأسيا وأفقيا في جميع مراحل العملية الإنتاجية مكونة بذلك السلسلة الكاملة للقيمة المضافة للمنتج، وتشمل هذه العلاقة تبادل السلع والخدمات والمعلومات والخبرات والموارد البشرية.¹

تبعاً لذلك فإن التجمعات الصناعية العنقودية تتكون من المصنعين والموردين للمدخلات كمكونات الإنتاج والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية أو الموردين لبعض خدمات البنية التحتية الخاصة بالصناعة،

بالإضافة إلى قنوات التسويق ومنتجاتي المنتجات المكملة والشركات التي تستخدم مدخلات متشابهة أو عمالة وتكنولوجيا متقاربة.

يتسع مفهوم العناقيد الصناعية ليشمل هيئات التمويل والهيئات الحكومية وغير الحكومية مثل الجامعات ومراكز التسهيل ولتكوين المهني والدعم الفني بما يعبر عن علاقات تشابك خلفية وأمامية قوية بين وحدات العنقود²

الشكل 1: أنظمة التكامل في العنقود الصناعي



المصدر: مصطفى محمود محمد عبد العال عبد السلام (2012)، دور العناقيد الصناعية في إدارة مخاطر المنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة، المؤتمر السنوي العلمي السابع بعنوان إدارة المخاطر واقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة.

إن عملية نمو وتطور العناقيد الصناعية عملية مستمرة وطويلة الأمد قد تدوم لعدة عقود، واغلب العناقيد الحالية نشأت بصورة طبيعية ولم يكن هناك سياسات محددة لصنعها، ويمر العنقود بمراحل متعددة تشكل دورة حياته "Life Cycles" شبيهة بدورة المنتجات الصناعية وتظهر إمكانات العنقود على طول كل مرحلة من هذه المراحل كما تلعب العوامل الخارجية دوراً فيها،

الشكل 2 : دورة حياة التجمع الصناعي العنقودي.



المصدر: زهراء عماد حسين (2018)، السياسات الحديثة للاستقطاب والتنمية المكانية: دراسة سياسة التجمعات الصناعية - دراسة حالة كربلاء، مجلة

Urban Planning Iraq، رقم 34

حيث أنها تطور باستمرار وتمر بمراحل متعددة فتضم إليها شركات جديدة وتختفي منها شركات أخرى، ففي مرحلة ما قبل تكون التجمع الصناعي العنقودي يتميز سلوك الشركات والصناعة في هذه المرحلة بأنه مستقل إلى حد كبير وقليل التفاعل مع المجتمع المحلي.

ويولد العنقود من شركة أو شركتين في البداية " الرواد " ويكون الحافز إما توفر مواد خام أو توافر عمالة ماهرة ورخيصة وقد يكون بالصدفة البحتة، وأثناء نمو العنقود الصناعي العنقودي يزداد الاعتماد المتبادل بين الشركات والموردين المحليين، وخلال مرحلة الإقلاع تزداد درجة التفاعل بين الشركات والمجتمع المحلي والمؤسسات البحثية والعلمية ويستمر العنقود في النمو المطرد حتى يصل إلى مرحلة النضج والاستقرار والتي يصبح بعدها غير قادر على ضم مزيد من الشركات وتسمى هذه المرحلة بالمرحلة الحرجة Critical-mass وهي درجة التشبع من حيث المعرفة والمهارات والمعلومات خلال العنقود الصناعي.³

وتقوم آلية عمل العنقود الصناعي على أربعة مبادئ أساسية هي⁴

-**التركز الجغرافي:** هو أول مبدأ تقوم عليه آلية عمل العناقيد الصناعية تجتمع المؤسسات في مكان نتيجة لوجود ميزات واقعية ملموسة كالموارد الطبيعية أو البنية التحتية.

-**التخصص:** العنقود الفعال يحتاج إلى مؤسسات ذات قوة في تخصصها تتكامل مع بعضها في إنتاج منتجات أكثر تمايزاً وتخصصاً.

-**الابتكارات:** وهي المقياس الحقيقي لحيوية وتنافسية العنقود، فعندما تبتكر مؤسسة منتج ما يسارع المنافسون للبحث عن إنتاج منتج منافس.

-**المنافسة:** إن المنافسة بين المؤسسات من أهم المبادئ من حيث المحافظة على زخم النشاط فالتنافس بين المؤسسات هو الحافز الذي يدفعها نحو البحث عن المزيد من الابتكارات وتطوير المزيد من التقنيات.

-**التعاون:** وهو مبدأ لا يتناقض مع المبدأ السابق نمو مؤسسة ناجحة وتنافسية يحفز الطلب من قبل هذه المؤسسة على منتجات المؤسسات الموردة لها.

1. 2. تجمعات العلوم والتكنولوجيا (أودية السيليكون):

وقد اعتمدت مختلف المنظمات عدة تعاريف رسمية لها منها:

- **تعريف الرابطة الدولية لمجمعات العلوم والتكنولوجيا (IASP 2002):** إن مجمع العلوم والتكنولوجيا هو منظمة يدير شؤونها مهنيون متخصصون يستهدفون في المقام الأول زيادة ثروات المجتمع المحلي الذي تقع فيه هذه المنظمة عن طريق تعزيز ثقافة الابتكار والمنافسة بين مؤسساتها الشريكة المعنية بالأعمال والقائمة على المعرفة.⁵

-**تعريف رابطة مجتمعات العلوم بالمملكة المتحدة (UKSPA):** ⁶ يعتبر مجمع العلوم مبادرة لدعم الأعمال ونقل التكنولوجيا تؤدي ما يلي :

تشجع وتدعم عمليات إنشاء واحتضان الشركات التي تتجه إلى الابتكار وإلى تحقيق درجة عالية من النمو والتي تقوم على المعرفة .

توفر الظروف التي تتيح للشركات الكبرى والدولية تطوير تفاعل نوعي ووثيق مع مركز معين مدر للمعارف من أجل المصلحة المتبادلة .

تربطها علاقات رسمية وعملية مع مراكز إنتاج المعارف مثل الجامعات ومعاهد التعليم العالي ومنظمات البحوث .

وقد ظهر اسم وادي السيلكون لأول مرة في عام 1971، بوصفه عنوانا لسلسلة مقالات نشرها **دون هوفلر** في مجلة متخصصة بالإلكترونيات هي *Electronic News*. "الوادي" كان يشير إلى الموقع الجغرافي الذي ضم، وما زال يضم، أهم الشركات والصناعات المسؤولة عن الثورة المعلوماتية في القرن العشرين،⁷ أما السيلكون فهو عنصر كيميائي من أشباه الفلزات ويدخل في صناعات الرقائق التي تعتبر أساس صناعة الأجهزة الإلكترونية وهو العنصر الأساسي في صناعة الترانزستورات التي تدخل في صناعة معالجات الحاسوب. واكتشاف هذا العنصر أدى إلى ثوره صناعية في مجال التكنولوجيا فالكومبيوتر الذي كان يزن حوالي الطن ويأخذ مساحة غرفة كاملة أصبح الآن صغير الحجم وخفيف الوزن وقابل للحمل وذو أداء سريع مقارنة بالحواسيب القديمة.⁸ أما قصة وادي السيلكون فقد بدأت منتصف القرن الماضي عندما واجهت جامعة ستانفورد المشهورة بإبداعاتها العلمية أزمة مالية، فكان الحل بأن تؤجر جزءا من الأراضي في حرمها إلى شركات عالية التقنية فيما عرف بمجمع ستانفورد الصناعي، والذي تحول لاحقا إلى مجمع ستانفورد للأبحاث، الشركات الأولى التي استأجرت أماكن لها في الوادي الذي تميز بالمساحة الواسعة والإيجارات المنخفضة كانت شركات هيو ليت باكر، التي أسسها اثنان من خريجي ستانفورد، والتي أصبحت لاحقا أكبر مصنع للحواسيب في العالم؛ بالإضافة إلى جنرال إلكتريك وإنتل؛ ومختبرات شوكلي، الذي كان أول من صنع رقائق السيلكون مستبدلا رقائق الجيرمانيوم، ما أحدث ثورة في صناعة الرقائق الإلكترونية.⁹

الشكل 3 : يبين موقع وادي السيلكون بكاليفورنيا



Source : Silicon Valley, <https://ar.wikipedia.org/wiki>

وادي السيلكون بكاليفورنيا معروف كمركز عالمي للابتكار التكنولوجي، فحسب تقرير لجريدة Wall Street Journal عام 2006، ذكر أن 10 بلدات في هذا الوادي كانت من بين 20 بلدة هي الأكثر إبداعا في الولايات المتحدة. عاصمة الوادي، ومدينة سان خوسيه، وحدها قدمت ذلك العام 3867 براءة

اختراع،¹⁰ وفي عام 2015م صُنِّفت مؤسسة بروكينجز منطقة سان خوسيه والتي تعد أكبر مدن المنطقة والتي يحيطها وادي السيليكون الثالثة عالمياً من حيث نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلف زيورخ السويسرية وأوسلو النرويجية، وبحسب تقرير صادر عن صحيفة نيويورك تايمز في آيار 2012م فإن 14% من الأسر في مقاطعة سانتا كلارا وجارتها سان ماتيو تكسب ما يقارب 200,000 دولار في السنة، وقد تأسست العديد من شركات التكنولوجيا التي لها ثقلها في هذه المنطقة مما جعلها هدفاً جذاباً لمشاريع المستثمرين الرأسماليين، وفي 2017م كانت هذه المنطقة تضم المقر الرئيس لأكثر الشركات العالمية قيمةً منها المختصة في مجال التقنية ومنها ذات مجالات مختلفة¹¹، والجدول التالي يبين بعضاً من أشهر شركات وادي سيليكون كاليفورنيا.

جدول رقم 1 يبين بعضاً من أشهر شركات وادي سيليكون كاليفورنيا.

الشركة	مجال العمل	رأس المال السوقى
أبل	تكنولوجيا برامج وأجزاء الحاسوب والهواتف النقالة ومشغلات الموسيقى	650.8 مليار دولار
جوجل	تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي وبرامج وأجزاء الحاسوب والإعلان	476.4 مليار دولار
فيسبوك	تكنولوجيا الشبكات الاجتماعية والإعلان	275.6 مليار دولار
ولز فارجو	خدمات مالية	270.8 مليار دولار
فيزا	خدمات مالية	171.77 مليار دولار
شيفرون	قطاع الطاقة	169.27 مليار دولار

المصدر: أحمد بومرعي (2019)، ما سر "وادي السيليكون" ولماذا تتعزز الشركات العملاقة هناك؟ عن طريق الموقع www.mawdou3.com شوهد بتاريخ 2019-12-15

إن اسم شهرة وادي السيليكون بوصفه مجمعا للصناعات التكنولوجية، وارتباطه بأحدث منجزات التكنولوجيا، جعل اسم وادي السيليكون يطلق على أي مجمع مشابه في أي بلد في العالم.¹²

I. 3- تجمعات العلوم والتكنولوجيا بنغالور (وادي سيليكون الهند).

تقع بانغالور في ولاية كاناتاكا جنوب شرقي الهند، وهي ثالث أكبر مدينة هندية إذ يبلغ عدد سكانها 5 مليون نسمة، وكون موقعها فوق هضبة لم يمنعها من أن تكتسب وبجدارة اسم وادي السيليكون الهندي. أما فكرة محاكاة وادي السيليكون الأمريكي، بإنشاء مدينة مشابهة في الهند فقد كانت حلماً شخصياً لـ ر.ك. باليغا، الذي عمل رئيساً لمؤسسة تطوير الإلكترونيات الحكومية. الذي اقترح في النصف الثاني من السبعينيات إنشاء مدينة إلكترونية تكون مجمعا صناعيا ضخما يقوم على صناعة تقنية المعلومات، بالإضافة إلى مجمع المدينة، هناك مجمع بنغالور للتقنية الدولية ومجمعات تقنية البرمجيات.¹³

شكل رقم 4 يمثل مدينة بنغالور كيف كانت وكيف صارت



Source :

- Gita Aravamudan Ju (2019) , Evolution of Bangalore: From Garden City to Silicon Valley, how immigrants made the city their own, <https://www.firstpost.com/living>
- Silicon Valley , <https://ar.wikipedia.org/wiki/> 12-12-2019

وهناك عدة عوامل ساهمت في نجاح التجربة الهندية منها:¹⁴

- **الكتلة البشرية الهائلة:** التي ينطوي عليها هذا البلد، فالهند هي ثاني أكبر دولة في العالم، بالنظر لعدد السكان، الذين يتجاوز المليار نسمة، ويساعد انتشار الجامعات والمعاهد التقنية على تخريج أعداد هائلة من إخصائي تكنولوجيا المعلومات.

- **العامل اللغوي:** تعتبر اللغة الإنكليزية وهي اللغة المهيمنة على قطاع تقنية المعلومات، اللغة الرسمية الثانية في الدولة، وفي كثير من الأحيان يتكلم الهنود اللغة الانجليزية، وخاصة في الولايات الجنوبية من شبه القارة الهندية .

- **انخفاض تكاليف المعيشة:** وما يتبعه من انخفاض في الأجور ساعد على زيادة قوة العمل في البلاد، ولكن للجودة الهندية دورها، فمعظم الشركات الهندية العاملة في خدمات التطوير الخارجي حائزة على شهادات الجودة «الإيزو»، إلى الدرجة التي جعلت ثلاثة أرباع الشركات الحائزة على شهادات الجودة المتعلقة بشركات تكنولوجيا المعلومات SEICMM موجودة في الهند .

- **وجود بنية اتصالات قوية:** خاصة في مراكز صناعة المعلومات .

- **العمل الدائم على تطوير حلول برمجية متقدمة:** فهناك الكثير من التجارب الهندية الناجحة، التي مرت عليها سنوات من التطوير، وتشمل هذه التجارب حلول التجارة الإلكترونية، وحلول قواعد البيانات بكل أنواعها، وحلولاً محاسبية، وحلول النشر الإلكتروني، مما يسهل على الشركات الأجنبية الاعتماد الكامل على الشركات الهندية لاستعمال مثل هذه الحلول .

- **الاقتصاد الهندي فهو عامل آخر مشجع:** فهو يحقق نمواً مستمراً، ويساهم قطاع الخدمات بنحو 51 في المائة من الدخل القومي، في حين يشهد قطاع تصدير البرمجيات نمواً سنوياً يتراوح بين 40 إلى 50 في المائة، إلى الدرجة التي جعلت الهند تتبوأ المكانة الثانية في العالم في تصدير البرمجيات، وسط ظهور متزايد لشركات عملاقة فيها مثل (ويبرو)، و(إنفوسيس).

-**الاستقرار السياسي:** وجود نظام سياسي مستقر وحكومات ديمقراطية تشجع وترعى تطور صناعة البرمجيات والاتصالات، وتتبع سياسات اقتصادية خاصة تجاهها.

-**النظام الضريبي:** الذي يدعم صناعة البرمجيات والتطوير الخارجي للخدمات، فهناك إعفاء ضريبي لمدة خمس سنوات للشركات المزودة للإنترنت، وإعفاء لمدة عشر سنوات للمجمعات التقنية مثل المجمع، الذي شيدته شركة «صن مايكروسيستيمز» في بنغالور، والذي يضم خمسة آلاف مبرمج وفني، بينما تمنح الهند إعفاء ضريبياً لمدة عشر سنوات للشركات العاملة في البحث العلمي .

التي تسعى كل الدول لامتلاكها هي سر تقدم الهند غير أن الكثير من الخبراء يرون أن: ثروة العقول المتقدمة في صناعة البرمجيات وتقنية المعلومات، وبات جلياً أن الدولة التي ومن ثم امتلاك التقنية¹⁵. المنشود من قلة الأيدي الماهرة في مجال تكنولوجيا المعلومات لن يمكنها تحقيق التقدم ستعاني

I. 4- دور واد السيليكون (بنغالور) في تحفيز التنمية الاقتصادية الهندية.

لقد تراوحت التقديرات الحديثة لاقتصاد منطقة بانغالور الحضرية بين 45 و 83 مليار دولار (الناتج المحلي الإجمالي)، وصنفت إما كمنطقة خامسة الأكثر إنتاجية في الهند، حيث بلغت قيمة صادرات المدينة 432 مليار دولار أمريكي (6.1 مليار دولار أمريكي) في 2004-2005، مع نمو اقتصادي بلغ 10.3%، وبذلك تعتبر بنغالور ثاني أسرع المدن الكبرى نمواً في الهند، وهي أيضاً رابع أكبر سوق للسلع الاستهلاكية السريعة الحركة في البلاد، كما وتعتبر واحدة من "أسرع مدن العقد القادم نمواً" وثالث أكبر مركز للأفراد من أصحاب الثروات الكبيرة وهي موطن لأكثر من 10000 دولار 60 ألف شخص من ذوي الثراء الفاحش الذين لديهم فائض استثماري قدره 45 مليون روبية هندية (900 630 دولار أمريكي) و 5 ملايين روبية هندية (100 70 دولار أمريكي).¹⁶

وقد استطاع هذا التجمع التكنولوجي تحفيز التنمية الاقتصادية في الهند من خلال النقاط التالية:

-**توطين الصناعة:** حيث تشكل تكنولوجيا المعلومات واجهة الاقتصاد الهندي الحديث، وتعد أسرع القطاعات نمواً، تدر على البلاد حوالي 13 بليون دولار سنوياً، وتعمل على جمع أجهزة الكمبيوتر وشبكات الاتصال وبرامج تدفق العمل الالكترونية في نقطة واحدة تسمح للهند بأن تصبح جزءاً من شبكة الإمدادات الكونية للخدمات مثلما أصبحت الصين في مجال الصناعة، وبالتالي خلق انفجار في مجال الثروة بين الطبقات المتوسطة وحصول الدولة على نصيب كبير جديد في مجال نجاح العولمة، كما أنها تصبح مركزاً عالمياً مهماً للابتكار.¹⁷

وقد نشر بحث حديث لمجلة هارفارد للأعمال، حول هذا الموضوع، كان من نتائجه قول الباحث «إننا على حافة طرف لنموذج جديد سوف تحدث فيه الابتكارات في الهند والصين أولاً، ثم تذهب إلى البلدان الغنية، وإذا لم تدرك الشركات ذلك، فسوف تواجه المتاعب».

-زيادة الصادرات: إذ يشهد قطاع تصدير البرمجيات نموا سنويا يتراوح ما بين 40 إلى 50 بالمائة ، مما جعل الهند تتبوأ المكانة الثانية في العالم في تصدير البرمجيات، وسط ظهور متزايد لشركات عملاقة فيها مثل ويبرو، إنفوسيس،...¹⁸

-جذب الاستثمار المحلي و الأجنبي: يوجد في الهند نحو مائتي مركز بحث وتطوير تملكها مؤسسات متعددة الجنسيات مثل: «جنرال إلكتريك»، «مايكروسوفت»، و«إنتل»، و«جوجل»، و«آي بي إم»، وسلسلة متاجر «تيسكو» البريطانية، و ذلك منذ أوائل عام 2007 بزيادة كبيرة عن ثلاثة مراكز كانت موجودة في عام 1985، وكان نحو 40 في المائة منها في بانغالور، ونحو 20 في المائة في دلهي، ونحو 15 في المائة بالقرب من مومباي. وكانت النسبة الباقية مبعثرة في شتى أرجاء البلاد.

وبالنسبة للشركات متعددة الجنسيات، فإن تشجيع المزيد من الابتكار من أماكن مثل الهند ليس مجرد رفاهية، فالتكتلات المحلية تتطور لتصبح خبراء في «الهندسة الحصرية». والمثال على ذلك هو مجموعة تاتا في الهند التي أطلقت سيارة نانو، أرخص سيارة في العالم، بسعر مبدئي يبلغ مائة ألف روبية (2.200 دولار، 1,400 جنيه إسترليني، 1,500 يورو).

كما تعتبر ولاية كارناتاكا واحدة من أبرز الوجهات الاستثمارية للمشاريع الصناعية والبنية التحتية فتحتل هذه الولاية المركز الرابع من حيث إجمالي المشروعات الاستثمارية في الهند، ووافقت حكومة ولاية كارناتاكا في عام 2007 وحده على مشاريع الصناعات والبنية التحتية بقيمة 15.51 مليار دولار مع تدفق استثمارات كبيرة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والخدمات المعتمدة عليها والصلب، واليتركيموايات، والهندسة، والالكترونيات، والمنسوجات، والملابس الجاهزة، والنقل، والبنية التحتية الحضرية.¹⁹

-دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لقد اختلف الباحثون، وتعددت وجهات النظر حول استخدام معيار محدد للوصول إلى مفهوم دقيق للمشروعات الصغيرة والمتوسطة فاستعملوا عدة معايير: رأس المال المستثمر، حجم الإنتاج والمبيعات، مستوى التكنولوجيا المستخدمة، حجم الأسواق للمشروع، عدد العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهذا المعيار أكثر المعايير استعمالا وانتشارا في العالم بسبب بساطة إحصائه وسهولة حصره.²⁰

و تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في كافة أنحاء العالم بشكل عام، والدول النامية بشكل خاص، حيزاً مهماً وكبيراً من النشاط الاقتصادي، وهي لا تقل أهميته عن المشروعات الكبيرة. بل تعتبر هذه المشروعات مدخلا تكميلياً لعدد مهم من المشروعات الكبيرة، خاصة في القطاع الصناعي، كما تسهم في استيعاب نسبة عالية من حجم القوى العاملة، والتخفيف من عبء البطالة، وتحقيق النمو المتوازن بين الأقاليم والقطاعات بسبب انتشارها الواسع، وبساطه إنتاجها، واعتماد العديد منها على المدخرات الشخصية.²¹

لهذا يعمل تجمع بنغالور على تدعيمها من خلال استقطاب الشركات المحلية للاستثمار داخله وإحداث ديناميكية بحثية فيه توظف الكفاءات العالية لديها لتسهم في تيسير إنماء المؤسسات الاقتصادية المبنية على الابتكار، أو من خلال آليات التحضين وتوفير مساحات وتجهيزات عالية الجودة وخدمات ذات قيمة مضافة

وتوليد واكتساب التقنية ونقلها إلى المؤسسات المستثمرة داخل الوادي يمكن أن تساهم في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.²²

وخلال سنة 2014 كان يضم حوالي 1500 شركة في قطاع تقنية المعلومات، ومجمع المدينة وحده يضم 103 شركات محلية ودولية مثل فيربو، هيوليت باكرد، موتورولا، إنفوسيس، سيمنز، آي تي آي، ساتيم²³ كما تعتمد الحكومة عدد من البرامج بمثابة حافز في صناعة التكنولوجيا المتنامية في هذه المدينة، ومن الأمثلة على ذلك مبادرة لا تستهدف الربح قامت بها NASSCOM وتسمى 10000 شركة ناشئة، وتتلخص الرؤية في توسيع بيئة الشركات البادئة وتمكين التنمية من ربط هؤلاء المشاريع بالمولين والمرشدين، وهي تهدف إلى توفير 10000 شركة ناشئة قائمة على التكنولوجيا في الهند بحلول عام 2024، حيث أنه في السنوات الخمس التي مرت منذ إنشائها: تم دمج 10 مستودعات؛ تم رعاية 300 مؤسسة مبتدئة؛ تم جمع 40.7 مليون دولار أمريكي؛ تم إجراء أكثر من 800 حدث كبير التأثير في 22 مدينة؛ حضر أكثر من 35000 شخص هذه الأحداث؛ وقد تأثر 2 470 شركا ريادياً، تلقى منها 330 تمويلاً، وتلقى الباقي اعانات مختلفة ليرتفع العدد إلى خلق أكثر من 4000 شركة ناشئة، ودعم أكثر من 400 شركة ناشئة في مجال الاتصال، و300 شركة ناشئة في الأنظمة البيئية العالمية، وأكثر من 100 مفهوم جديد للمنتجات.²⁴

-تكوين الأيدي العاملة الماهرة والخبرة و تخفيض تسبة البطالة: إذ يتخرج من معاهد الهند التكنولوجي والمعروف ب (Indian Institute of Technology) IIT أجيال فذة من الموهوبين الذين تعتمد عليهم كبريات الشركات العالمية في صناعة البرمجيات مثل "ميكروسوفت" Microsoft و"آي بي إم" IBM و"إنتل" Intel و "أوراكل" Oracle و "أدوبي" Adobe وغيرها، كما تقلدت كوكبة من خريجي هذه المعاهد وغيرها من المؤسسات التعليمية التي سارت على منوالها مناصب عليا في قيادة عمالقة الشركات العالمية في وادي السليكون الأمريكي حيث يقدر عددهم هنالك أكثر من ثلاث مائة ألف مهندس ومبرمج يمتلكون 750 شركة عاملة في وادي السليكون وتشكل نسبتهم ما يقارب من 40% من مجموع مهندسي ومبرمجي الكمبيوتر هنالك ومن أشهرهم "فينود دام" Vinod Dham الذي يعود إليه الفضل في اختراع معالج Pentium والمعروف بأب بنتيوم Pentium Father of و "سبير باتيا" Sabeer Bhatia الذي اخترع أول خدمة بريد إلكتروني في العالم - "هوت ميل" ثم باعها لشركة ميكروسوفت سنة 1998 و الدكتور "ناريندر سينغ كاباني" Dr. Narinder Singh Kapany الذي يعرف على نطاق واسع بأب الألياف الضوئية optics Father of fibre و فينود كوسلا Vinod Khosla أحد مؤسسي شركة Sun Microsystems للأنظمة وغيرهم.

كما أنه يتخرج في أفضل ثلاث مؤسسات في الهند نحو 600 ألف مهندس سنوياً، فضلاً عن التجمع الضخم من المغتربين من حملة شهادة الدكتوراه الذين يعملون في الغرب، والمتحمسين للعودة إلى الوطن، كما أن بانغالور معروفة جيداً بقطاعها الكبير لإسناد المهام الخارجية، وفيها يؤدي جيش من الخريجين في العشرينات من العمر العمل الصائب لصناعة إسناد مهام تقنية المعلومات العالمية، ويدخلون البيانات،

ويديرون البرمجيات، وأجهزة الحاسوب الخاصة بالزبائن في الخارج، كما تتميز السوق الهندية في هذا المجال أيضا بأنها توفر خدماتها على الأرض لشركات أميركية وأوروبية من خلال ما يعرف بعملية OUTSOURCING، التي تعني أن توكل شركة كبرى بعض مهامها التقنية لمكاتب إسناد BACK OFFICES في دول أخرى. هذا الأمر يوفر على الشركة الأم التكاليف العالية للتأجير والتشغيل والتدريب في الغرب، من خلال قيام الشركة بالاستعانة بمهارات محلية، تكاليفها بالضرورة منخفضة لدى مقارنتها في الهند حيث تتوفر عمالة ماهرة يمكنها القيام بالمهمة خير قيام. و يقدر حجم العمالة المدربة في قطاع المعلوماتية في الهند بنحو 4 ملايين عامل تقني، يتدربون في 1832 مؤسسة تعليمية متخصصة في الإلكترونيات.²⁵

II الطريقة والأدوات: ²⁶

III النتائج :

-التنمية هي عملية شاملة ومستمرة مخططة تمس مختلف الجوانب الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية... بهدف إحداث تغيرات إيجابية من أجل تحسين بمستوى المعيشة لكل أفراد المجتمع بالاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة.

-التجمعات الصناعية هي مجموعات ديناميكية تؤدي دورا رئيسيا في نمو الاقتصاد.

- رغم امتلاك الهند لعدة عوامل تساهم إلى حد كبير في نجاح واد بنغالور إلا أن ثروة العقول التي تسعى كل الدول لامتلاكها هي سر تقدم الهند الحقيقي ومن ثم امتلاك التقنية المتقدمة في صناعة البرمجيات وتقنية المعلومات.

-رغم الاختلاف الذي يطفو أحيانا للنقاش حول كون بنغالور الهندية كوادي سيليكون من عدمه إلا أنها في المحصلة تكون قد نجحت في بناء صورة لها كمصدر أول لمحترفي تقنية المعلومات في العالم، كما اعترفت الشركات العالمية بقدرة الشركات الهندية على الإبداع والابتكار في شتى ميادين التكنولوجيا Cutting Edge Technology، و قد أدركت كثير من الشركات الأجنبية أهمية الهند ليس كمصدر للأيدي العاملة ماهرة و رخيصة فحسب، بل كمركز لإجراء عمليات البحث والتطوير ولا سيما مع حصول كثير من شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية معايير الجودة العالمية التي لم تحرزها الشركات التكنولوجية الأمريكية نفسها، وبدأت تسحب البساط من تحت أقدام الكبار بفوزها بمناقصات تقدر بملايين الدولارات، لتقديم حلول برمجية متكاملة للشركات العملاقة.

-وديان المعرفة تؤثر إيجابيا في الاقتصاد الوطني بصورة مباشرة وغير مباشرة، فالتأثير المباشر يتم من خلال الاستفادة من عوائد الاستثمار في تلك الوديان، أما التأثير غير المباشر، وهو التأثير الاستراتيجي، فيتمثل في نقل وتوطين التقنية وتطوير الأبحاث العلمية من طور المعامل إلى طور التطبيق وتهيئة الطلاب لسوق العمل وتشجيع ودعم العلماء والأكاديميين والموهوبين في مجال الإبداع والابتكار.

-لم تتمكن الهند رغم وجود أحد أنجح أودية السيليكون في العالم من الالتحاق بمصاف الدول المتقدمة بل بقيت ضمن مصاف الدول المتخلفة غير أنه تمكن من توطين التقنية وزيادة الصادرات الهندية علاوة على جذب الاستثمارات ما سيكون له الفضل في تحفيز التنمية الاقتصادية في الوقت الحالي وربما تحقيقها مستقبلاً.

IV الخلاصة:

عرفت الهند بدءاً من خمسينات القرن الماضي بكونها مصدراً أساسياً لخبراء الحاسب في العالم، وشجع انخفاض الأجور، وتواضع تكاليف المعيشة فيها، وانتشار اللغة الإنكليزية، الكثير من الشركات الأجنبية، ليس فقط على الاستعانة بشركات هندية لأداء خدمات التطوير الخارجي، ولكن أيضاً على افتتاح فروع كبرى لها في الهند، تضم آلاف الموظفين لأداء هذه العمليات .

ويبدو أنّ تنامي هذه الصناعة في الهند بأشكالها المختلفة، وانتشار الخبراء الهنود حول العالم، أصبح يشكل تهديداً لسوق العمل لإخصائي تكنولوجيا المعلومات في بلد كالولايات المتحدة الأمريكية، الأمر الذي دفع ممثل ولاية نيوجرسي في مجلس الشيوخ، لاقتراح تشريع يمنع على غير مواطني الولايات المتحدة، أو الذين لا يملكون رخصاً للعمل، أن يعملوا في بعض مشروعات تقنية المعلومات .

وإذا كان العالم العربي ينظر إلى التجربة الهندية بوصفها دليلاً إضافياً على حالة العجز العربي المزمنة، فإنه يرى فيها بالمقابل فرصة مشجعة على إمكانية اللحاق بقصة النجاح ذاتها، طالما أنّ الهند تبقى دولة نامية، وتتعج بملامح الفقر .

وفي الوقت الذي يطمح فيه مسئولون عرب إلى تقليد التجربة الهندية في بلدانهم مثل السعودية، الأردن، مصر،...، يؤكد أحد المسؤولين العرب أنه (رغم كل ما يقال عن توجه الدول العربية نحو تقنية المعلومات، وإنشاء مدن للإنترنت، وتجمعات تقنية، إلا أننا ما نزال بعيدين عن القيام بتجارب مماثلة للتجربة الهندية)، وذلك لعدة عوامل مثل:

-عدم الاستقرار السياسي في المنطقة، والصراع العربي الإسرائيلي الذي أعاق التنمية .
-أضف إلى ذلك ضعف البنية الأساسية للاتصالات في العالم العربي وأما الدول التي تمتلك بنية اتصالات متطورة، فيبدو أنّ التوجه نحو الأنشطة التجارية هو المسيطر .

-ارتفاع تكاليف المعيشة بوصفه يحدّ أو حتى يجعل من المستحيل على شركات تقنية المعلومات العملاقة أن تفكر بإنشاء تجمعات تكنولوجية في الدول العربية، بينما الجار الهندي يفتح ذراعيه لهذه الشركات، ويزودها بجيوش جرارة من المبرمجين، وبأجور أقل بنحو 50 إلى 75 في المائة .

- ومن الواضح أنّ اهتمام الحكومات العربية بصناعة تقنية المعلومات لا يرقى إلى ما تفعله الحكومة الهندية، وبالتالي لا يوجد هناك إعفاءات ضريبية ولا تسهيلات خاصة للمستثمرين، باستثناء بعض الدول.

ولكن بالمقابل، هناك فرصة كبيرة تستطيع دول المنطقة اغتنامها لإنشاء صناعة خدمات التطوير الخارجي، وذلك من خلال:

-التنمية البشرية وتدريب شبابنا على المهارة العالمية في تكنولوجيا المعلومات و التي تعد الثروة الحقيقية التي يجب أن نسعى لامتلاكها. وبالإضافة لذلك هناك مورد آخر لهذه الثروة ألا وهو جذب العقول العربية والمسلمة التي هاجرت إلى الدول الغربية، وذلك بتوفير المناخ الملائم والإمكانات المطلوبة للإبداع في هذا المجال.

-العمل على زيادة عدد المعاهد والكليات، التي تدرس تقنية المعلومات، بحيث يكون في كل مدينة عربية معهد أو كلية واحدة على الأقل، مع تشجيع الدارسين على الحصول على درجات عالية كالمجستير والدكتوراه. و إعطاء أهمية قصوى لتحديث المناهج في هذه المعاهد والكليات باستمرار، وحرية للمدرسين لتغيير جزء من المنهاج، حسب الضرورة.

-اعتماد سياسات خاصة لتشجيع قيام صناعة تكنولوجيا المعلومات، تشمل على إعفاءات ضريبية، وتسهيل المعاملات واستقطاب المستثمرين الأجانب للمشاركة فيها، دون إهمال ضرورة تطوير البنية الأساسية للاتصالات، وتشجيع البحث العلمي

المراجع:

المراجع العربية:

-أحمد بومرعي (2019) ، ما سر "وادي السيليكون" ولماذا تتعزز الشركات العملاقة هناك؟ عن طريق الموقع www.mawdou3.com شوهذ بتاريخ 15-12-2019

-جمال عمورة (2006)، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، السنة الثالثة، العدد 28، ماي 2006، [http:// www.uluminsania.net](http://www.uluminsania.net)

-شوقي جباري، حمزة العوادي(2012)، قراءات في التجارب الدولية الرائدة لإستراتيجية العناقيد الصناعية تجربة إيطاليا الثالثة ووادي السيلكون نموذجين - المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية / العدد:3، -شوقي جباري، بوديار زهية(2015)، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال استراتيجية العناقيد الصناعية، قراءات في التجربة الإيطالية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات.

-طرشي محمد(2015)، العناقيد الصناعية كمدخل لتعزيز مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية العدد 13 - جانفي 2015 .

-مصطفى محمود محمد عبد العال عبد السلام(2012)، دور العناقيد الصناعية في إدارة مخاطر المنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة، المؤتمر السنوي العلمي السابع بعنوان إدارة المخاطر واقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة

-مناور حداد (2006)، دور البنوك والمؤسسات المالية في تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 17 و18 أفريل.

-نهاد الحريري (2018)، من سانتا كلارا في كاليفورنيا إلى بنغالور في الهند، مجلة السجل، العدد43، عبر الموقع http://www.al-sijill.com/sijill_items/sitem3697.htm

-زهراء عماد حسين(2018) ، السياسات الحديثة للاستقطاب والتنمية المكانية: دراسة سياسة التجمعات الصناعية - دراسة حالة كربلاء، Urban Planning Iraq، رقم 34

المراجع الأجنبية:

- Unesco(2002), **science-technology-park-governance/concept-and-definition**
- <http://www.unesco.org/ar/>
- Gita Aravamudan Ju (2019) , **Evolution of Bangalore: From Garden City to Silicon Valley, how immigrants made the city their own**, <https://www.firstpost.com/living>
- -----(2017), Silicon Valley, <https://ar.wikipedia.org/wiki>
- Mohamed Omar(2019), **Bangalore the “Silicon Valley” of India** [https://medium.com/nworld-publication s](https://medium.com/nworld-publication-s)
- academic_projects, cluster india <http://www.clusterindia.com>
- Gregory Gromov (1986), Silicon Valley History: Datamation , May 15, Cahners Publishing Company

- مواقع أنترنت:

- <http://www.rvc.com.sa/ar/NewsDetails.aspx?NewsId=227>
- <http://www.aawsat.com/leader.asp?section=3&issueno=9229&article=221303>
- <http://www.al-jazirah.com.sa/digimag/04042004/gadeia43.htm>
- <https://en.wikipedia.org/wiki/Bangalore>
- <http://www.aawsat.com/leader.asp?section=3&issueno=9229&article=221303>
- <http://www.mbt3th.us/vb/forum84/thread9115.html#axzz2N7LpNQDt>
- <http://www.akhbarulhind.com/2008-12/28-m.htm>

- الإحالات:

¹ شوقي جباري، بوديار زهية(2015)، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال استراتيجية العناقيد الصناعية، قراءات في التجربة الإيطالية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات، ص12-13

²طرشي محمد(2015)، العناقيد الصناعية كمدخل لتعزيز مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية العدد - 13 جانفي. 2015 ص7

³زهراء عماد حسين ، مرجع سابق، ص35

⁴ شوقي جباري، حمزة العوادي(2012)، قراءات في التجارب الدولية الرائدة لإستراتيجية العناقيد الصناعية تجربة إيطاليا الثالثة ووادي السيلكون نموذجين- المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية / العدد:3، ص42

⁵ Unesco(2002) , **science-technology-park-governance/concept-and-definition** <http://www.unesco.org/ar/>

⁶ <http://www.rvc.com.sa/ar/NewsDetails.aspx?NewsId=227>

⁷ http://www.clusterindia.com/academic_projects.html

⁸ Datamation ,1986, May 15, by Cahners Publishing Company

⁹ <http://www.aawsat.com/leader.asp?section=3&issueno=9229&article=221303>

¹⁰ Ibid

¹¹ أحمد بومرعي ، مرجع سابق

¹² http://www.clusterindia.com/academic_projects.html

¹³ نهاد الحريري (2018)، من سانتا كلارا في كاليفورنيا إلى بنغالور في الهند، مجلة السجل، العدد 43،

http://www.al-sijill.com/sijill_items/sitem3697.htm

¹⁴ <http://www.al-jazirah.com.sa/digimag/04042004/gadeia43.htm>

¹⁵ نهاد الحريري ، مرجع سابق

¹⁶ <https://en.wikipedia.org/wiki/Bangalore>

¹⁷ <http://www.aawsat.com/leader.asp?section=3&issueno=9229&article=221303>

¹⁸ <http://www.mbt3th.us/vb/forum84/thread9115.html#axzz2N7LpNQDt>

¹⁹ <http://www.akhbarulhind.com/2008-12/28-m.htm>

²⁰ مناور حداد (2006)، دور البنوك والمؤسسات المالية في تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف، 17 و 18 أبريل، ص 20

²¹ جمال عمورة (2006)، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، السنة الثالثة، العدد 28،

ماي 2006، <http://www.uluminsania.net>

²² <http://www.al-jazirah.com.sa/digimag/04042004/gadeia43.htm>

²³ نهاد الحريري ، مرجع سابق

²⁴ Mohamed Omar(2019), **Bangalore the “Silicon Valley” of India** <https://medium.com/nworld-publications>

²⁵ نهاد الحريري ، مرجع سابق

²⁶ يعتمد على جمع المعلومات والبيانات حول قضية أو مشكلة محددة، والهدف من تلك المعلومات أو البيانات القيام ببناء موضوع البحث العلمي،

مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجزائريين، دراسة عينة من طلبة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف

محمد فلاق*، ناصر طهار†

مقدمة:

مما لا شك فيه أن هناك توجها من طرف رجال الاعمال ومقرري السياسات التنموية عالمياً نحو خلق، دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفقتها قاطرة التنمية الاقتصادية لكونها تتميز بتوفير مناصب الشغل والتقليل من البطالة والتأثير الإيجابي على مؤشرات الاقتصاد الكلي بالإضافة إلى قدرتها على التأقلم السريع مع التحولات الإقتصادية والتكيف مع مستجدات العصر التي يشهدها العالم في الآونة الأخيرة، وتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 98% من إجمالي المؤسسات في مختلف الاقتصاديات المتقدمة. فبعد النجاح الذي حققته شركات وادي السيلكون (Valley Silicon) بالولايات المتحدة الأمريكية، كقوقل (Google)، إيباي (Ebay)، إنتل (Intel) أبل (Apple) وغيرها، التي بدءوا مقاولون بأفكار مبتكرة، زاد الاهتمام بشكل أكبر بموضوع المقاولاتية. (سايح، 2017، 74)

من جهة أخرى تتجه الأبحاث الحديثة والدراسات الأكاديمية في الفكر الإداري المعاصر الى دراسة وتحليل التوجه الفكري للطلبة الجامعيين نحو المقاولاتية، فهم يلعب دورا رئيسيا في إنشاء المقاولاتية الناجحة، ومنها نلمس الحاجة إلى زيادة وعي الطالب بأهمية المقاولاتية وتحفيزه لخلق القيمة المشتركة (الاقتصادية والاجتماعية)، من خلال التركيز على بناء مقومات الفكر المقاولاتي لديهم. وهو ما يجعل من الطالب الجامعي بعد تخرجه قادرا على فهم متغيرات محيطه وبالتالي يستطيع ان يميز المشاريع الناجحة التي يمكن تجسيدها واقعيًا. لكن ومن جهة أخرى تبقى حقيقة العديد من المشاريع المقاولاتية التي يؤسسها خريجي الجامعات تلاميذ فشلا ذريعا، ويرجع هذا بالاساس الى ضعف مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة. وبناء على ذلك يفتح المجال لبحث ودراسة مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين من أجل الخروج بنموذج يمكن أن يساهم في تحسين الركائز الأساسية لإنشاء مشاريع مقاولاتية ناجحة بعد التخرج.

تأسيسا على ذلك يمكن بلورة اشكالية الدراسة في السؤال التالي:

ما مدى امتلاك طلبة كلية علوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف لمقومات الفكر المقاولاتي؟

*أستاذ محاضر أ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف (الجزائر)، e-mail: Mohamed.felleg@gmail.com
†أستاذ مؤقت كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف (الجزائر)، e-mail: nacertahar5@gmail.com

- **أهمية الدراسة:** تعتبر المقاولاتية بصفة عامة والفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين بصفة خاصة أحد أهم المواضيع الحديثة طرحا ومعالجة في الفكر الإداري، وتأتي هذه الدراسة على غرار الدراسات السابقة بمحاولة المساهمة في زيادة إثراء الجانب العلمي النظري للموضوع، فضلا عن المساهمة بما تقدمه من توصيات - في زيادة وعي الطلبة الجامعيين المقبلين على سوق العمل بأهمية المقاولاتية وتحفيزهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

- **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى ما يلي:

تسليط الضوء على مفهوم المقاول والمقاولاتية؛

تحديد مدى وعي طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف بأهمية المقاولاتية؛

تحديد مدى امتلاك طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف للتوجه الريادي؛

الوصول إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات والتي من شأنها أن تغيد طلبة كلية علوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف في بناء مشاريعهم المقاولاتية مستقبلا.

الدراسات السابقة: يمكن توضيح أهم الدراسات السابقة التي تم الاعتماد في بناء الإطار التطبيقي للدراسة الحالية في ما يلي:

- **الدراسات العربية:** تمثلت الدراسات العربية التي تم الاعتماد عليها في بناء انموذج هذه الدراسة فيما يلي:

- دراسة (هاملي ووحو، 2019) بعنوان "محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي" - دراسة ميدانية على من عينة الشباب الجامعي" حيث هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، وتحديد الدور الذي تلعبه محددات المقاولاتية من أجل خلق هذه الرغبة لدى الشباب الجزائري، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 164 طالب من مؤسستين جامعتين من الغرب الجزائري، وبعد تحليل البيانات المجمع باستخدام المعادلات الهيكلية باستخدام (PLS) ولقد أظهرت هذه الدراسة عدم وجود تأثير لهذه محددات على خلق الروح المقاولاتية لدى العينة المستهدفة.

- دراسة (علي ومامي، 2019) بعنوان "محددات النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سيدي بلعباس" تهدف هذه الدراسة إلى معرفة محددات النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر، ولتحقيق هذا الغرض قام الباحثان بتوزيع استبيان على عينة مكونة من 100 مفردة، وباستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية وفق منهجية (PLS) أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو

دلالة إحصائية لكل من السمات الشخصية والفعالية الذاتية بالإضافة إلى الموقف المقاوالاتي على النية المقاوالاتية، بينما لا يوجد أثر معنوي للمعيار الاجتماعي والتعليم والتدريب المقاوالاتي على النية المقاوالاتية.

- الدراسات الأجنبية: تمثلت الدراسات الأجنبية التي تم الاعتماد عليها في بناء نموذج هذه الدراسة فيما يلي

- دراسة (Israr and Saleem, 2018) بعنوان "Entrepreneurial intentions among university students in Italy" حيث هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التفكير المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين ونواياهم لإنشاء مقاوالاتية، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات الأولية، من خلال توزيعها على عينة مكونة من 510 طالب. وبعد تحليل البيانات المجمع باستخدام نموذج الانحدار المتعدد، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها يؤثر إيجاباً كل من الجنس، الحالة العائلية، التعليم المقاوالاتي، تحمل المخاطرة على نية إنشاء مقاوالاتية لدى الطلبة، بينما يؤثر التقدم في السن سلباً على إنشاء مقاوالاتية لدى الطلبة الإيطاليين.

- دراسة (Jwara and Hoque, 2018) بعنوان "entrepreneurial intentions university students : case study of Durban university of technology" حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير التعليم العالي على الروح المقاوالاتية. حيث اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات بحيث تم توزيعها على 366 مفردة تم اختيارها بأسلوب العينة العشوائية الطبقية. وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات فقد كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين العوامل الاجتماعية للطلبة الجامعيين وروح المقاوالاتية لديهم.

- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ساهمت الدراسات السابقة في ضبط متغيرات الدراسة الحالية وعمليات تحليلها، كما تم الاعتماد عليها في صياغة أسئلة الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة؛ وتشترك هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في كونها تعالج موضوع يعتبر من أهم مواضيع الساعة، ألا وهو المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعي، لكن تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنموذج دراستها، ففي حين ركزت الدراسات السابقة على نية المقاوالاتية، فقد ركزت هذه الدراسة على جزئية مهمة من جزئيات المقاوالاتية وهي مقومات الفكر المقاوالاتي والتي تم اغفالها في الدراسات السابقة، فلم تناقش الدراسات السابقة -على حد علم الباحثين- التي تم الوصول إليها مقومات الفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجامعيين، مما فتح أمامنا المجال لدراسة وتحليل مقومات الفكر المقاوالاتي لدى الطلبة الجزائريين.

1. الخلفية النظرية للدراسة (Literature Review):

1.1- مفهوم المقاوالاتية:

يشكل التحديد الدقيق لمفهوم المقاوالاتية تحدياً كبيراً للباحثين، وهو ما دفع بـ (Gartner, 1990) إلى طرح تساؤله الشهير "عن ماذا نتحدث عندما نتحدث عن المقاوالاتية؟" (Jarniou, 2008, 136) وعلى الرغم من

ارتباط مفهوم واصطلاح المقاولاتية بأحد مدارس التفكير الاستراتيجية والمتمثلة في مدرسة المقاول (THE ENTREPRENEURIAL SCHOOL) حيث يعود أساس وضع مبادئ هذه المدرسة الى الاقتصادي الشهير (Schumpeter, 1934) إلا أن مفهوم المقاولاتية لا يزال محاطا ببعض الغموض، وعليه سنجاول من خلال هذه الدراسة إزالة بعض هذه الجوانب الغامضة.

عرف (HISRIH) المقاولاتية بأنها السيورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها مالية، نفسية واجتماعية، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي. كما تعرف المقاولاتية بأنها عملية صناعة القيمة التي يقودها المقاول في بيئة غير مؤكدة (Chandra, 2015, 2) كما تم تعريف المقاولاتية بأنها إيجاد الفرص والاستفادة منها، وتقديم منتجات مبتكرة، وخدمات، وتحقيق القيمة (Zhang and Zhang, 2013 ; 156) وحسب (Knight, 1967) فإن المقاولاتية مرادفة للمخاطر المرتفعة والتعامل مع اللائقين، أبعد من ذلك يعرف المقاول: بأنه الشخص الذي ينظم مشروع جديد، يديره، ويقدر المخاطر المرتبطة به (Tagrafa, 2009, 241)

وبشكل عام يمكن القول أن المقاولاتية هي سيورة عمل تدرجية تأخذ بعين الاعتبار مختلف الاتجاه في تفسير السلوك المقاولاتي، وفي ذات الاتجاه ومن وجهة نظر (Schumpeter) فإن الرجل المقاول ليس بالضرورة ان يكون الشخص الذي يضع رأس المال الأولي في المشروع أو يقوم باختراع منتج جديد، ولكن المقاول هو الشخص مع وجود فكرة المشروع، بحيث تكون هذه الأفكار ابداعية وصعبة المنال والوصول اليها من طرف الافراد الاخرين. بينما عرف (Casson Mark) المقاول بأنه شخص متخصص في صنع القرار يمتلك معرفة بديهية تمكنه من الاستغلال الأمثل للموارد النادرة والتعامل معها من اجل الوصول إلى أهدافه (الحدي، 2016).

وقد اقترح (Schumpeter) تركيبات جديدة (new combinations) للتفكير المقاولاتي مركزا في ذلك على الابداع لتفسير التفكير المقاولاتي، حيث يعتبر (Schumpeter) المقاول بأنه الشخص المبدع والمبتكر والمجدد فهو كل من يستطيع: إنتاج منتج جديد، استحداث أسلوب إنتاج جديد، فتح منفذ جديد للسوق، اكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية، تنظيم جديد للإنتاج. (الحدي ، 94، 2016) أما التفكير المقاولاتي فيمكن اعتباره بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى انشاء مؤسسة وفي ظل ظروف معينة (يونس، والعمرى، 2017، 264) كما يمكن اعتباره مجموعة من الاتجاهات، الخصائص، المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية عن غيرها من الأفراد.

وقد ركزت معظم الادبيات في دراسة مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة على الخصائص الشخصية لهم وهو الاستخدام الشائع في البحث التجريبية، حيث يفترض اصحاب هذا الاتجاه أن الخصائص الأكثر منطقية ووضوحا للدراسة الفكر المقاولاتي هي سمات رجال الأعمال الناجحين، حيث قام (Liu, 2002) بتحديد الخصائص النفسية للطلبة الجامعيين اتجاه المقاولاتية والتي ربطها بالخصائص الشخصية، مهارات الريادة

المقاوлатية، الجودة الفكرية للطلاب، الجودة الثقافية، الجودة العقلية والجودة البدنية) (Zhang and Zhang, 164 ; 2013)، كما قام (BOISSIN et al, 2008) بدراسة حاولوا من خلالها تحديد الفروق بين الطلبة الفرنسيين والأمريكيين في اتجاهاتهم نحو انشاء مشاريع مقاوлатية، وهذا من خلال تحليل تصوراتهم الاجتماعية (القيم المهنية للطلبة) ومدى قدرتهم على تنظيم المشاريع المقاوлатية (Boissin et al, 2008). وفي دراسة ل (Chen, et al, 2006) تم دراسة مرتكزات الفكر المقاولاتي من خلال الجوانب التالية: الأفكار الريادية (الرغبة والتصميم والحماس والمسؤولية وروح المغامرة ومدى الوعي بمفهوم المقاولاتية) القدرة على تنظيم المشاريع، (قدرات التنظيم والإدارة، الكفاءة، ومهارات التعامل مع الآخرين، الابتكار مهارات التفكير...الخ) خصائص تنظيم المقاولاتية (القدرة الجسدية والنفسية وروح المسؤولية)؛ المعرفة والمهارات المقاولاتية (السياسات، والأنظمة و المفاهيم النظرية، والمعارف والمهارات في مجال تنظيم المقاولاتية) (Chen. Y, et al , 2006, 83) أما (Zhang et al, 2010) فقد حددوا مرتكزات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة في ثلاث ابعاد هي القدرة على التعلم، القدرة على بناء العلاقات الاجتماعية، القدرات المعرفية للطلبة. (Zhang, J. et al, 2010, 34) وفي ذات السياق قامت الدراسة الحالية بالارتكاز على نموذج (Chen, et al, 2006) في تحديد مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة وهو نفس النموذج الذي اعتمد في دراسة (Hua et Ying, 2010) لكن مع محاولة دمج مختلف المتغيرات التي تضمنتها الدراسات المشار اليها سابقا.

2.1- دور الأستاذ الجامعي في غرس روح وثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين:

ترتبط ثقافة المقاول لدى الطلبة الجامعيين بمجموعة القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة والتي يكتسبها الطلبة باحتكاكهم مع متغيرات بيئة عيشهم ، والتي من أهمها الجامعة، حيث يتاثر الطلبة بشكل مباشر بالأفكار والثقافة التي يكتسبونها من محيط الجامعة في سلوكياتهم، وهنا يأتي دور الاستاذ بصفته المشرف، المحفز، الداعم والموجه للطلبة الجامعيين في بلورة افكارهم الى مشاريع واقعية وتوجيه سلوكهم الى إنشاء مقاولات ناجحة من خلال تحفيزهم وإكسابكم ثقة في النفس ومساعدتهم على صياغة افكارهم بطريقة ابداعية. من جهة أخرى يمكن القول أن أساتذة الجامعة هم القاطرة العقلية، العملية، الثقافية، التقدمية والإبداعية، المهمة والقوية في المجتمع، فالخريج الجامعي بحاجة ماسة لتحضيره لدخول سوق العمل وإعطاءه نظرة عامة حول ما يدور في السوق من النشاطات والتغيرات وعدم تركه يصطدم بمفاجآت سوق العمل والوقوع في شبح البطالة وهذه المهمة تقع على عاتق الأستاذ الجامعي الذي يلعب دورا كبيرا في نشر الوعي وتغيير بعض القيم أو الأفكار كاعتقاد الطالب الجامعي بمجرد حصوله على الشهادة جامعية أنه بإمكانه الحصول على الوظيفة، باعتبار الفئات المطلوبة أكثر في سوق العمل هي الفئات ذوي الشهادة. وإنما توعيته بأن الشهادة الجامعية ما هي إلا تأشيرة لدخول سوق العمل دائما وعوض أن ينتظر من سوق العمل أن يمنح له فرصة العمل وتجنبه معاناة لمدة طويلة من البطالة أو شغل مناصب عمل لا تتماشى مع مستواه العلمي، يتم تحضيره لدخول سوق العمل بفكرة الاعتماد على النفس وذلك من خلال إنجاز مشروع جديد أو إنشاء مؤسسة خاصة بفضله ما تعلمه

في الجامعة من معارف علمية ومهارات وقدرات إضافة إلى توفر كل الإمكانيات اللازمة لذلك وبالتالي يكون قد حقق طموحاته التي تعود عليه بالفائدة وعلى المجتمع الذي ينتمي إليه. ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الأستاذ الجامعي يلعب دورا هاما جدا في غرس التوجه المقاولاتي لدى الطالب الجامعي، ويقصد بذلك بروز الإرادة الفردية والاستعداد الفكري لدى الطالب الجامعي في إنشاء مشروعه الخاص وذلك في ظل ظروف معينة (أي تطوير الاستعدادات و مؤهلات وسلوكات المقاولاتية عند الطلبة) (الحددي، 2016، 99).

II- الطريقة والأدوات: إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو اسقاط الجانب النظري على الواقع العملي للباحثين، حيث ستقوم الدراسة بمعالجة اشكالية مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين، ومن اجل تحقيق هذا الهدف تجدر الاشارة إلى العناصر التالية:

II- 1 المنهج المستخدم في الدراسة: اعتمد الباحثان في تصميم هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

II- 2 فرضيات الدراسة: قام الباحثان بصياغة فرضيات الدراسة الحالية بالاعتماد على الدراسات السابقة، وتتمثل فرضيات الدراسة في الفرضيتين التاليتين:

- **الفرضية الرئيسية الاولى:** يمتلك طلبة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف جميع مقومات الفكر المقاولاتي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابة مفردات عينة الدراسة اتجاه متغير الدراسة تعزي لاختلاف خصائصهم الديمغرافية وتجدر الاشارة الى ان هذه الفرضية تم تفريعها الى فرضيتين فرعيتين تتعلق كل منها بمتغير ديمغرافي معين (السن، الجنس).

II- 3 مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع طلبة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، من جهة أخرى وبالنظر الى كبر حجم المجتمع وصعوبة وضع اطار للمعينة تم اختيار عينة ميسرة (عينة غير عشوائية) تتكون من 80 مفردة تم تجميعها من مختلف اقسام الكلية بجامعة الشلف والمقدر عددها بأربعة اقسام.

II- 4 أساليب المعالجة الإحصائية: قام الباحثان بمراجعة مصادر البيانات الثانوية (كتب، مقالات ومداخلات) ذات العلاقة بموضوع الدراسة، أما بيانات الجانب التطبيقي، فقد قام الباحثان بإعداد قائمة استقصائية تضمنت محورين رئيسيين. حيث هدف المحور الاول إلى تحديد الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة الدراسة، أما المحور الثاني فكان الهدف منه قياس مدى امتلاك العينة محل الدراسة لمقومات الفكر المقاولاتي.

وفي ذات السياق، فقد اعتمد الباحثان في تحديد درجة استجابة مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي ، حيث كان كالتالي (5 = موافق بشدة، 4 = موافق، 3 = محايد، 2 = غير موافق، 1 = غير موافق بشدة)

وللحكم على قيم المتوسط الحسابي، وتحديد الى أي فئة تنتمي، سيتم ذلك من خلال العلاقات الرياضية التالية:
- ايجاد طول المدى والذي يساوي 4 (اعلى قيمة ناقص ادنى قيمة = 5-1)

- قسمة المدى على عدد الفئات أي $0.8 = 4/5$

- اضافة 0.8 الى القيمة الادنى للمقياس $1.8 = 1 + 0.8$ فتصبح النتائج كالتالي:

[1.8-1] منخفض جدا، [2.60-1.81] منخفض [3.40-2.61] متوسط [4.20-3.41] مرتفع
[5-4.21] مرتفع جدا

من جهة أخرى، اعتمدت الدراسة خلال عملية تحليل البيانات المجمعة على مجموعة من الاساليب الإحصائية منها: اساليب الإحصاء الوصفي المتضمنة مقاييس النزعة المركزية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري، فضلا عن استخدام معامل ألفا كرونباخ (Crabach Alfa) لقياس ثبات المقياس المستخدم، استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA One Way)

III. نتائج الدراسة: بعد جمع البيانات وتحليلها، سيتم في هذا المحور مناقشة النتائج المتوصل اليها كما هو موضع من خلال ما يلي:

III-1 التحليل الوصفي لخصائص مفردات عينة الدراسة: كما أشرنا سابقا فان الدراسة الحالية اخذت

بعين الاعتبار في نموذجها متغيرين ديمغرافيين وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 1: نتائج التحليل الوصفي لمفردات عينة الدراسة

المتغير	البيان	العدد	النسبة
الجنس	الذكور	28	35%
	الاناث	52	65%
	المجموع	80	100%
السن	اقل من 22 سنة	49	61.3%
	من 22 سنة-26 سنة	29	36.3%
	اكبر من 26 سنة	2	2.5%
	المجموع	80	100%

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول اعلاه فان المتغيرات الديمغرافية التي اعتمدت هذه الدراسة عليها هي: السن والجنس، وفيما يلي التوصيف الدقيق للعينة النهائية للدراسة:

- **الجنس:** توضح نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام أسلوب الإحصاء الوصفي لمفردات العينة المدروسة أن الجنس الشائع في مفردات عينة الدراسة هم الاناث حيث بلغ عددهن 52 مفردة أي بنسبة 65% مما يدل على ان الشريحة الأكثر مساهمة في نتائج الدراسة هم اناث في حين بلغ عدد الذكور 28 أي بنسبة 35%.

- **السن :** يشير التحليل الإحصائي لمتغير السن لمفردات عينة الدراسة أن أكبر الشرائح مساهمة في عينة الدراسة ذوي سن اقل من 22 سنة بعدد 49 أي بنسبة 61.3% بينما بلغ عدد الذين يتراوح اعمارهم بين 22 و 26 سنة 29 أي بنسبة 26.3% في حين بلغت عدد مفردات الشريحة التي يفوق سنها 26 سنة 2 أي بنسبة 2.5% فقط

III-2 تحليل ثبات المقياس المستخدم (Reliability): تم التأكد من ثبات المقياس المستخدم في الدراسة الحالية باستخدام معامل الفا كرو نباخ فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول 2

جدول 2: تحليل معاملات الفا كرونباخ لثبات المقياس المستخدم

المتغير	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباغ
القدرة على تنظيم مشروع مقاولاتي (Entrepreneurial capacity)	11	0.92
الاعتقاد الريادي لدى الطلبة (Entrepreneurial belief)	08	0.63
الوعي بأهمية المقاولاتية (Entrepreneurial consciousness)	11	0.61
دوافع المقاولاتية لدى الطلبة (Entrepreneurial motivation)	06	0.75
المجموع	36	0.85

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول 2 بأن معاملات الثبات كلها مقبولة باعتبار أنها أكبر من القيمة 0.6 وهو ما تأكده القيمة العامة لألفا كرونباخ والتي بلغت 0.85 وعليه فإن جميع المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات.

III - 3 تحليل نتائج اختبار الفرضيات

- **تحليل نتائج محور القدرة على تنظيم مشروع مقاولاتي:** يوضح الجدول 3 ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة نحو محور تنظيم مشروع مقاولاتي

جدول 3 : ملخص نتائج استجابات عينة الدراسة نحو محور القدرة على تنظيم مشروع مقاولاتي

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
لأنهاء مهمة ما، اقوم مسبقا بوضع خطط اللازمة لذلك	2.82	1.36	متوسط
استطيع تقدير مخاطر مشاريعي اليومية	2.72	1.31	متوسط

منخفض	1.29	2.40	لدي القدرة على التعاون بشكل جيد مع الآخرين
متوسط	1.40	2.75	التزم بوضع الخطط التي أضعتها مسبقا موضع التنفيذ
متوسط	1.21	3.08	لدي القدرة على الاستماع الجيد إلى توصيات وآراء الآخرين
متوسط	21.2	3.10	لدي مرونة عالية على تنظيم مشاريعي اليومية.
متوسط	1.28	2.72	أحب المشاركة في الأنشطة المجتمعية.
متوسط	1.21	2.82	لدي القدرة على ادارة وتسيير الأفراد
منخفض	1.12	2.50	عند اتخاذ قرار معين، ينبغي للمرء تجنب اتخاذ خطوات على أساس الحدس
متوسط	1.17	2.86	أنا على استعداد للعمل لفترة أطول لتحقيق النجاح
متوسط	1.31	2.96	امتك افكار ابداعية يمكن ترجمتها في شكل مشاريع مستقبلا
متوسط	1.26	2.79	القيمة العامة

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن استجابات مفردات عينة الدراسة ((الطلبة) نحو جميع فقرات الاستبانة الخاصة بمقياس محور القدرة على تنظيم مشروع كانت سلبية، ما عدا الفقرتين اللتان تتنصان على "لدي القدرة على الاستماع الجيد إلى توصيات وآراء الآخرين" و"لدي مرونة عالية على تنظيم مشاريعي اليومية" والتي بلغت متوسطاتها الحسابية (30.8) و(3.10) على التوالي وبانحراف معياري بلغ على التوالي (1.21) و(1.22) مما يدل على ان قوة الاستجابة للطلبة اتجاء هذه الفقرات كانت متوسطة، في حين حلت الفقرة التي تنص على "لدي القدرة على التعاون بشكل جيد مع الآخرين" في المرتبة الاخيرة من حيث ترتيب الوسط الحسابي والبالغ (2.40) وبانحراف معياري قدر ب(1.29) وهو ما يدل على انخفاض استجابة العينة اتجاء هذه الفقرة. وفي ذات السياق تؤكد القيمة العامة للمتوسط الحسابي لمجموع استجابات الطلبة نحو محور القدرة على تنظيم مشروع مقاولاتي النتائج السابقة حيث قدرت قيمته ب(2.79) وبانحراف معياري(1.26) مما يدل على ان استجابات العينة كانت متوسطة.

انطلاقا من نتائج التحليل السابق يتبين أن قدرة طلبة العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف على تنظيم مشروع مقاولاتي مستقبلا هي قدرة متوسطة .

- تحليل نتائج محور الاعتقاد الريادي(المقاولاتي): يوضح الجدول 4 ملخص لنتائج التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة نحو محور الاعتقاد الريادي(المقاولاتي)

جدول 4 :ملخص نتائج لاستجابات عينة الدراسة نحو محور الاعتقاد الريادي(المقاولاتي)

الدرجة التقدير	الانحراف	المتوسط	الفقرة

	المعياري	الحسابي	
متوسط	1.46	3.01	امتلك قدرة عقلية قوية
متوسط	1.14	3.06	أنا لا اتنازل بسهولة عن الصعوبات
متوسط	0.88	2.83	أعتقد أن المعنى الاعمق للمقاولاتية هو أن لا تستسلم للصعوبات
متوسط	1.40	2.66	اعتمد على الابتكار والتجديد باستمرار في مشاريعي
متوسط	1.36	3.26	عادة ما أواجه فشلي في مشاريع الحياة بشجاعة كبيرة
متوسط	1.33	3.30	لدي شغف في مواجهة التحديات
متوسط	1.10	2.80	لدى حاجة قوية للإنجاز والتميز في الأعمال التي أقوم
متوسط	4.78	3.05	أنا لا أحب أن اتلقى الاوامر من قبل الآخرين لإنهاء عمل ما
متوسط	1.68	2.99	القيمة العامة

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

اعتماد على نتائج الجدول اعلاه فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.66-3.30) مقارنة بالوسط الحسابي العام البالغ (2.99) حيث جاءت في المرتبة الاولى الفقرة التي تنص على (لدي شغف في مواجهة التحديات) بمتوسط حسابي بلغ (3.30) وبانحراف معياري (1.33) في حين جاءت الفقرة "اعتمد على الابتكار والتجديد باستمرار في مشاريعي" اخيرا بمتوسط حسابي (2.66) وبانحراف معياري (1.40).

بشكل عام واعتماد على قيمة المتوسط الحسابي العام والبلغة (2.99) فان الاعتقاد الريادي لدى طلبة العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف على درجة متوسطة.

- عرض نتائج تحليل نتائج محور الوعي بأهمية المقاولاتية: يوضح الجدول 5 ملخص لنتائج التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة نحو محور الوعي بأهمية المقاولاتية

جدول 5 : ملخص نتائج لاستجابات عينة الدراسة نحو محور الوعي بأهمية المقاولاتية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
أعتقد أن المقاولاتية تحتاج إلى شجاعة كبيرة	2.80	1.29	متوسط
لإدارة مشروع مقاولاتي ينبغي بذل جهد كبير	2.88	1.23	متوسط
يعتبر احتمال انشائي مقاولاتية خاصة بي قوي جدا	2.92	1.25	متوسط
لدي القدرة على تحمل المخاطر لإنشاء مقاولاتية	2.92	1.20	متوسط
أعتقد أن الابتكار عامل مهم لريادة المقاولاتية	2.78	1.26	متوسط
اعتمد ان المقاولاتية سبيل مهم لانعاش الاقتصاد الوطني	2.73	1.46	متوسط
اعتمد ان المقاولاتية امر مهم لتحسين تنافسية الوطنية للبلد	3.05	1.28	متوسط

اعتقد ان المقاوالاتية ضرورية المساهمة في الحد من مشكلة البطالة	3.15	1.53	متوسط
تمتلك المقاوالاتية قدرة كبير في تنويع الاقتصاد الوطني	2.95	0.98	متوسط
يمكن للمقاوالاتية ان تقوم بدور الصناعات المغذية أو المكمل للصناعات الكبيرة	3.08	1.61	متوسط
تساهم المقاوالاتية في زيادة الناتج القومي	4.93	8.14	مرتفع جداً
القيمة العامة	3.10	1.92	متوسط

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن متوسطات الحسابية للفقرتين " تساهم المقاوالاتية في زيادة الناتج القومي " "اعتقد ان المقاوالاتية ضرورية المساهمة في الحد من مشكلة البطالة" كانت اكبر من المتوسط الحسابي العام والبالغ (3.10) في حين جاءت المتوسطات الحسابية لكل الفقرات المتبقية اقل من قيمة المتوسط الحسابي العام

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق يتضح ان مستوى الوعي بأهمية المقاوالاتية لدى طلبة العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف كان متوسطاً هو الآخر

- تحليل نتائج محور حوافز ودوافع المقاوالاتية لدى الطلبة: يوضح الجدول 6 ملخص لنتائج التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة نحو محور حوافز ودوافع المقاوالاتية

جدول 6 : ملخص استجابات عينة الدراسة نحو محور حوافز المقاوالاتية لدى الطلبة

الدرجة التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسط	1.23	2.97	اعتقد ان تقديم مشروع مقاوالاتي سيمكنني من عرض كامل قدراتي
متوسط	1.04	3.26	انشاء مقاوالاتية هو حلمي
متوسط	1.08	2.96	يمكنني من خلال للمقاوالاتية تحقيق قيمة مضافة للاقتصاد الوطني
متوسط	1.38	2.83	وجود نماذج لمقاولين ناجحين من الطلبة يعتبر دافع قويا لإنشاء مقاوالاتية
متوسط	1.19	3.10	تعتبر الحاجة إلى تحقيق الذات محفز لرغبة الطالب في إنشاء المقاوالاتية
مرتفع	1.20	3.75	يشكل تخصصي حافزا لإنشاء مقاوالاتية
مرتفع	1.09	3.52	تعد التسهيلات الممنوحة من قبل الدولة حافزا قويا لإنشاء مقاوالاتية
متوسط	1.18	3.14	القيمة العامة

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن الفقرة " يشكل تخصصي حافزا لإنشاء مقاوالاتية" قد حلت في المرتبة الاولى من حيث المتوسط الحسابي والبالغ (3.75) وبانحراف معياري (1.20) في حين جاءت الفقر " وجود

نماذج لمقاولين ناجحين من الطلبة يعتبر دافع قويا لإنشاء مقاولاتية" في الرتبة الاخيرة من حيث المتوسط الحسابي والبالغ (2.83)، في حين بلغ القيمة العامة لمتوسطات الحسابية للفقرات مجتمعة (3.14) وبانحراف معياري قدر ب (1.18).

انطلاقا من نتائج التحليل السابق يتضح ان مستوى اتجاهات طلبة العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف نحو محور تحديد حوافز انشاء مقاولاتية كان متوسطا هو الاخر.

- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: والتي تنص على وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الطلبة اتجاه متغيرات الدراسة تعزى إلى خصائصهم الديمغرافية.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA One-way) لتحليل نتائج الاستبانة بدلالة خصائصهم الديمغرافية (الجنس، السن) كما هو موضح في 7

جدول 7: ملخص نتائج تحليل التباين الأحادي

متغيرات الدراسة	مصادر الاختلافات	متوسط مجموع المربعات	اختبار F	مستوى المعنوية
الفكر المقاولاتي	بن الجنسين	0.243	1.235	0.299
	بين افراد الجنس الواحد	0.197		
لدى الطلبة الجامعيين	بين الاعمار	0.29	1.198	0.328
	بين افراد العمر الواحد	0.242		

المصدر من اعداد الباحثان اعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ انه لا توجد فروق احصائية بين مفردات الدراسة تعزى الى خصائصهم الديمغرافية باعتبار ان مستويات المعنوية كانت اكبر من مستويات معنوية الدراسة والبالغة 0.05 وعليه فان الفرضية التي تنص على وجود فروق احصائية بين مفردات عينة الدراسة اتجاه متغير الدراسة تعزى الى اختلاف متغيراتهم الديمغرافية فرضية منفية.

IV الخلاصة :

إن استعراض مقومات الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين يمكن أن يحدد الكثير من الأسس والقواعد التي تؤثر مضامين تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين وتحفيزهم على انشاء مقاولات من شأنها ان تساهم في اقلع اقتصادي حقيقي للبلد، وقد توصلت الدراسة الحالية الى مجموع من النتائج تمثلت على النحو التالي :

- **النتائج المتعلقة بمدى قدرة الطلبة على تنظيم مشروع مقاولاتي:** عند قياس مدى قدرة الطالبة بجامعة الشلف لمدى قدرتهم على انشاء مشروع مقاولاتي تبين انه يوجد تشتت واختلافات في استجاباتهم هو ما سبب ارتفاع قيمة الانحراف المعياري العامة والتي بلغت (1.26) لكن على الرغم من ذلك تبقى حقيقة ان اتجاهاتهم كانت متوسطة على العموم.
- **النتائج المتعلقة بمدى امتلاك الطلبة الجامعيين للاعتقاد الريادي (المقاولاتي):** لقد اظهرت نتائج الدراسة ان امتلاك الطلبة الجامعيين للأفكار والاعتقاد الريادي كان متوسطا وهو ما يبرر انخفاض قدرتهم على انشاء مقاوالاتية مستقبلا عند العض منهم ، خصوصا وان نجاح الماقل والمقاوالاتية مرهون بمدى بامتلاكه للروح والرؤية الريادية.
- **النتائج المتعلقة بوجود الوعي بأهمية المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعيين:** رغم أن ادراك الطلبة الجامعيين لأهمية المقاوالاتية في زيادة الناتج القومي" وفي مساهمتها في الحد من مشكلة البطالة الا أن الفكر المقاوالاتي لديهم كان منخفض.
- **النتائج المتعلقة بدوافع المقاوالاتية لدى الطلبة:** أظهرت نتائج الدراسة تعدد وتنوع دوافع وحوافز الطلبة في انشاء مقاوالاتية فمنهم من يرى الدعم الحكومي هو الدافع القوي ومنهم من يرى التخصص الجامعي ومن من يرى خلاف ذلك، وعلى العموم فقد كانت استجاباتهم نحو هذا المحور متوسطة
- **النتائج المتعلقة بوجود اختلافات بين استجابات الطلبة الجامعيين اتجاه متغيرات الدراسة باختلاف خصائصهم الديمغرافية:** لقد أوضحت نتائج التحليل الاحصائي بهذا الصدد أنه لا توجد فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية الدراسة الحالية، باختلاف جنس وعمر عينة الدراسة وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على اجماع مفردات العينة ذكوا كانوا او اناثا بمختلف الشرائح العمرية التي تضمنها النموذج على نتيجة واحدة وهي ان مستوى مقومات الفكر المقاوالاتي لديهم متوسط.
- التوصيات والاقتراحات:**
 - وفقا لما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات فيما يخص الدراسة تتمثل فيما يلي:
 - في ظل التباين القدرة على انشاء مشروع مقاوالاتي ينبغي على كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف اقامة دورات علمية لبناء الثقة التاقلية لدى الطلبة الجامعيين.
 - توصي الدراسة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف بإقامة ندوات وملتقيات علمية يكون الهدف منها تقديم نماذج مقاوالاتية ناجحة لطلبة جامعيين تخرجوا من الكلية ذاتها.
 - ينبغي على كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف ادراج وتوسيع مقررات دراسية حول المقاوالاتية.

- توصي الدراسة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف تفعيل دار المقاولاتية بالكلية وتمكينها، والعمل على مساندتها من أجل تقديم مشاريع انمائية لروح المقاولاتية والنهوض بالفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين.
- توصي الدراسة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف بإقامة شراكات اجتماعية واقتصادية بين الكلية ومختلف مؤسسات الدعم الوطنية لدعم وتسهيل إقامة مشروع مقاولاتي للطلبة. ضرورة بناء جسر للتواصل النظري والتطبيقي بين إدارة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، الأساتذة والطلبة لبناء ودعم الثقافة المقاولاتية لديهم.

الإحالات والمراجع:

- 1- سايح فطيمة(2017)، دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر بجامعة وهران، مجلة معهد العلوم الاقتصادي، المجلد، 20 (العدد3)، الجزائر: جامعة الجزائر 3، ص ص 73-93 .
- 2- هامللي عبد القادر، حوحو مصطفى(2018)، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، المجلد2 (العدد 4)، الجزائر: جامعة ميلة، ص ص 20-53
- 3- عليلي أمين، ماحي كلثومة (2019)، محددات النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سيدي بلعباس، مجلة اقتصاديات المال والاعمال المجلد3 (العدد3) الجزائر: جامعة ميلة، ص ص 384-405
- 4- Israr Muhammad and Mazhar Saleem (2018), **Entrepreneurial intentions among university students in Italy**, Journal of Global Entrepreneurship Research, England: University of Surrey, Volume 8 (Number 20), pp1-14
- 5- Nomthandazo Jwara Muhammad Hoque,(2018), **Entrepreneurial intentions among university students in Italy Case study of Durban University of Technology**, Journal of Global Entrepreneurship Research, England: University of Surrey, Volume 24 (Number 3) , pp 1-19
- 6- Catherine léger Jarniou (2008), **Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes**, Revue française de gestion, France : Lavoisier SAS, N° 185, p p 161-174.
- 7- Mishra Chandra S, Zachary Ramona K, (2015), **The Theory of Entrepreneurship**, Entrepreneurship Research Journal, USA : Florida Atlantic University, Volume 5 (Number 4), pp 251-268.
- 8- Hua Zhang, Ying Zhang (2013), **Psychological Characteristics of Entrepreneurship of College Students in China**, Psychology ,USA: Scientific Research Publishing, Volume 4 (Number 3) , pp 159-164

- 9- Hasan Tagrafa, Eyup Akinb (2009), **relations between the characteristics of Entrepreneurship and the business owner: An analysis of SME'S in KONYA Serbian**, Journal of Management, Serbia: University of Belgrade Volume 4 (Number 2), pp 239-259
- 10- نجوية الحدي(2016)، **المقاوлатية كرهان لامتصاص البطالة**، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 2 (العدد2)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص ص 93-107
- 11- زين يونس، أصيلة العمري (2017)، **التوجه نحو تبني المسؤولية الاجتماعية كأحد مرتكزات استدامة المشروع المقاولاتي- بين المقومات والمعوقات**، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المجلد 2 (العدد1) الجزائر: جامعة عبد الحفيظ بوصوف بميلة، ص ص 261-269
- 12- Jean-Pierre Boissin et al (2007), **Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise : un état des lieux**, XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, France : Université de Montréal, pp 1-27.
- 13- Chen. Y, et al (2006). Investigation and reflection of entrepreneurship quality of college students. High Education Ex-ploration, **Psychology**, USA, Scientific Research Publishing Vol.4 No.3, pp. 80-83

هياكل ترقية العمل المقاولاتي النسوي في الجزائر بين الواقع وسبل التأهيل

رفاع توفيق*، عدنان فائزة†،

I مقدمة :

تعد المقاولاتية في الوقت الراهن الذي يتميز بانخفاض أسعار النفط أحد الركائز الأساسية لعملية التنمية الاقتصادية المستدامة خارج قطاع المحروقات، حيث أثرت أزمة النفط سلبا على الخزينة العمومية، وهو الأمر الذي أدى بالحكومة إلى تجميد التوظيف في العديد من القطاعات، لتبرز المقاولاتية كأحد الحلول الرئيسية للقضاء على البطالة و المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية، ومن المعروف أن المقاولاتية عبارة عن أفكار جسدها أفراد المجتمع في شكل مشاريع ربحية، وباعتبار المرأة تمثل نصف المجتمع فإن المقاولاتية النسوية في الجزائر تعد مصدرا تنمويا هاما، غير أن الاهتمام بها بصفقتها مصدرا اقتصاديا واعدا تأخر لسنوات عديدة، فقد أثرت الأزمة الأمنية التي عرفت البلاد خلال سنوات الثمانينيات والتسعينيات بشكل كبير على هذا الأخير، كما أصبحت مساهمة المرأة و إنتاجها محدودة، ومما زاد من حدة هذا الأمر غياب سياسة وإستراتيجية واضحة المعالم تأخذ في حساباتها لمتطلبات التي يفرضها الواقع الاقتصادي آنذاك وعليه تتوقف الفعالية التنموية للمشاريع الاستثمارية للمرأة على تضافر جهود الهياكل الحكومية و الغير حكومية ومن هنا تتجلى لنا الإشكالية التالية:

كيف ساهمت مختلف هياكل الدعم في ترقية العمل المقاولاتي النسوي في الجزائر ؟

ومن الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع نذكر :

دراسة بعنوان **المقاولاتية النسوية في الجزائر : الأهمية الواقع والتحديات (دراسة استطلاعية)**، وهي عبارة عن مقالة منشورة في مجلة المناجير العدد 2، من إعداد الأستاذ كواش خالد و الأستاذة بن قمجة زهرة، و تناولت الدراسة إشكالية واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر، و الآليات الموضوعية لتشجيع المرأة للولوج في عالم المقاولات و توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع نسبة النساء المقاولات خاصة عن طريق الآليات التي اعتمدها الدولة ولكنها لم ترتقي للمستوى المرجو منها.

دراسة بعنوان **مساهمة المقاولاتية النسوية في إنشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في إطار هيئات الدعم ANSEJ, ANGEM, CNAC**، عبارة عن مقالة منشورة في مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة العدد 2، من إعداد الأستاذ اسماعيل صاري و الأستاذ رشيد سعيداني، و تناولت الدراسة إشكالية واقع

* أستاذ محاضر أ، جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، e-mail: Reffaa.toufik@univ-alger3.dz
† طالبة دكتوراه، جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، e-mail: Admane.faiza@univ-alger3.dz

مساهمة المرأة المقاولة في إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، و توصلت الدراسة إلى أن تجربة المقاولة النسوية الجزائرية لا زالت في بدايتها بعيدة عن المستوى الذي وصلت إليه العديد من البلدان المجاورة وعلى رأسها المغرب، فبالرغم من الآليات التي وفرتها الدولة لدعم ومرافقة هذا النوع من المقاوولات إلا أن النتائج لا تعكس الجهود المبذولة، حيث لا يزال إقبال المرأة الجزائرية على المقاولة محتشما.

1.1- الإطار المفاهيمي للمقاولة النسوية :

1.1-1- تعريف المرأة المقاولة :

ينطبق مفهوم المرأة المقاولة (woman entrepreneur) على كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري¹. كما تعرف على أنها: تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم، وثقة من قدراتها وإمكاناتها، هدفها النجاح والتفوق². ويمكننا القول بأن كلمة مقاولة تشمل كل من الآتي³:

الجنس النسوي اللاتي يمارسن مهنة الأعمال المقاوالاتية؛

كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاولة (مؤسسة) لحسابها الخاص؛

كل امرأة أنشأت لها مقاولة بطريقة مبتكرة ومبدعة.

بناء على ما تقدم يمكن تعريف المرأة المقاولة (woman entrepreneur) على أنها المرأة التي تمتلك روح المبادرة و الشجاعة لتحويل أفكارها إلى مشاريع اقتصادية مستدامة و ناجحة.

1.1-2- خصائص المرأة المقاولة:

تتميز المرأة المقاولة بمجموعة من الخصائص، تتمثل أهمها في⁴:

الخصائص الاجتماعية: تتمثل في:

توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار؛

القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤوليتها إتجاه المقاولة؛

المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.

الخصائص الذاتية: تتمثل في:

روح المبادرة، أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات؛

الإبداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل؛

التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولَة عنصر الثقة في إدارتها وإمكانياتها وأن يكون لها إلهام في العمل الذي تنشط فيه؛

القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها؛

القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.

الخصائص التنظيمية: تتمثل في:

إمتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته؛

المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة المقاولَة النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن

يحدث بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا.

الخصائص الذهنية: تتمثل في سرعة الفهم والاستيعاب، بما أن صاحبة المقاولَة هي من تضع خططا تنافسية

لمقاولتها بإعتبارها منبع الأفكار الجديدة، هذا يتطلب منها قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى، فإذا كان

التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط

بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاولَة.

الخصائص التعليمية: تتمثل في مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون

تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال.

1.1-3 الفرق بين المقاولَة النسائية والمقاولَة الرجالية:

يمكن توضيح الفرق بين المقاولَة النسائية عن المقاولَة الرجالية بالعديد من الخصائص والسمات التي يمكن

تلخيصها في الجدول الآتي:

جدول 1: الفرق بين المقاولَة النسائية والمقاولَة الرجالية

صفات المرأة المقاولَة مقارنة بالرجل المقاول	خصائص المؤسسات المسيرة من المرأة مقارنة بالرجل	طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل
-أقل سنا؛ -تلتحق بالمقاولَة بعد قضاء فترة طويلة من البطالة أو المكوث بالبيت أو مواجهة مشاكل في عملها السابق؛ أقل كفاءة؛ أقل خبرة في تسيير	-أقل سنا وحجما؛ -مركز النشاط في القطاعات منخفضة النمو؛ -ليس فيها شركاء، -أطول بقاء؛ -أقل نجاحا؛ -مردودية ونمو متماثل.	-تفضل الهيكل التنظيمي الأفقي؛ -نمط تسييري مرن؛ -تشجيع المشاركة؛ -تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير؛ -لديها قدرات تفاوضية عالية؛ تقوم بتحقيق الأهداف الشخصية

المؤسسات؛ -أقل خبرة في مجال النشاط؛ -أقل كفاءة على المستوى المالي أوالمقاوالاتي.		والاجتماعية بالدرجة الأولى؛ -أكثر حفاظا على الموارد وتوفيرا.

المصدر: إيمان ببة، 2012 ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر ، ص58 .

1.1-4 دور المقاولات النسائية في التنمية الاقتصادية:

تؤدي المقاولات النسوية دورا مهما في عملية التنمية الاقتصادية (economic development) عن طريق⁵:
المساهمة في تشغيل المرأة إذ تلعب المقاولات والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل على الحاسب، الخياطة.... الخ كما تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني؛

المساهمة في الحد من الفقر والبطالة (poverty and unemployment) وهذا نتيجة لتدني تكلفة خلق فرصة العمل في المقاولات (contracting) من جانب، وتدني الحجم الكلي للاستثمار فيها من جانب آخر؛
إستقرار السكان وتخفيض نسب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن كونها تعتمد على الموارد والأسواق المحلية، فهذا يعني تركزها في خدمة المجتمعات التي تعيش فيها مما يساعد في الحد من الهجرة الداخلية، وكذلك في رفع مستوى التنمية المحلية والمجتمعات التي تعيش فيها؛
مصدر للأمن الاقتصادي للأسرة، والنمو الاقتصادي للمجتمع، حيث أن الحصول على الدخل المناسب للمرأة يمكن الأسرة من تحقيق متطلباتها والارتقاء بمستويات عيشتها وممتلكاتها، ويحقق هذا بدوره الأمن الاقتصادي؛

تشجيع التشغيل الذاتي وخاصة للفئة النسوية؛
تنمية أساليب الإنتاج وتطوير تقديم الخدمات؛
إستغلال الموارد والمواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة إعتمادها على الأسواق المحلية؛
أسلوب متميز لإعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع عن طريق إتاحة الفرص للجميع.

2.1- هياكل دعم و ترقية المقاولاتية النسوية الجزائرية:

من أجل القضاء على البطالة و إشراك العنصر النسوي في عملية التنمية الاقتصادية يتم إنشاء عدة آليات و أجهزة تشجع روح المقاولاتية في المرأة ،و ذلك على اعتبار أنها تشكل النسبة الأعلى سواء من حيث المتخرجات من الجامعة أو الطالبات للعمل أو حتى الماكثات في البيت ،و لهذا سنحاول من خلال هذا الجزء من البحث إبراز مختلف الهياكل الحكومية و الغير حكومية الداعمة للمقاولاتية النسوية (support structures) في الجزائر .

2.1-1- مجالات دعم المقاولاتية النسوية:

تتظنر المرأة المقاولاتية دعما يشمل عدة مجالات وأهمها ما يلي⁶:

الدعم الفني :يتضمن دراسة جدوى المشروع، اختيار الموقع واختيار الآلات والمواد، دعم المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج؛

لدعم الإداري :ويتمثل في التسهيلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل، إجراءات الحصول على العقار...الخ؛

الدعم المالي :هو أهم ما تنتظره صاحبة المشروع، وهو يشمل الدعم المتمثل في الحصول على التمويل خاصة ما يتعلق بضمان جزء من القروض والإعفاء الكلي أو الجزئي من الضرائب والرسوم؛

دعم التكوين والتدريب :يجب أن يكون هذا الدعم مستمر مع استمرار المؤسسة، من خلال توفير دورات تكوينية وتدريبية خاصة وبأسعار معقولة، ودمج المقاولات في الملتقيات والندوات...الخ؛

الدعم التكنولوجي :يتم من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باقتناء وسائل تكنولوجية واستخدامها، وذلك من خلال محاولة التخفيض من تكاليف الحصول على التكنولوجيا؛

الدعم الإعلامي والاتصالي :يشمل هذا الدعم مجال التسويق كالدعم في مجال الإشهار والترويج لمنتجات أو خدمات.

2.1-2- دور الهياكل الحكومية في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر:

تفطنت الجزائر كغيرها من البلدان إلى أهمية إنشاء المؤسسات و ترقية النسيج المؤسساتي لهذا سعت إلى تشجيع الاستثمار وهذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، لكن التساؤل المطروح يتمحور حول نصيب المرأة المقاولاتية من هذه الهياكل و هذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل لاحقا في بحثنا.

سعيًا من الدولة الجزائرية محاربة البطالة من خلال تشجيع روح المقاولاتية قامت بإرساء مجموعة من الآليات أولها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية بعدها تم تحويلها لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بالإضافة لهياكل أخرى من بينها:

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC :والذي أسس في 06 جويلية 1994 ، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية، كما يكلف بإجراءات دعم العمل الحر⁷.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وتقوم بتقديم التمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات⁸.
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في 20 أوت 2001 تمكن المستثمر من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها⁹.

صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR PME : الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004 ، ويهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات التنموية ، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.و هو بذلك يعتبر من أهم الأدوات المالية التي تشجع روح المقاوлаты لدى فئة الشباب الجزائري¹⁰.

المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : تم تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 3-80 المؤرخ في 2003/02/25

و يهدف لضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين مما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع؛ تشجيع و ترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية¹¹.

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM : والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي المؤرخ في 22 جانفي 2004، تشكل هذه الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية، وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة¹².

صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CGCI : أنشئ الصندوق بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 2004/04/19 يتكفل بعملية ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسات وتوسيعها¹³.

الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة **AND-PME** : أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165-05 المؤرخ في 3 ماي 2005 من أجل تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ متابعة ديموغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط؛ انجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية؛ جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹⁴.

الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري **ANIREF** : والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 119-07 المؤرخ في 23 افريل 2007 المحدد لمهامها و قانونها الأساسي .وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تخضع لوصاية وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وذلك بغرض جمع المعلومات المتعلقة بالعرض والطلب العقاري وتقديمها إلى السلطات العمومية؛ إعداد جدول أسعار العقار الاقتصادي؛ وضع بنك للمعطيات يجمع العرض الوطني حول الأصول العقارية ووضعها تحت تصرف المستثمرين¹⁵.

مما سبق ذكره نلاحظ أن مختلف هذه الهياكل غير مخصصة فقط للمرأة المقاوله و حاملة مشروع، بل هي مقدمة للرجل كذلك، باستثناء هيكل القرض المصغر المخصصة في الأصل للنساء الحرفيات نسبة لإحصائيات التمويل المخصصة للمشاريع، لكن هذا لا ينفي نصيب الرجل من الوكالة أما باقي الهياكل فهي مخصصة لتمويل المشاريع المقاولاتية مهما كان جنس حامل المشروع.

2.1-3 دور الهيئات الغير حكومية في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر :

برزت العديد من المنظمات غير الحكومية المهتمة بترقية دور المرأة المقاولاتية، وذلك من خلال الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي نصبت لدعم المقاولاتية بصفة عامة، وأخرى اهتمت خصيصا بدعم المرأة المقاوله، ونذكر أبرزها:

2.1-3-1 أهم الجمعيات والاتحادات الداعمة للمقاولاتية :وتتمثل فيما يلي¹⁶: نادي المقاولين والصناعيين بالمتيجة **CEIMI** الذي تأسس سنة 1998 ، وهو يهدف لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك **UNIPREST** تأسس سنة 1993؛ جمعية تطوير وترقية المؤسسات **ADPE** تأسست سنة 2002 ؛ جمعية النساء الجزائريات للتطوير **AFAD** تأسست سنة 1999 وتسعى لترقية دور المرأة، وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد اجتماعية ؛ منتدى رؤساء المؤسسات **FCE** تأسس سنة 2001 ؛ الإتحاد العام للمقاولين الجزائريين **UGEA** والذي تأسس سنة 1989 .

2.1-3-2 الجمعيات الداعمة للمقاولاتية النسوية : كان للهيئات الغير الحكومية والمتمثلة في الجمعيات الجزائرية نصيب أوفر للمشاركة في عملية دعم والارتقاء بالمرأة المقاوله الجزائرية إذ يمكننا ذكر أهم ثلاث جمعيات تدعم المرأة صاحبة المشروع الخاص في الجزائر كآلاتي:

الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات SEVE : تأسست هذه الجمعية سنة 1993 و التي تعني المعرفة و الرغبة و المبادرة كما تعتبر هذه الجمعية عضوة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية و الاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .ومن أهداف الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي¹⁷:

مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن وتطوير قدراتهن؛
تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات دورية في الداخل والخارج إذ يشمل هذا التكوين مختلف الفروع الخاصة بتسيير المؤسسات لا سيما توظيف التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وهذا بغرض تحسين المردودية والعمل وفقا للمعايير الدولية؛

تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والتسويق مستعينة بالخبرة الأجنبية في التكوين من اجل تأصيل المقاولات النسوية ونقل الخبرات؛

جعل النساء في الجزائر مستعدات لموعد إزالة الحواجز الجمركية ليكون العمل وقتها وفقا للمعايير الدولية ولتتمكن من اختراق أسواق جديدة.

دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح
تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات ؛
تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف مانحي القروض على المستوى الوطني والخارجي.

تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.

جمعية الاطارات النسوية الجزائرية / أفكار AFCARE : تأسست جمعية "أفكار النساء" سنة 1998 على يد السيدة "عائشة قوادي" مستشارة سابقة في وزارة المالية . وتعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات، والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني والسعي جاهدا إلى أن تتبوأ المرأة مناصب أخذ القرار في القطاعات المهنية المختلفة، أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من اجل الوصول بها إلى أعلى المراكز التي تمكنها من إسماع صوتها وقول كلمتها واتخاذ القرارات المهمة بمفردها دون الرجوع إلى الرجل، و ذلك من خلال إشراكها في دورات تدريبية وتكوينية وتنظيم ملتقيات حول حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وقد ساهمت مختلف الدورات التي قامت بها الجمعية في تقديم دعم معنوي للمرأة الجزائرية العاملة وتقوية صلتها بمحيطها العملي وزيادة رغبتها في تحقيق طموحها والوصول إلى أعلى المراتب في السلم المهني¹⁸ .

جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال AME: أنشئت في العام 2005 ، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين

المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة. كما تهدف الجمعية إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف. إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد، كما قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية النسوية ، بالإضافة لعقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية¹⁹.

يمكن إجمال أهم أهداف الجمعية كما هو مذكور من خلال موقعها الرسمي في الآتي²⁰:

مشاريع مرتبطة بالرؤية الحديثة للمرأة المسيرة والمقاولة الجزائرية.

نموذج جديد للمؤسسات: شركة مواطنة ومتميزة مبنية على عقلية الح كومة الرشيدة، أي مؤسسات قائمة على معايير دولية مبتكرة وفعالة وتنافسية متطورة.

الجمعية منفتحة على العالم ومبتكرة ومتناسقة مع الوقت الحالي تعمل بمبدأ: "فكر عالميا واعمل محليا". ومن أهم قيم الجمعية نذكر²¹: التعزيز والتأكيد على الحضور الاجتماعي للمرأة، الدفاع عن المصلحة الوطنية، مواطنة الشركات و الحوكمة الرشيدة والشفافية، تشجيع ظهور شركات تقودها نساء، الأخلاق والآداب، الانفتاح على العالم والتكيف باستمرار مع التغيير، الابتكار والبحث المتميز، الرغبة في التوصل إلى معايير الجودة العالمية.

وفي الأخير نود الإشارة إلى أن مثل هذه الجمعيات تعد بمثابة شبكات أعمال تساعد النساء المقاولات على الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا، ولكونها خاصة بالنساء، فهي تعد بذلك فرصة جذب أكبر للنساء باعتبار العديد منهن يجدن صعوبة للانضمام لشبكات الأعمال المختلطة التي ذكرناها سابقا.

3.1- واقع المقاوله النسوية في الجزائر:

سنحاول من خلال هذا الجزء من البحث تحليل واقع المقولة النسوية في الجزائر و ذلك من خلال عرض نتائج بعض هياكل الدعم في الجزائر، تحليل معوقات المقولة النسوية، و اقتراح مجموعة من الحلول .

3.1- عرض نتائج مختلف آليات الدعم وأثرها على نمو النشاط المقاولاتي النسوي:

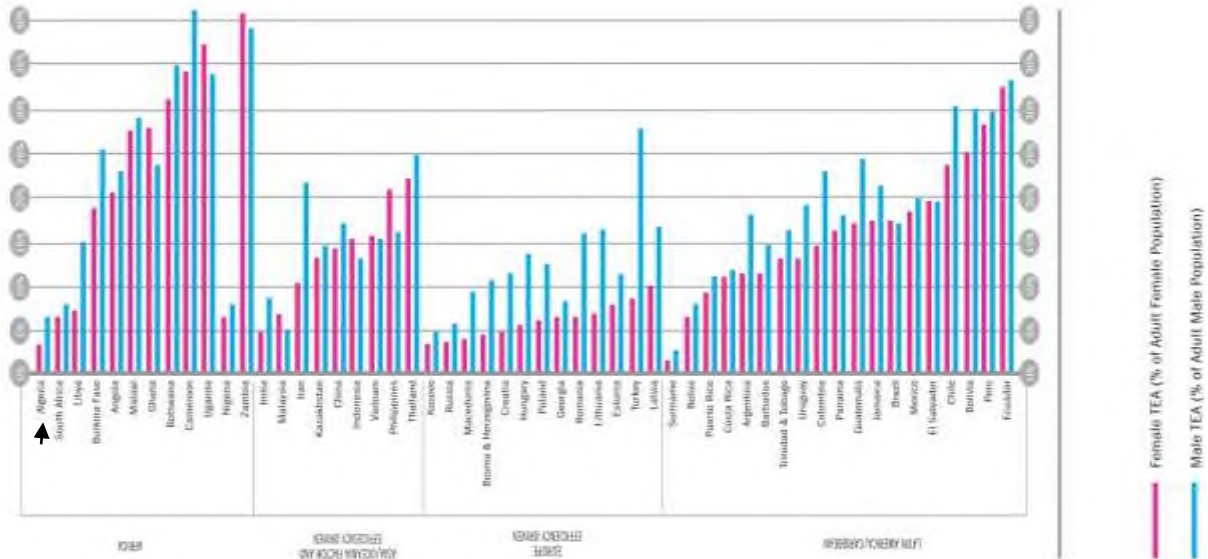
إن اهتمام الجزائر بالمقاولاتية دفع واضعي السياسات لإرساء العديد من الهياكل كما رأينا ذلك سابقا ، مما أدى إلى توسع في النسيج المؤسساتي النسوي كما سنوضحه فيما يلي:

3.1-1- ترتيب المقابلة النسوية الجزائرية عالميا: بالرغم من الجهود الذي بذلتها الدولة الجزائرية

لتشجيع الفكر المقاولاتي لكلا الجنسين، غير أن معدلات إنشاء المشاريع لكلا الجنسين لا يزال ضعيفا جدا فبناءا على تقرير المرصد العالمي للمقاولاتية لسنة 2015، و الذي كان مخصصا للمقاولات النسوية من خلال

دراسة أجريت على 53 دولة لم يتعدى معدل المقاوله النسوية في الجزائر نسبة 5%، و هو معدل جد ضعيف إذا ما تمت مقارنته بمعدلات الدول الإفريقية حيث أن معدل المقاوله النسوية في زامبيا مثلا تجاوز نسبة 40% كما هو موضح في الشكل البياني أدناه:

الشكل 1: معدل النشاط المقاوлатي النسوي في 53 دولة

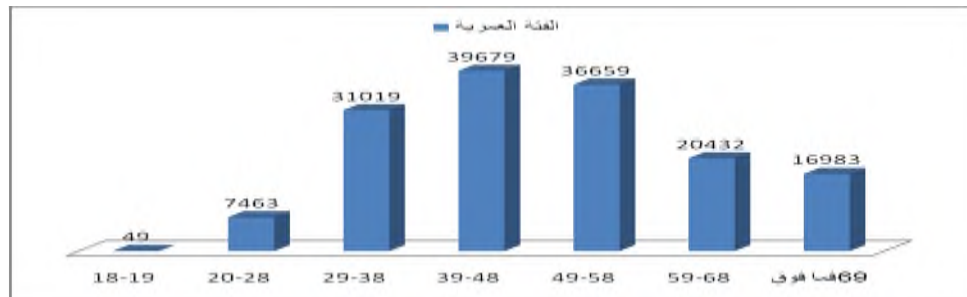


المصدر: تقرير المرصد العالمي للمقاوлатية الخاص بالمقاوлатه النسوية لسنة 2015، ص18.

3.1-2- عدد المؤسسات النسوية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري:

حسب آخر الإحصائيات الصادرة عن مركز السجل التجاري الوطني وصل عدد المتعاملين الاقتصاديين الطبيعيين إلى غاية نهاية 2018 مانسبته 92.2 % رجال مقابل 7.8 % بالنسبة للنساء تمثلن 152284 تاجرة و ذلك كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل 2: توزيع التاجرات حسب السن إلى غاية نهاية 2018



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات: المركز الوطني للسجل التجاري ومؤشرات و إحصائيات 2018، طبعة ديسمبر 2019، ص51.

يمكن تفسير ضعف نسبة مشاركة النساء في الفئة العمرية أقل من 30 سنة إلى كون النشاط المقاولاتي نشاط حديث جدا في الجزائر وأن هذه الفئة ترغب في الاستقرار الوظيفي و تلجان غالبا إلى الوظيف العمومي، تتركز أعلى نسبة للتاجرات في الفئة العمرية 39-48 تليها الفئة 49-58 ثم الفئة 29-38 وهذا راجع لكون النساء من هذه الفئة العمرية يكن قد اكتسبن مهارة و خبرة نتيجة لممارسة النشاط مما يشجعهن على العمل المقاولاتي، ويمكن تفسير نقص عدد التاجرات مقارنة بالتجار لكون هذه المهنة لا تلائم النساء كثيرا فيما يتعلق بالتعاملات مع التجار الآخرين وما يتلقونه من صعوبة في الحصول على السلع و تسويقها بالإضافة إلى النظر الدنية للمجتمع لهذه المهنة بالنسبة للنساء.

الشكل 3: توزيع التاجرات حسب قطاع النشاط إلى غاية نهاية 2018



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات: المركز الوطني للسجل التجاري، مؤشرات و إحصائيات 2018، طبعة ديسمبر 2019، ص51.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن اغلب النساء التاجرات تمارسن نشاط التوزيع بالتجزئة، و هو أمر منطقي كون هذا النشاط لا يتطلب الكثير من الإجراءات الإدارية، كما انه لا يتطلب إمكانيات مادية و مالية ضخمة كما هو الحال بالنسبة للتصدير و البيع بالجملة، ثم يليها نشاط الخدمات، ثم نشاط إنتاج السلع و هو ما يعكس تطور الفكر المقاولاتي لدى النساء و تجسيد رغبتهن في خدمة الاقتصاد الوطني من خلال ممارسة هذا النشاط، يليها نشاط التوزيع بالجملة، ثم يأتي في المرتبة قبل الأخيرة نشاط الإنتاج الحرفي، و يمكن تفسير هذا النقص في التوجه لهذا النشاط في كون هذا النشاط يتركز في الأرياف أين تضبط القيم الاجتماعية السائدة هناك ممارسة النشاط التجاري بالنسبة للمرأة. ثم يأتي في المرتبة الأخيرة نشاط التصدير الذي يتطلب الكثير من الإجراءات الإدارية المعقدة الأمر الذي أدى إلى تجنب المرأة لهذا النشاط.

أما فيما يخص التوزيع الجغرافي للتاجرات نجد أنهن يتوزعن عبر الولايات بنسب متفاوتة حيث نجد أعلى نسبة مسجلة بالجزائر تقدر ب 8.2 % من المجموع الكلي تليها وهران بنسبة 6.3 % و ولاية تلمسان و سيدي بلعباس ب 3.8 % و كلما اتجهنا نحو المناطق الداخلية و الجنوب انخفضت هذه النسبة، وهذا ليس بالأمر الغريب نظرا إلى الكثافة السكانية للمناطق، و كذلك لقرب المواد الأولية، والأسواق، والميناء، أو تبعا لضرورة توفر هذا النوع من الأنشطة.

أما فيما يخص المسيرين فتمثل النساء المسيرات الأقلية مقارنة بالمسيرين الرجال و ذلك بنسبة قدرها 6 % من العدد الإجمالي للشركات²²، هن متركزات بشكل أساسي في الولايات الكبرى التالية: الجزائر وهران و

سطيف بنسب تقدر على التوالي ب 31.7 % 8 % 5.1 %، و يمكن تفسير انخفاض نسبة المسيرات إلى التخوف من المسؤولية و غياب نموذج مقاوالت نسوي ناجح يقتدى به.

3.1-3- عدد المؤسسات النسوية المنشأة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

مؤ الصندوق إلى غاية 30 جوان 2019 147500 مشروع و مثل نصيب النساء المقاوالت منها 15045 مشروع و هذا ما يوضحه الشكل التالي:

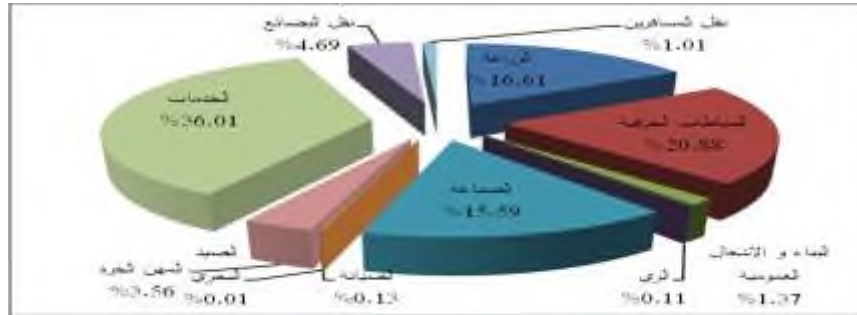
الشكل 4: المؤسسات المنشأة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب الجنس



المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، العدد 35 ،نوفمبر 2019، ص 26.

من الشكل أعلاه يتضح أن غالبية البرامج الممولة تعود لفئة الرجال أما المرأة فكان لها النصيب الأقل كما يوضح الشكل الموالي توزيع المشاريع النسوية الممولة حسب مجالات النشاط الاقتصادي.

الشكل 5: توزيع المشاريع النسوية الممولة عن طريق صندوق التأمين عن البطالة



المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، العدد 35 ،نوفمبر 2019، ص 26.

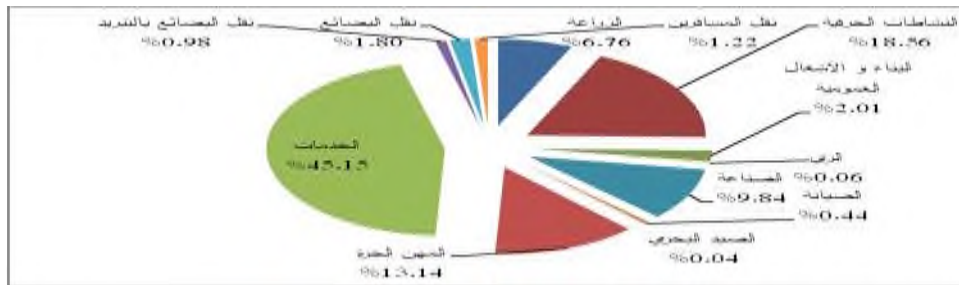
يتضح من الجدول أعلاه أن المؤسسات النسوية تتوزع على مجمل القطاعات وذلك بنسب متفاوتة حيث نجد النسبة الأكبر أخذها قطاع الخدمات ب 36.01 % الذي يتلائم أكثر مع خصوصية المرأة وميولاتها، و طبيعتها الفيزيولوجية ولا تفرض عليها أعباء تؤثر على وظائفها المنزلية يليها قطاع النشاطات الحرفية ب 20.88 % وهو ما يعكس وجود العديد من النساء اللواتي يتقن الحرف التقليدية وأبدن رغبتهم في توسيع نشاطهم بشكل صريح وتنسيقه بصفة مباشرة ، ويليهما قطاع الزراعة ب 16.61 % و قطاع الصناعة ب 15.59 % و هو ما يؤكد

قناعة المقاولات الجزائريات بأن أساس التنمية الاقتصادية للبلد قائمة على الزراعة و الصناعة و رغبتهن في خدمة الاقتصاد الوطني.

3.1-4- عدد المؤسسات النسوية المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

مؤل الصندوق إلى غاية 30 جوان 2019 381427 مشروع و بالرغم من أن إدماج المرأة وترقيتها من أهداف البرنامج، إلا أن نسبة استفادتهن ضعيفة لا تتجاوز 10% من إجمالي المشاريع الكلية الممولة²³ كما يوضح الشكل الموالي توزيع المشاريع النسوية الممولة حسب مجالات النشاط الاقتصادي:

الشكل 6: توزيع المشاريع النسوية الممولة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، العدد 35، نوفمبر 2019، ص 25.

يتضح من الشكل أعلاه أن المؤسسات النسوية تتوزع على مجمل القطاعات وذلك بنسب متفاوتة، حيث نجد النسبة الأكبر أخذها قطاع الخدمات بـ 45.15%، يليها قطاع النشاطات الحرفية بـ 18.56%، ثم المهن الحرة بـ 13.14% وهي المهنة المتعلقة أكثر بالمقاولات اللواتي تابعن تكوينا جامعيا في تخصصات تتيح لهن الفرصة لتجسيدها على أرض الواقع كأعمال حرة، مثال ذلك المحاسبة التوثيق الطب المحاماة ، وتأتي بقية القطاعات في مراكز متأخرة تعكس قلة الاهتمام بالأنشطة أو صعوبة الوصول لها لربطها أحيانا بتخصصات رجالية بحيث تمنع القيم الاجتماعية ممارستها من قبل المرأة .

3.1-5- عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

تجدر الإشارة إلى هذه الآلية هي الأكثر جاذبية بالنسبة للنساء حيث وحسب حصيلة الخدمات المالية المقدمة من طرف الوكالة إلى غاية 30 سبتمبر 2019 كانت غالبية المشاريع الممولة من طرف الوكالة موجهة لفئة النساء وذلك بنسبة 63.38% مقابل 36.62% للرجال وبلغ عدد القروض الممنوحة للنساء 564059 مقابل 325869 ممنوحة للرجال²⁴ و هذا يرجع إلى صغر القيمة المالية للقروض المقدمة من طرف الوكالة و التي يمكن استغلالها في مشاريع لا تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة مثل الحرف التقليدية أو المهن الحرة و التي تتناسب مع إمكانيات و طبيعة المرأة المقاولاتية الجزائرية.

3.1-2- معوقات و تحديات المقاولاتية النسوية

تواجه المقاولات العديد من الصعوبات والتحديات التي تعيق مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، يمكن إجمال هذه الصعوبات في الآتي:

صعوبات تمويلية يمكن حصرها فيما يلي²⁵:

تعتمد النساء المقاوالات في أغلب الأحيان على التمويل الذاتي (مواردهن المالية الخاصة وموارد عائلاتهن)، أما اللجوء إلى القروض البنكية ولأجهزة(الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة) فيبقى ضعيفا، وبالتالي فهن تعملن في حدود الإمكانيات المالية المحدودة المتاحة لهن ؛ نظراً لأن الكيانات القانونية لمشروعات المرأة الاقتصادية تكون في الغالب مؤسسات فردية، فإنه يصعب عليها زيادة رؤوس أموالها عن طريق طرح أسهم في الأسواق المالية أو إصدار سندات للاقتراض؛

تردد بعض البنوك التجارية في منح هاته المقاوالات قروضا ائتمانية قصيرة أو طويلة الأجل، ما لم تكن تلك المؤسسات تتمتع بشهره واسعة أو بضمان مؤسسة أو شخصية معروفة في الوسط التجاري.

صعوبات تسويقية وإدارية، تتمثل فيما يلي²⁶:

انخفاض الإمكانيات المالية لمشاريع المرأة الاقتصادية، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأنواق المستهلكين؛ مشاكل ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات، وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية؛

مشاكل مع العمال وعدم اتقانهن للعمل لعدم تلقيهم التكوين المناسب ، بالإضافة إلى عدم الالتزام بالمواعيد المحددة للدوام؛ سوء معاملة الزبائن و تأخرهم في الدفع، وأحيانا أخرى امتناعهم عن الدفع ولا يوجد من يحميها منهم .

كثرة إجراءات الإنشاء وصعوبة تكوين الملف، وخاصة من لجأ إلى صناديق الدعم، فقد واجهن الكثير من العراقيل الإدارية المتعلقة بالقرض الذي تحصلن عليه ؛ عدم وجود منافذ تسويقية منتظمة لتعريف المستهلك المحلي والخارجي بمنتجات وخدمات هذه المؤسسات؛

غلاء المواد الأولية وصعوبات تتعلق بالضرائب والرسوم التي تحول دون تحقيق أرباح هامة تساهم في تنمية هذه المؤسسات؛

عدم إتباع الأساليب الحديثة في الإدارة و التخصص الوظيفي، ونقص معرفتها بقواعد وأساليب التعامل مع الجهات الإدارية الرسمية والمعلومات الكافية حول تسيير مؤسسة. غياب الشبكات المفيدة و نقص العلاقات.

صعوبات فنية :تتمثل فيما يلي²⁷:

تعتمد مشاريع المرأة الاقتصادية عادة على قدرات وخبرات أصحابها في العمل بصفة رئيسية، كما أنها تلجأ عادة إلى استخدام أجهزة ومعدات قد تكون بدائية أو أقل تطوراً عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة، أو لا تتبع أساليب الصيانة أو الأساليب الإنتاجية المتطورة التي تساعد على تحسين جودة منتجاتها بما يتماشى مع المواصفات العالمية في الأسواق الدولية؛ كما أن اختيار المواد الخام ومستلزمات الإنتاج اللازمة لأعمال هذه المؤسسات قد لا يخضع لمعايير فنية وهندسية مدروسة، ولكنها تعتمد في أغلب الأحوال على خبرة أصحاب هذه المؤسسات التي قد تكون محدودة في بعض الحالات، الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها في بعض الأحيان. مما يحد من قدرتها على التصدير إلى الأسواق الخارجية خاصة إلى أسواق الدول الصناعية المتقدمة؛

نقص تكوين وتدريب المقاولات في مجال نشاط مشروعهن لغياب ثقافة التكوين فأغلب صاحبات الحرف والصناعات التقليدية يتعلمن بورشات؛

صعوبات اجتماعية: تتمثل فيما يلي:

ازدواجية دور المرأة يؤدي بها إلى الإرهاق النفسي و الجسدي مما يؤثر سلباً على مختلف قراراتها التسييرية²⁸؛

الرفض غير المباشر الذي تبديه بعض الإدارات الرسمية بسبب النظرة الاجتماعية؛

عدم توافر التسهيلات التي تخفف من الأعباء الأسرية للمرأة ؛

عدم تمتع المرأة بالحركية وذلك بسبب العناصر الثقافية والواجبات الاجتماعية التي تعيق المرأة في أداء أعمالها التسييرية؛

يعد غياب نماذج لمقاولات ناجحات سبباً في خوف الكثير من المقاولات من فشل مشاريعهن، وبالمقابل هناك العديد من النماذج الناجحة للرجال المقاولين، مما أدى إلى انتشار وسيطرة فكرة مفادها أن الرجل أكثر قدرة على تحمل الأمور ذات العلاقة بالمخاطرة والربح والخسارة، أما المرأة فلا بد لها من الاستقرار والبحث عن الأمان الوظيفي مما يبعث فيها الخوف من الفشل²⁹؛

نقص التحفيز نظراً لثقل الواجبات العائلية التي غالباً ما تعيقهن لتطوير مؤسساتهن؛

تدخل أفراد العائلة خاصة الأزواج في تسيير المقاولات وفي اتخاذ القرارات؛

صعوبة تنقل المرأة لوحدها لمتابعة مشاريع أخرى أو للمشاركة في الملتقيات و البرامج التكوينية للاستفادة من خبرات الدول الأخرى في هذا المجال لرفض العائلة ذلك مما يقلل من حظوظ نجاحها.

3.3-1- تأهيل و تحديث المقاولات النسوية

تؤدي المقاومة النسوية دورا حيويا في التنمية الاقتصادية في جميع الدول سواء كانت متقدمة أو نامية، وحتى تتوافر مقومات بقاء وتميز أداء المقاوлаты النسوية الجزائرية، ومواجهة تحديات عصر العولمة يجب العمل على:

الاستفادة من الدعم المالي والخدمي للبنوك الجزائرية؛ فهي إلى جانب دورها التمويلي يمكن للبنوك الجزائرية أن تقدم توليفة من الخدمات في إطار دعم المرأة الجزائرية في تجسيد مشروعها على أرض الواقع، والتي من بينها دراسة جدوى المشاريع، تقديم النصح والمشورة، دراسة السوق، الترويج لاستقطاب المستثمرين المحليين والأجانب³⁰؛

إجراء دراسات لفهم السبب الذي يدفع صاحبات المشاريع إلى الاعتماد على المدخرات الشخصية أو مساعدة الأهل لتمويل المشروع ويتجنبنا القروض البنكية؛

تشجيع صاحبات المشاريع وكذا المقبلات على تأسيس مشاريع خاصة على التعامل مع الآليات الحكومية، ومع برامج القروض من خلال حملات التوعية والتحسيس والتعريف بهذه الآليات وبالتسهيلات والفرص التي تتيحها للمرأة المقولة ؛

تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاوлаты الحاملات لمشاريع كثيفة رأس المال الفكري كإجراء تحفيزي لجلب فئة المتخرجات الجامعيات واستغلال خزانهن الفكري³¹؛

استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال كوسيلة لربط مختلف المقاوлаты على المستوى الوطني، لتسهيل تبادل الخبرات والمعلومات ؛

دعم وتشجيع صاحبات المشاريع غير المصرح بأعمالهن للدخول إلى عالم الاقتصاد بشكل رسمي و قانوني الترويج لإقامة المشاريع الصناعية التي تتماشى وإمكانات المرأة و التزاماتها العائلية ؛ القيام بدراسات دقيقة وإحصائيات لمعرفة مواقع القوة و مواقع الخلل عند المرأة المقولة، مع الاعتناء بتدعيم كل ذلك بتدابير قانونية صارمة²⁸؛

تعزيز قدرات المكاتب الاستشارية التي سوف تواكب المقاوлаты في عملية التأهيل و التحديث ؛ توعية المؤسسات المالية والقطاع الخاص من أجل تشجيع روح المقولة في الريف مما يساهم في خلق أكبر عدد من الفرص أمام المرأة فيما يخص التشغيل والحصول على التمويل؛

تشجيع البحث حول المرأة المقولة في المناطق الريفية؛ وتحفيز إنتاج البيانات الإحصائية الخاصة بالنوع فيما يتعلق بالتأثير المتفاوت لسياسات واستراتيجيات التنمية الريفية ؛

التخفيف من الإجراءات الإدارية والوثائق والتراخيص الضرورية من أجل تأسيس المؤسسة والمدة التي يستغرق فيها منح القروض؛

إجراء دراسة تمكن من ضبط الاحتياجات من الدعم الفني في مجال التكوينات، وإنشاء وتسيير المقاوлаты النسوية؛

تعميق وتنفيذ برامج إنشاء وتسيير المقاولات وإقامة نظام لموازرة وتأطير النساء المقاولات؛

متابعة تنفيذ المشاريع والبرامج والاستراتيجيات الرئيسة في مجال الترقية النسوية؛

إدراج مواد ومقاييس لترسيخ ثقافة المقاولات والمقاولات النسوية لدى أفراد المجتمع، وتعزيز التكوين المعرفي في

مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية. كون طالب اليوم هو مستقبل الغد؛

التنسيق بين قطاع التكوين المهني و التعليم العالي و وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة

التقليدية بغرض تحقيق التوازن بين مخرجات التكوين المهني و الجامعة ومختلف الأنشطة التي تمارسها

المرأة ؛

تنظيم دورات تكوينية وحملات تحسيسية لصالح النساء حاملات المشاريع عن طريق الغرف التجارية وتفعيل

برامج التعاون الدولية.

II الخلاصة:

رغم إدراك الحكومة و المجتمع الجزائري لأهمية و دور المقاولات النسوية في الاقتصاد الوطني و

ذلك من خلال توفير مجموعة من الهياكل الحكومية و غير الحكومية لدعمها و ترقيتها , إلا أن مستوى

المقاولات النسوية في الجزائر لا يزال ضعيفا و هذا ما تؤكدته إحصائيات المرصد العالمي للمقاولاتية و يشكو

من عدة عراقيل مالية و إدارية و تسويقية و بالأخص اجتماعية, الأمر الذي يتطلب تأهيلها و تحديثها من

خلال مجموعة من الإجراءات و هذا لضمان بقائها و استمراريتها كي تشكل نماذج ناجحة يقدر بها .

و في النهاية نشير إلى انه يمكن دراسة هذا الموضوع من زوايا أخرى تمثل أفاق للبحث مثل :

دراسة المقاولات النسوية على مستوى دول المغرب العربي كتونس و المغرب، مع التركيز على

مقومات نجاحها في هذه البلدان.

دراسة دور و إمكانية دعم هيئات المجتمع المدني من جمعيات و وسائل إعلام للتغلب على القيم

الاجتماعية التي تعرقل المقاولات النسوية.

الإحالات والمراجع:

1 سلامي منيرة(2008)، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية، تخصص

تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، ص36.

2 قعيد لطيفة و حنيش فتحي(2016)، المقاولات النسوية العربية ودورها في التنمية الاقتصادية، مجلة البديل الاقتصادي، المجلد 3(العدد 5) الجزائر، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص124.

3 منيرة سلامي و إيمان بية(2013)، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتنمية الاقتصادية للمرأة في الجزائر، مجلة

أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 2(العدد 3)، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، ص5.

4 شلوف فريدة(2009)، المرأة المقاولاتية في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، الجزائر، جامعة منتوري قسنطينة، ص54-55.

5 كواش خالد و بن قجمة زهرة(جوان 2015)، المقاولات النسوية في الجزائر، الأهمية الواقع والتحديات، مجلة المناجير، الجزائر، الجزائر، المدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، دراية، (العدد 2)، ص33.

ص89. فريدة، مرجع سبق ذكره، 5 شلوف

6 المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر في 27 جويلية 1994، ص5.

7 المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص12.

- 18الأمر التشريعي رقم 01-03 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 47 ، الصادر في 22 أوت 2001 ، ص 4 .
- 9المرسوم التنفيذي رقم 02-373 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 74 ، الصادر في 13 نوفمبر 2002 ، ص 13 .
- 10المرسوم التنفيذي رقم 3-80 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادر في 26 فيفري 2003 ، ص 21 .
- 11المرسوم التنفيذي رقم 04-14 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 ، الصادر في 25 جانفي 2004 ، ص 8 .
- 12المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 19/04/2004.
- 13المرسوم التنفيذي رقم 05-165 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادر في 4 ماي 2005 ، ص 28 .
- 14الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري، <http://www.aniref.dz> تاريخ الاطلاع 2019/11/30.
- 15منيرة سلامي و يوسف قريشي (2014)، المقاوлатية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 3(العدد 5) ، الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، ص ص: 93-94.
- 16شلف فريدة، مرجع سبق ذكره، ص 48 ، و الموقع الالكتروني للجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات SEVE تاريخ التصفح 2019/12/01 <http://www.sevedz.com/#!presentation/c1pfe>
- 17جليل نور الدين و بروية إلهام (8-9 مارس 2015)، آليات تمكين المرأة المقاول و دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة و أثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر ، الجزائر، جامعة علي لونيبي البلدية، ص 9.
- 18الموقع الالكتروني للجمعية الجزائرية المسيرات وسيدات الأعمال <http://www.ame-dz.com/Default.aspx> تاريخ التصفح 2019/12/01
- 19الموقع الالكتروني للجمعية الجزائرية المسيرات وسيدات الأعمال <http://www.ame-dz.com/NosObjectifs.aspx> تاريخ التصفح 2019/12/01
- 20الموقع الالكتروني للجمعية الجزائرية المسيرات وسيدات الأعمال <http://www.ame-dz.com/NosValeurs.aspx> تاريخ التصفح 2019/12/01
- 21المركز الوطني للسجل التجاري(ديسمبر 2019) ، مؤشرات و إحصائيات 2018 ، الجزائر ، ص 49.
- 22الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب <https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques> تاريخ التصفح 2019/12/01
- 23الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر <http://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes> تاريخ التصفح 2019/12/01
- 24كواش خالد و بن قمجة زهرة ، مرجع سبق ذكره، ص 41.
- 25علي عبد الله العراذي(2012)، ريادة الأعمال النسائية ... الواقع والتحديات - البحرين نموذجا، قسم البحوث والدراسات - إدارة شؤون اللجان والبحوث، البحرين، ص ص: 18-20. بتصرف.
- 26مناد لطيفة(2014)، المرأة المقاول والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإحصاء الوصفي، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر ، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص ص: 120-127 بتصرف.
- 27محمد آدم سلامة(1993) ، المرأة العاملة بين البيت والعمل، الطبعة 1 ، مصر ، دار المعارف للنشر والتوزيع ، ص 183.
- 28جليل نور الدين و بروية إلهام ، مرجع سبق ذكره، ص 10.
- 29محمد يدو و شريف صابر لدهم و أميرة دريس(10 أفريل 2017)، الاستراتيجيات الكفيلة بتفعيل مشاركة المرأة الجزائرية في التنمية المحلية كمدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع تحديات رهنات التنمية المحلية، الجزائر ، جامعة علي لونيبي، البلدية، ص 618.
- 30منيرة سلامي و يوسف قريشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 102.
- 31سطوطاح سميرة،(2015)الفعل التنموي الأنثوي الجزائري بين الممارسات العملية و العوائق الثقافية المرأة المقاول نموذجا،مجلة التسيير و الاقتصاد ، المجلد 3 ، (العدد 1) ، المغرب ، ص 107 .

واقع المقاولاتية في الجزائر و سبل إعادة تفعيل دورها في التنمية الاقتصادية

عبد الوفي بولويز*، أميرة علويط†،

I مقدمة:

في ظل الحركية المستمرة و الديناميكية المتسارعة للمقاولاتية المعاصرة المتمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أصبح الحديث يتركز عن المقاولاتية المبدعة التي تخلق الثروة وعن المقاول المبادر المتشبع بروح التجديد، وهذا وحده الكفيل بخلق القيمة المضافة في الاقتصاديات الحديثة و تنويعها كما هو حال معظم الاقتصاديات المتطورة و الناشئة التي لعبت فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورها حاسما في نهوضها الاقتصادي.

كما هو معروف لم يعد عبء خلق الثروة الاقتصادية يقع على عاتق الدولة بقطاعها الحكومي فقط، بل تعداه إلى القطاع الخاص الذي بات رائدا في الإنتاج و التجديد، و الجزائر كغيرها من دول العالم بدأت مع التحول الاقتصادي في إشراك القطاع الخاص من أجل النهوض بعملية التنمية الاقتصادية الشاملة، وهو ما تجلّى واضحا في برامج الانعاش الاقتصادي المتعاقبة من خلال إطلاق حزمة من التحفيزات الضريبية و التمويلية و التشريعية، بهدف تعزيز دور المقاولاتية و إشراك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية الشاملة. و الآن بعد مرور حوالي 20 سنة على مسار المقاولاتية في الجزائر، تتجدد التساؤلات عن واقعها و عن مدى إسهامها في التنمية الاقتصادية الشاملة، وعن آليات تفعيل دورها المنوط بها. من خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكال التالي:

ما هي أهم الآليات والسبل التي من شأنها تحسين واقع المقاولاتية في الجزائر و تعزيز دورها في دعم التنمية الاقتصادية الشاملة؟

الدراسات السابقة:

- 1- رجال علي. بعبط آمال. واقع المقاولاتية في الجزائر - دراسة تحليلية-. مجلة الاقتصاد الصناعي. العدد 11. ديسمبر 2016. جامعة الحاج لخضر 1 "باتنة".

*أستاذ محاضر "أ"، جامعة عباس لغرور - خنشلة- (الجزائر)، abdelwafi1@yahoo.com،
†طالبة دكتوراه، جامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة- (الجزائر)، allamira@hotmail.com

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع المقاولاتية في الجزائر، من خلال تشخيص منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتبسيط الضوء على آليات تمويل المقاولاتية في الجزائر بغرض تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى نظام المحاضن القائم على متابعة المشاريع الناشئة.

خلصت الدراسة إلى أن تطور المقاولاتية لا يرتبط فقط بأداء هيئات وبرامج الدعم، ولكن كذلك بمدى توفر روح و ثقافة المقاول لى المجتمع خاصة فئة الشباب، إذ انتهت الدراسة إلى أن مستواها متدني في الجزائر.

تتجلى أوجه التشابه بين دراستنا و الدراسة السابقة، في كون كلاهما تهدفان إلى محالة تشخيص واقع المقاولاتية في ظل التجربة الجزائرية التي تعتبر حديثة نسبيا، كما أنها تتفقان على بعض النتائج على رأسها أن تفعيل وإعادة بعث المقاولاتية لا يرتبط فقط بحزمة الامتيازات و برامج التمويل، بل بمدى شيوع و انتشار ثقافة المقاولاتية في أوساط المجتمع.

تختلف دراستنا عن سابقتها في كونها تربط بين واقع المقاولاتية و بين التنمية الاقتصادية في الجزائر، وتبحث في سبل تفعيلها، على عكس الدراسة السابقة التي تركز على الواقع التمويلي للمقاولاتية في الجزائر.

2- حنان جودي. استراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية والاندماج في الاقتصاد التنافسي: حالة الجزائر. أطروحة دكتوراه. 2016-2017. جامعة محمد خيضر "بسكرة".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد استراتيجية التأهيل كخيار يسمح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتدارك الفجوة الاستراتيجية و الاندماج في الاقتصاد التنافسي، والتحقق من ذلك انطلاقا من أهداف هذه الاستراتيجية المتمثلة في الأداء والتنافسية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استراتيجية التأهيل تسمح بتحسين أداء و تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع وجود المنهجية الدائرية (أداء-تنافسية) التي تسمح بتدارك الفجوة الاستراتيجية، غير أن الاندماج في الاقتصاد التنافسي يتطلب تأهيل المؤسسة بمحيطها.

تتجلى أوجه التشابه بين دراستنا و الدراسة السابقة، في كونهما تهدفان إلى تفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف زيادة تنافسياتها و رفع منسوب مساهمتها في التنمية الاقتصادية، كما خلصت كلى الدراستين إلى أن تفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتطلب تهيئة وتحسين محيطها الخارجي.

أما عن أوجه الاختلاف فتتجلى في كون دراستنا ركزت على تشخيص واقع أداء المقاولاتية المتجسدة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل تفعيلها من منظور الاقتصاد الكلي، أي إسهامها في التنمية الاقتصادية الشاملة، مع البحث في سياسة وطنية شاملة تحسّن من أدائها و بالتالي خلصنا إلى نتائج كلية على المستوى الوطني لدعم المقاولاتية، في حين أن الدراسة السابقة ركزت على الموضوع من منظور الاقتصاد الجزئي عن طريق التركيز على استراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و بالتالي خلصت إلى نتائج على المستوى الجزئي للمؤسسة بهدف زيادة تنافسياتها.

3- BOUTALEB Kouider. BOUTALEB Oussama. **Le Developpement De L'entrepreneuriat En Algerie Face Aux Contraintes Bloquantes De L'environnement Institutionnel.** Les Publications De La Recherche Gouvernance & Economie Sociale. Labo Gpes. . N° 06. Juin 2018. Université De Tlemcen.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تطور المقاولاتية في الجزائر في ظل القيود المفروضة على البيئة المؤسسية، مع التطرق إلى تطور المقاولاتية في الجزائر، كما هدفت إلى البحث في كيفية إنشاء حوالي مليوني (02 مليون) مؤسسة صغيرة ومتوسطة بحلول عام 2025.

خلصت الدراسة إلى تأكيد الفرضية التي انطلقت منها، والتي مفادها أن المقاولاتية مرتبطة عضويا بمناخ الأعمال، الذي لا يمكن تطويره إلا إذا أزلنا القيود المفروضة على المقاولين، وبعبارة أخرى تحسين مناخ الأعمال. كما خلصت الدراسة إلى أن الترويج لريادة الأعمال يعود بالدرجة الأولى للدولة، كونها قادرة على تحسين بيئة المقاولاتية من خلال حزمة الحوافز الضريبية، و التمويلية، و توفير الوعاء العقاري، بالإضافة توفير البيئة المؤسسية الحاضنة.

تتجلى أوجه تشابه الدراستين في أن كلاهما تهدفان إلى البحث في آليات ترقية المقاولاتية وتحسين مناخ الأعمال، كما أنهما اتفقتا في النتائج المتوصل إليها من ناحية تحميل السلطات العمومية للجزء الأكبر من المسؤولية في قضية توفير بيئة الأعمال المناسبة لاحتضان وتشجيع المقاولاتية الناشئة.

أما عن أوجه الاختلاف فتتجلى في كون الدراسة السابقة ركزت على المقاولاتية من الناحية الكمية، أي من ناحية تفريخ المؤسسات وسبل زيادة عددها بهدف بلوغ عتبة مليوني مؤسسة صغيرة ومتوسطة بحلول عام 2025، وبالتالي فقدت خلصت إلى الإجراءات التي من شأنها خلق المزيد من المؤسسات. في حين أن دراستنا هذه ركزت على المقاولاتية من الناحية الكيفية و النوعية، أي سبل تفعيل أداء المقاولاتية بهدف زيادة إسهامها في التنمية الشاملة، وبالتالي فقد خلصت إلى أن ذلك يتحقق بالتركيز على تأهيل العنصر البشري وغرس ثقافة المقاولاتية في المجتمع، إضافة إلى حزمة التحفيز المتنوعة.

1.1- مدخل نظري إلى المقاولاتية:

1.1.أ- مفهوم المقاولاتية:

اختلف الباحثون حول تقديم مفهوم ثابت لظاهرة المقاولاتية (Entrepreneurship)، فجاءت بعض المحاولات التي بينت أن المقاولاتية يمكن النظر إليها من أربعة اتجاهات:

ظاهرة تنظيمية: هذا الاتجاه والذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمات

جديدة ومنه المقاولاتية حسب هذا الاتجاه هي عبارة عن:

مجموع الاعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من (معلومات، موارد مالية بشرية...) وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة.

عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل: الأفكار الخبرات، والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد.

كما يركز Gartner أساسا على مسألة ظهور هذه المنظمة وكيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز والتحول إلى كيان موجود حقا بعدما كانت مجرد فكرة.

ومنه حسب هذا الاتجاه يمكن تعريف المقاولاتية على أنها عملية إنشاء مؤسسة من خلال تجسيد فكرة مشروع. ازدواجية بين الثنائية (فرد- قيمة): حسب Bruyat تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشأها، وبالتالي الفرد هنا يعتبر الشرط الأساسي في خلق القيمة فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، سعته، وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة. أما خلق القيمة فيكون من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد والتي بدورها تجعله مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرّفا به (Thierry, 2005, p. 8).

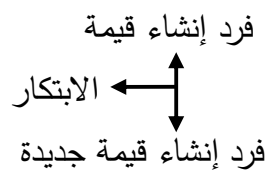
أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية، والشخصية التي تقدمها المنظمة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهتمة، و منه فالمقاولاتية حسب منظور فرد قيمة هي عبارة عن ذلك الترابط المتلازم بين فرد يحمل من الدوافع الشخصية التي تؤول به إلى خلق أو إنشاء مؤسسة ذات قيمة تعطي له ما يكفي من الاستقلالية الذاتية السلطة، المداخل المالية والمادية... وبالنسبة للزبائن فتتمثل القيمة في الرضا من استهلاكهم للسلع و/أو الخدمات المعروضة أما بالنسبة للممولين فهي تتعلق بالفائدة و الأرباح النقدية المتحصل عليها و /أو المحتمل الحصول عليها.

استغلال للفرص: يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط اقتصادي جديد، و الذي ليس بالضرورة أن يكون مرتبط بظهور مؤسسة جديدة. إذ يطرح هذا الاتجاه بعض المشاكل الرئيسية في تصويره للمقاولاتية حيث يفترض أن الفرص في الطبيعة كما هي وكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى تتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية. لكن في الحقيقة يمكن أن تشكل الفرص المقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط وليست هي بذاتها نقطة الانطلاق. (Zellal, 2018, p. 14)

كما يركز هذا الاتجاه على دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين أنه يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولاتية من أجل فهم الظاهرة. فحسب هذا الاتجاه يمكن تعريف المقاولاتية على أنها استغلال للفرص التي تسمح بتجسيد مشروع ما.

الابتكار: أي القدرة على تطبيق حلول إبداعية للمشاكل والفرص بهدف تحسين ظروف حياة البشر

و المجتمعات من جهة، و الخدمات و المنتجات من جهة أخرى. و منه فالابتكار يقع بين التوليفتين التاليتين:



ومنه خلال هذا الاتجاه تعرف المقاولاتية على أنها عملية تجسيد أشياء جديدة على أرض الواقع.

1.1. ب- الآثار الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية للمقاولاتية:

يهدف النشاط المقاولاتي إلى تحقيق مجموعة من الأدوار الاقتصادية التي يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية والبيئية كما يلي: (Amrita, 2016, p. 05)
على المستوى الاقتصادي:

- تنويع الإنتاج: وذلك من خلال تنوع نشاطاتهم والتي بدورها تؤدي إلى إضافة قيمة جديدة في المجتمع.
 - رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة: وذلك من خلال الكفاءة في استخدام الموارد من قبل المقاولين أنفسهم في المجتمع وخلق التوافقات الجديدة من خلال القدرة على تحويل الموارد من مستوى أقل إنتاجية إلى مستوى أعلى.
 - خلق فرص عمل جديدة: من خلال إتاحة الفرصة لتوظيف العديد من العاملين وخلق فرص عمل حقيقية لهم.
 - خلق القدرة على المنافسة في الأسواق: أي كسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الابداع والابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولات.
 - إعادة هيكلة النسيج الاقتصادي: بخلق مؤسسات جديدة اعتمادا على أفكار إبداعية مما يستجيب لاحتياجات السوق. وعادة ما تأخذ هذه المؤسسات شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذه الأخيرة التي أصبحت في العقود الأخيرة تقود الاقتصاديات المتقدمة و النامية على حد سواء.
- على المستوى الاجتماعي:

- تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع: من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة.
 - الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدينة: باعتبار أن المقاولاتية تعد فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها. ولهذا تعتبر المقاولات عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات مختلفة.
- على المستوى البيئي:

يرتبط المفهوم المقاولاتي بوجوب تحقيق البعد البيئي من خلال مفهوم التنمية المستدامة (Sustainable Development) الذي يهتم بالمحافظة على البيئة وحماية الموارد الطبيعية و المستقبلية، إذ يقوم المقاولون باختيار تلك المشاريع التي تأخذ في الحسبان الجانب البيئي أو المشاريع المقاولاتية المستدامة كالبناءات الخضراء، التنقل الايكولوجي، الكيمياء الخضراء وإعادة التدوير للنفايات و هو ما يطلق عليه " المقاولاتية الدائرية" وغيرها من المشاريع التي تتطلب الابداع والابتكار وتبني المسؤولية الاجتماعية، والتي تؤدي في النهاية إلى التقليل من المشاكل البيئية

وهكذا فإن المقاوالاتية ذات أهمية بالغة و تلعب أدوارا محورية في الاقتصاد والمجتمع على حد سواء، وهذا ما جعلها قبلة للعديد من الدول التي تتبناها من أجل خلق المشاريع و ما يرتبط بذلك من آثار إيجابية.

2.1- مساهمة المقاوالاتية في التنمية الاقتصادية الوطنية:

رغم أن الأرقام و الإحصائيات التي تعكس واقع المقاوالاتية في الجزائر ممثلة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تبين أنها تسير في الاتجاه الصحيح وتتجه نحو تحقيق هدف فك الارتباط بقطاع المحروقات، إلا أن إسهام المقاوالاتية في إثراء النسيج الاقتصادي وتنويع الصادرات الجزائرية ومساهمتها في جلب العملة الصعبة، وامتصاص البطالة يبقى محدودا، وهذا ما سنبينه من خلال هذا المحور .

2.1.أ- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب شغل:

يعتبر الهدف الأساسي من خلق المزيد من المؤسسات خلق مناصب شغل جديدة من شأنها تخفيف الضغط على قطاع التوظيف العمومي الذي بات يشغل أكثر من مليوني موظف، بحسب الإحصائيات الرسمية الواردة عن موقع التوظيف العمومي و كذا التصريحات الرسمية. لذلك نلاحظ تناسبا طرديا بين عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر وعدد المناصب المستحدثة، وهو ما يبينه الجدول الموالي.

جدول 1: عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر خلال 2015 - 2018:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	2015	2016	30 جوان 2018
عدد مناصب الشغل المستحدثة	2 371 020	2540698	2 690 246

Source:

-Ministère de l'Industrie et des Mines. Bulletin d'information Statistique. N°3. Mai 2017. P : 09.

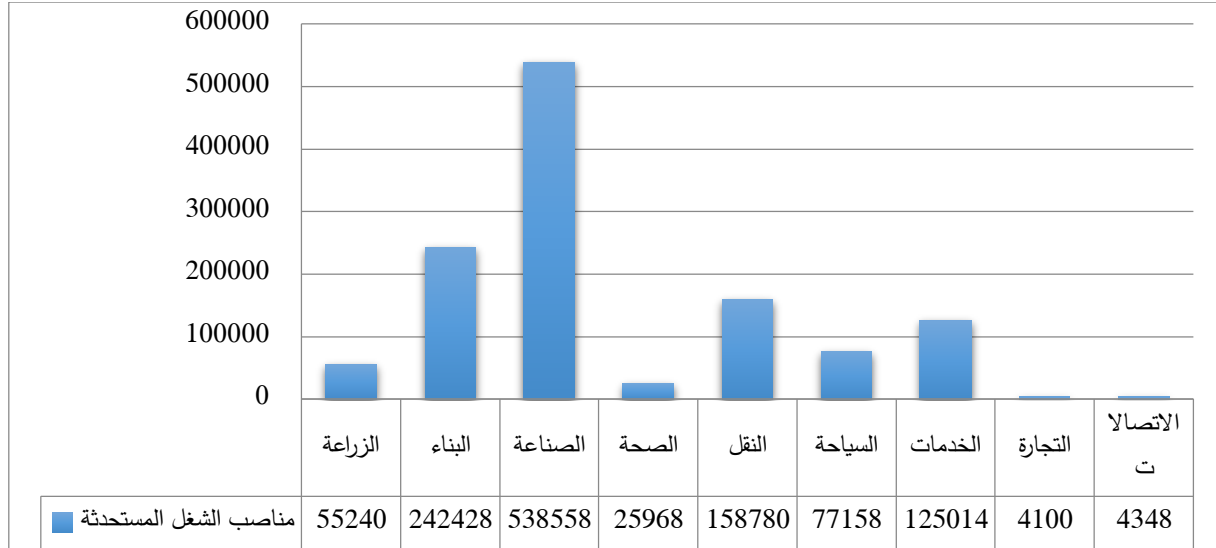
-Ministère de l'Industrie et des Mines. Bulletin d'information Statistique. N°3. Novembre 2018. P : 06.

يتضح من خلال الجدول 1 أن عدد المناصب المستحدثة و الذي بلغ أكثر من 2 مليون منصب شغل عام 2015 وبالضبط 2 371 020 منصب، ارتفع ليفوق عتبة 2.5 مليون عامل عام 2016، ليتطور عام 2017 ويبلغ 2690246 مليون عامل، وهو عدد لا بأس به، خاصة إذا ما علمنا أن الفئة النشطة بالجزائر تفوق بقليل 10 ملايين فرد، ما يعني أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشغل قرابة ربع الفئة النشطة في الجزائر. يعتبر هذا الرقم مقبولا نسبيا نظرا لحدثة التجربة الجزائرية في مجال المقاوالاتية والأعمال الحرة، لكنه يبقى بعيدا عن الطموحات وعن حاجة الاقتصاد الوطني الذي تتراوح معدلات البطالة فيه بين 10 % و 12 % بالنسبة للفئة النشطة، وحوالي 30 % بالنسبة لفئة خريجي الجامعات.

أما إذا نظرنا إلى مساهمة المشاريع المستحدثة في إطار سياسة الإنعاش الاقتصادي خلال فترة 2002-2017 في التوظيف، فنجد أن هناك تفاوتاً بين القطاعات الاقتصادية في امتصاص البطالة. إذ أن حصة الأسد عادت لقطاع الصناعة الذي وظف ما مجموعه 538558 فرد، متبوعا بقطاع البناء الذي وظف 242428 فرد، في حين أن قطاع النقل استحدث 158780 منصب شغل، أما قطاع الزراعة فشغل 55240 فرد، في حين تقاسمت

باقي القطاعات عدد المناصب المستحدثة الأخرى. ويعتبر هذا مؤشرا إيجابيا عن التنويع في القطاعات. غير أن المآخذ الرئيسي على هذه الأرقام هو أنها تبقى مدفوعة بسياسة التوسع في الإنفاق العمومي، فحتى القطاعات الخاصة تتأثر درجة إسهامها في استحداث مناصب الشغل وفي خلق الثروة بمدة الإنفاق الحكومي الذي تقره الخزينة العمومية.

الشكل 1: المناصب المستحدثة من طرف المشاريع بحسب القطاع الاقتصادي خلال الفترة 2002-2017:

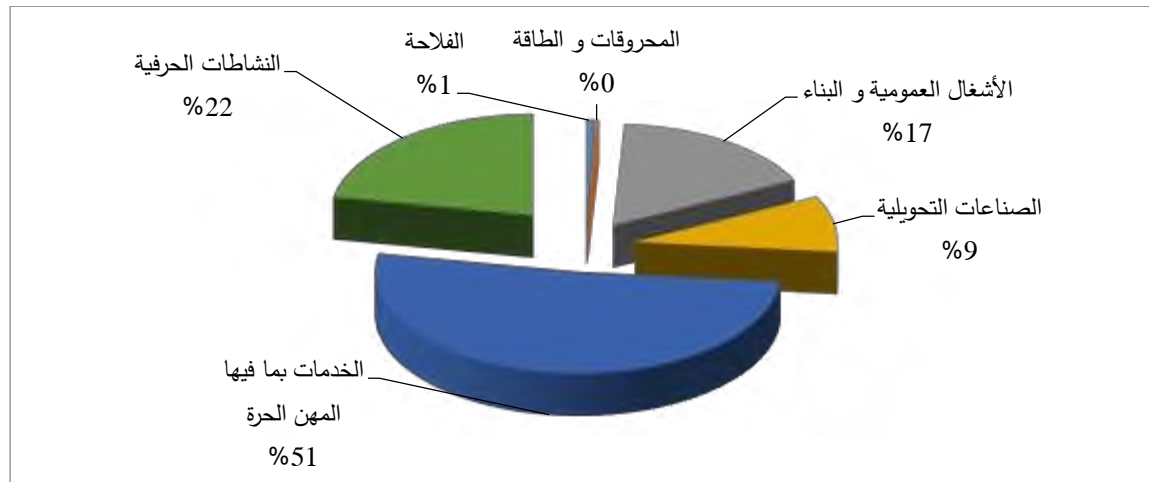


المصدر: الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: ANDI

2.1. ب- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنويع النسيج الاقتصادي الوطني:

تعتبر تركيبة الناتج الداخلي الخام أحد أهم مؤشرات قوة أو ضعف الاقتصاد فتتنوع مصادر الدخل وإشراك جميع قطاعات الاقتصاد في خلق القيمة المضافة معناه قوة و متانة في الاقتصاد، في حين أن التركيبة الأحادية والاعتماد على مصدر وحيد، خاصة إن كان ريعيا كما هو حال الاقتصاد الوطني يعتبر دليلا على هشاشة الاقتصاد. من هنا ارتأينا التطرق إلى التوزيع القطاعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمجالات المفضلة للاستثمار لدى أصحاب المقاولات، وكانت النتيجة كما هو موضح في الرسم البياني الموالي:

الشكل 2: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الاقتصادية خلال 30 جوان 2018



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على:

Ministère de l'Industrie et des Mines. Bulletin d'information Statistique. N°3. Novembre 2018. Op. Cit. P : 11.

يتضح من خلال الشكل 2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنويع تركيبة الناتج الداخلي الخام (Gross Domestic Product)، إذ نلاحظ عدم وجود نصيب لقطاع المحروقات تساهم به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا مؤشر إيجابي على اعتبار هذا القطاع يسيطر على حصة كبيرة من تركيبة الناتج الداخلي الخام وكذا الصادرات. وبالتالي فمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي بقطاعات أخرى كالصناعة والزراعة والخدمات وغيرها يعتبر مؤشر إيجابي.

غير أن ما يمكن أن يؤخذ على النسب المبينة في الشكل هو أن قطاع الخدمات يسيطر على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغت 51%، أي أكثر من النصف. وهذا يعتبر مؤشر سلبي بسبب أن هذا القطاع يتشكل من خدمات النقل بصفة أساسية ومعلوم أن هذا الفرع من الخدمات و رغم أهميته إلا أنه لا يعطي تلك القيمة المضافة الحقيقية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، كما أنه يعتبر من القطاعات الطفيلية في الاقتصاد.

كما نلاحظ أن قطاع الأشغال العمومية والبناء يستحوذ على نسبة 17% تعتبر هذه النسبة مهمة وتساعد في تنويع الناتج الداخلي الخام للجزائر، غير أن هذه النسبة تبقى مرهونة بطبيعة الاستثمار العمومية التي تطلقها الدولة وذلك عن طريق المقاولات الباطنية من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هذا في حين مثلت الصناعة التحويلية نسبة 09 % متراجعة بذلك عن نسبة 16% التي حققتها عام 2016 وبالتالي تبقى مساهمتها في الاقتصاد الوطني ضعيفة نسبيا. وفي الأخير يحل القطاع الزراعي بنسبة لا تكاد تذكر 01%، وهي نسبة دون المستوى المطلوب بكثير خاصة إذا ما علمنا أن الجزائر لم تصل إلى مرحلة الاكتفاء الذاتي في مجال أمنها الغذائي بعد. أما إذا ما نظرنا إلى إسهام المشاريع الاقتصادية في القطاعات المختلفة خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي و بالتحديد خلال الفترة الممتدة ما بين 2002 – 2017، فنجد تفاوتاً بين توزيع المشاريع على القطاعات الاقتصادية، وذلك كما يبينه الجدول الموالي.

الجدول 2: عدد المشاريع المصرح بها حسب القطاع الاقتصادي خلال الفترة 2002 – 2017:

القطاع	الزراعة	البناء	الصناعة	الصحة	النقل	السياحة	الخدمات	التجارة	الاتصالات	المجموع
عدد المشاريع	1342	11031	12698	1093	29267	1266	6531	2	5	63235
النسبة (%)	2.12	17.44	20.08	1.73	46.28	2	10.33	0.005	0.01	100

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: ANDI

يتضح من خلال الجدول 2 أن توجه المشاريع كان واضحا بأنه لصالح قطاع الخدمات خاصة قطاع النقل بنسبة فاقت 46%، وهو الشيء الذي لا يعتبر صحيحا نظرا لتشبع هذا القطاع وعدم إسهامه في خلق قيمة مضافة حقيقية رغم ما له من إيجابيات، ويعود السبب في ذلك إلا أن أن هذا القطاع لا يتطلب كفاءة أو تأهيلا عاليا لذا يكثر الإقبال عليه، كما أنه يعتبر قطاعا مربحا. وقد أتى هذا الأخير متبوعا بقطاع الصناعة بنسبة

20 %، وبعدها البناء بنسبة 17 %، الأمر الذي يعتبر مؤشرا جيدا جراء توجه المشاريع المستحدثة إلى قطاعات منتجة وتساهم في خلق الثروة والتنوع الاقتصادي المستدام. يبقى دائما المشكل بالنسبة لقطاعات حساسة كالزراعة والسياحة اللتين حظيتا بنسبة 2% لكل منهما، و هو الأمر الذي يطرح الكثير من التساؤلات رغم التصريحات الرسمية المتوالية للاهتمام بهذين القطاعين الحساسين.

2.1.ت- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصادرات الوطنية:

تعتبر التركيبة الأحادية للصادرات الجزائرية والمتمثلة في المحروقات بنسبة تقدر ب 97 بالمائة، أحد أهم أوجه الضعف التي تميز الاقتصاد الوطني و تدل على الطابع الريعي للاقتصاد الجزائري. يأتي هذا في الوقت الذي تسعى الحكومات المتعاقبة إلى الخروج من تصدير قطاع المحروقات عن طريق عدة سياسات من بينها تنويع الصادرات عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. في هذا الإطار تبقى مساهمة المقاولاتية الفردية محدودة جدا من حيث اسهاماتها في الصادرات الجزائرية نظرا لحدثة التجربة، وهذا ما يبينه الجدول الموالي.

الجدول 3: صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال 30 جوان 2018:

مساهمة المؤسسات في الصادرات الوطنية	30 جوان 2018
عدد المؤسسات ص و م	1 093 170
الصادرات (مليون دولار)	19828
الواردات (مليون دولار)	22784

Source: Ministère de l'Industrie et des Mines. Bulletin d'information Statistique. N°3. Novem bre 2018. P : 09.

تشير بيانات الجدول أعلاه إلى أن صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم تغط الواردات، إذ بلغت نسبة التغطية حوالي 87% ، فهي مازالت تستهلك من العملة الصعبة أكثر مما تجلب لصالح احتياجات الصرف الرسمية، و هو ما يدل على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما تزال بعيدة عن المنافسة الدولية وعن نشاطات التصدير التي من شأنها جلب العملة الصعبة.

يعود الدور المحدود لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصادرات الجزائرية إلى عدة عوامل، على رأسها حداثة التجربة التي انطلقت كسياسة وطنية مع برامج الإنعاش الاقتصادي، إضافة إلى نقص التأهيل الواضح في كل من اليد العاملة الناشطة بمجال المقاولاتية، و اعتمادها على نمط التسيير العائلي القائم على الثقة بدل التسيير بالأهداف القائم على الكفاءة. كما أن ضعف التكنولوجيا والاعتماد المطلق على الاستيراد يقلل من الميزة التنافسية لهذه المؤسسات في الأسواق الخارجية، يأتي هذا في ظل غياب دبلوماسية اقتصادية واضحة في السياسة الخارجية للجزائر. رغم ما تقدم يعتبر تلبية حاجيات السوق الوطني بالسلع والخدمات المطلوبة محليا وتعويض فاتورة الواردات أحد أهم الإنجازات التي يُنتظر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القيام بها.

3.1- واقع المقاولاتية في الجزائر:

وفقا لتقرير ممارسة الأعمال الصادر عن مجموعة البنك الدولي لعام 2020، والذي يقارن بين بيئة ممارسة الأعمال في 190 دولة في العالم، احتلت الجزائر المرتبة 157 بمجموع نقاط بلغ 48.6 من بين 190 دولة.

هذا في حين احتلت المغرب المرتبة 53 بمجموع نقاط بلغ 73.4، كما احتلت تونس المرتبة 78 بمجموع نقاط بلغ 68.7. هذا وقد كانت نيوزيلندا قد احتلت المرتبة الأولى بمجموع نقاط بلغ 86.8، تلتها معظم الاقتصاديات المتطورة و كذا الصاعدة، في حين عادت المرتبة الأخيرة للصومال ب 20 نقطة. (Group, 2020, p. 04)

3.1 أ- واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

لا شك أن محيط الأعمال غير المواتي في الجزائر يؤثر سلبا على واقع المقاوالاتية و على النسيج المؤسساتي. فميدانيا هناك شبه إجماع لدى المتخصصين في الشأن الاقتصادي الوطني على أن الاقتصاد الوطني يحتاج إلى حوالي مليوني (02 مليون) مؤسسة صغيرة ومتوسطة من أجل تنويع النسيج الاقتصادي الوطني وتقوية الماكينة الإنتاجية المحلية، و كذا رفع الضغط على كاهل القطاع العام للخروج من التبعية لقطاع المحروقات. في هذا الصدد تعتبر الثقافة المقاوالاتية حجر الأساس في إنشاء مؤسسات جديدة و ابتكارية يقودها جيل الشباب المتكون تكوينا جامعيا. غير أن غياب الوعي المقاوالاتي والاتكال على ما تجود به الخزينة العمومية أدى إلى ضعف القاعدة المؤسساتية في الاقتصاد الوطني.

بلغ مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحلول 30 جوان 2018 ما مجموعه 1 093 170 مؤسسة بجميع أشكالها القانونية، إذ أن قرابة 99.9 % من مجموع هذه المؤسسات هي خاصة، بحوالي 60 % على شكل أشخاص معنويين. (Mines M. d., 2017, p. 05)

الجدول 4: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر بتاريخ 2018/06/30:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	الإحصائيات
عدد المؤسسات (الصغيرة والمتوسطة) الإجمالي	1 093 170
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة	1 092 908
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية	262
المؤسسات التي تم انشاؤها في السداسي الأول من 2017	31884
عدد المؤسسات التي توقفت عن النشاط (كلها خاصة)	21139

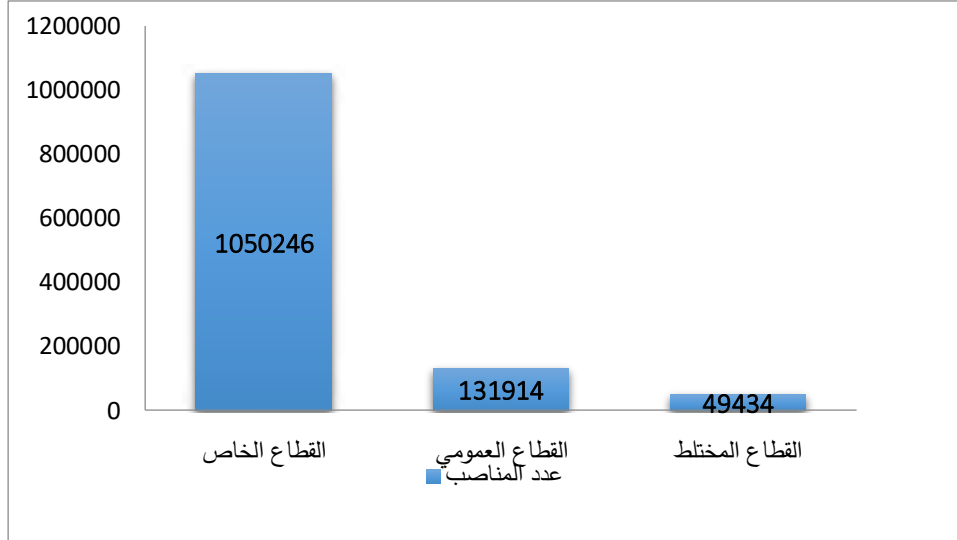
Source : **Ministère de l'Industrie et des Mines. Bulletin d'information Statistique. N°3. Novembre 2018. P : 06.**

يتضح من خلال الجدول أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تجاوز مليون مؤسسة بتعداد 1 093 170 مؤسسة بتاريخ 2018/06/30، بوتيرة نصف سنوية بلغت 31884 مؤسسة مستحدثة خلال النصف الأول من عام 2017، وهي نسبة مقبولة. كما أن القطاع الخاص استحوذ على حصة الأسد من ملكية المؤسسات بنسبة 99%، ما يبين الطابع المقاوالاتي لهذه المؤسسات. غير أن الملاحظ هو كثرة المؤسسات الخاصة المتوقفة عن النشاط والتي بلغت 21139 مؤسسة. و هو الأمر الذي يطرح الكثير من التساؤلات عن جدوى إطلاقها ومدى تأهيل أصحابها وتوافرهم على شروط المقاوالاتية والمبادر والناجح عند بداية مشاريعهم.

إن الفارق العددي الكبير بين المشاريع المملوكة للقطاع الخاص (Private Sector) وتلك المملوكة للقطاع العام (Public Function)، ترتب عنه تفاوت في مناصب الشغل المستحدثة بين القطاعين، فخلال الفترة الممتدة ما بين 2002 - 2017، نجد أن حصة الأسد عادت للقطاع الخاص من ناحية مناصب الشغل

المستحدثة خلال هذه الفترة، وذلك ب 1050246 منصب شغل مقابل 131914 منصب شغل لصالح القطاع العمومي، وهو ما يمثل حوالي ثمانية أضعاف، في حين أن القطاع المختلط وفر 49434 منصب شغل. و هو الأمر الذي يعطي انطباعا مبدئيا مقبولا حول دور المقاولاتية والمبادرات الفردية في خلق مناصب الشغل.

الشكل 03: مساهمة مشاريع القطاعين العام و الخاص في التوظيف خلال الفترة 2002 – 2017:



المصدر: الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: ANDI

3.1.ب- أسباب ضعف المقاولاتية في الجزائر:

على الرغم من المجهودات المبذولة في مجال دعم المقاولاتية، تبقى النتائج المتحصل عليها متواضعة و لا تعكس بالقدر الكافي الجهود المبذولة من طرف الدولة وهذا راجع إلى عدة أسباب والتي تقع على مستويين: المستوى الأول- الدولة والهيئات الخاصة بدعم المقاولاتية: ويظهر ذلك من خلال ما يلي:

- عدم وضوح أهداف الدولة: حيث نجد أن الأصل هدفها الأساسي هو توفير مناصب عمل لحل مشكلة البطالة في الجزائر، إلا أن هناك مفارقات واضحة بين الأهداف السياسية المعلنة و الأبعاد النظرية للموضوع من حيث أن هذه الهيئات تعتبر آلية للتشغيل أم سياسة مدروسة للمقاولاتية؟ فالهدف الأساسي من وراء هذا الجهد يندرج ضمن سياق سياسة التشغيل، لاسيما في أوساط الشباب، وبالرغم من موضوعية هذا الطرح إلا أن هذه الفكرة لا تعتبر صحيحة بالمطلق فالمؤسسات المنشئة حديثا تحتاج فترة زمنية يمكن أن تصل إلى 5 سنوات حتى تستقر وتفكر في النمو والتوسع وتوفير مناصب عمل، والذي يتحدد مستواه بناء على برامجها الإنتاجية والتطويرية (قوجيل، 2015-2016، صفحة 194)

- عدم العمل بلغة الأرقام: ويظهر ذلك من خلال عدم ذكر العدد المرجو خلقه من المؤسسات بواسطة دعم الدولة، ولا تعطي جدولا زمنيا، ولا تبين حتى أي القطاعات المستهدفة لتدعيمها بمؤسسات جديدة، فبالرغم من التصريح ببعض التوجهات كالقطاعات ومناطق الوطن ذات الأولوية، ومختلف صيغ الدعم غير أن الدقة وتحديد الأهداف بوضوح لمختلف القطاعات والمناطق التمسك بصيغ الدعم لفترة معينة وضرورة تغييرها أو تدعيمها لاحقا، يغيب عادة في تصريحات وتقارير المصلحة المعنية.

- ضخامة الأموال المخصصة للاستثمار و غياب المرافقة: ويظهر ذلك من خلال ما يلي:
عدم التوافق بين قيمة الأموال المستثمرة وطبيعة المشاريع والمؤسسات المنشأة من خلال إقتصار نشاطاتها على النشاطات الخدمية (النقل، الاطعام...) التي لا تحتاج في طبيعتها إلى إستثمارات وتمويل ضخم.
- إستعمال المنطق الربيعي في تمويل المشاريع: ما يؤدي إلى إتاحة الوصول إلى مصادر التمويل بسهولة و وفق منطق وضمان لا يستجيبان إلى القواعد الاقتصادية.
- عدم ملائمة التمويل مع فئة معتبرة من الشباب الجزائري الذي يرغب في الحصول على قروض خالية من الفوائد الربوية التي لا تتوافق مع الدين الإسلامي.

المستوى الثاني - المقاول:

من بين الأسباب التي أدت إلى إضعاف أداء أجهزة الدولة للدعم في مجال المقاولاتية المقاول نفسه ويظهر ذلك من خلال:

- عدم توفره على صفات المقاول الناجح: والمتمثلة في روح الابداع (Creativity) والابتكار (Innovation) و الشغف (Passion) في تجسيد مشروع جديد يحمل في طياته قيمة مضافة للاقتصاد الوطني، و يظهر هذا من خلال تركز المشاريع المجسدة في القطاع الخدمي دون غيره من القطاعات معتمدين فيها على فكرة "الاستنساخ المقاولاتي" التقليدي للبحث للمشاريع، بالإضافة إلى أنه لا يحمل نيه الالتزام الفعلي في تجسيد المشروع وعدم القدرة على تحمل مخاطره. فالدافع الأساسي لأغلبية المقاولين الجزائريين هو الرغبة في الحصول على كسب مادي سريع للخروج من دائرة البطالة فقط.

- عدم إمتلاك المقاولين لمؤهلات علمية وخبرات مهنية تؤهلهم لامتلاك وإدارة مشاريعهم الخاصة.

4.1- سبل إعادة بعث المقاولاتية في الجزائر و تفعيل دورها في الاقتصاد الوطني:

استنادا إلى نموذج المرصد العالمي للمقاولاتية GEM (Global Entrepreneurship Monitoring) نجد أن سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر تفتقد إلى الشمولي، بحيث ركزت على تحفيز المقاولاتية من خلال الامتيازات المالية و الجبائية الضخمة وبعض القوانين و التشريعات، مع إهمال مختلف المعايير والعوامل الأخرى في دعم المقاولاتية كالجوانب الثقافية من خلال نظام التعليم والتكوين ووسائل الإعلام و الجوانب الاقتصادية كفتح الأسواق وتوفير نوع من الحماية للمنتجات المحلية وتسهيل نقل التكنولوجيا والابتكار. و بالتالي يمكن القول أن سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر تفتقد إلى الشمولية، وهو الأمر الذي يفسر محدودية نتائجها على الصعيد الاقتصادي.

انطلاقا من واقع المقاولاتية في الجزائر الذي يظهر الفجوة الكبيرة بينما هو مخطط له وبين الواقع من حيث عدد المؤسسات ومجالات نشاطها وقدرتها على التوظيف ومساهمتها في الاقتصاد الوطني، يمكن إدراج مجموعة من التوصيات في الآجال القريبة والبعيدة التي من شأنها إعادة بعث وتفعيل دور المقاولاتية في إحداث التنمية الشاملة بالاقتصاد الوطني، وذلك كما يلي: (أوكيل، 2017، الصفحات 143 - 151)

واجبات السلطات العمومية المركزية:

تعتبر السلطات العمومية المركزية أولى الأطراف التي عليها مهام جسيمة في تطوير وتنشيط المقاولاتية في الجزائر. وهذا لتمسكها بزمam الأمور وأخذها المسؤوليات المرتبطة بالتنمية بجوانبها المختلفة. ومن التوصيات الأساسية التي يمكن توجيهها إلى هذه السلطات ما يلي:

- إعادة النظر في القطاعات المستفيدة من التمويل والمرافقة، إذ بينت الأرقام أن بعض القطاعات الطفيلية مثل النقل والخدمات قد تضخمت، على حساب قطاعات منتجة ومرددة للثروة مثل القطاعين الفلاحي والصناعي.

- التخفيف من الإجراءات البيروقراطية والتقليل من المطالب والإجراءات الإدارية، وتقليص الفترة الزمنية التي يحتاجها إطلاق المشروع، من ناحية اعتماده، تمويله، مرافقته....

- إقامة حاضنات أعمال (Business Incubators) و الحداثق العلمية (Scientific Park) و التكنولوجية التي تعتبر سر نجاح التجربة الصينية، مع ضرورة مراجعة آلية عمل مشاتل المؤسسات المعمول بها حاليا وعدم تركها كجهاز إداري حكومي يؤدي مهاماً روتينية يقوم بها موظفون في القطاع العمومي لا علاقة لهم بالمقاولاتية، بل كثيرا ما يكونون حجر عثرة في طريق الشباب الطموح. و يكون ذلك بانفتاح هذه الحاضنات على الخبراء والمقاولين الناجحين و المجتمع المدني، وإشراك أرباب الأعمال أو المقاولين وجمعياتهم في تحسين مناخ الاستثمار... مما يعطي فرصة للشباب المبتدئ في الاحتكاك بالعالم الحقيقي لريادة الأعمال.

- إعادة النظر في سياسة تمويل مشاريع الشباب و منح القروض العشوائية، إذ يجب الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المعايير على رأسها: درجة التكوين والتأهيل العلمي و العملي الميداني، توافر روح المقاولاتية لدى طالب القرض، تصور واضح لطبيعة المشروع مدعم بمخطط عمل من إعداد المعني...

- الاهتمام بالمعارض على المستوى المركزي وتعميمه على مختلف نقاط التراب الوطني، إذ أن هذه الأخيرة تساهم في عرض وتسويق منتجات وخدمات الشباب والمبادر والمقاول لتشجيعهم على تصريف منتجاتهم، كما أن هذه المعارض تعتبر حقلًا لتلاقح الأفكار وخلق الشراكات البينية والتمهيد لخلق شبكات تنسيق تجمع المقاولين وتتيح التعاون بين المنظمات المقاولاتية.

- إصدار القوانين التي تسمح بالتكوين في مجال المقاولاتية، مع تقنين وظيفتي التوجيه المقاولاتي والتدريب المقاولاتي.

- تعزيز العلاقات خاصة بين قطاعات الصناعة والتعليم والأجهزة الحكومية.

- مسايرة المستجدات وتشجيع التجسيد الميداني لبراءات الاختراع التي تمنح للمواطنين، حتى لا تبقى رهينة الأدرج في المعهد الوطني للملكية الصناعية أو غيره.

واجبات السلطات المحلية:

من سمات الحكومات في كثير من الدول الرائدة في مجال المقاولاتية تمتع سلطاتها المحلية بصلاحيات و قدرة التأثير على المجتمع المحلي، إلى درجة أن هناك منافسة بين مختلف الجهات والمناطق قصد الفوز

بالريادة، فمن خلال اللامركزية يقوم المسؤولون بانتهاج سياسات وممارسات لتشجيع المستثمرين والمقاولين بطرق تلائم الظروف أو الخصوصيات المحلية. فالاحتكاك بالمقاولين على المستوى المحلي ضروري جدا إذ يتيح الفرصة السانحة لمعرفة أوضاع هؤلاء، وكذلك اتخاذ الإجراءات المحفزة منها:

- إعطاء الأولوية من ناحية التشريعات والامتيازات للمشاريع والمبادرات التي تخدم الخصوصية الطبيعية والتاريخية والثقافية وكذا الاقتصادية لكل منطقة.

- فتح قنوات للحوار والتواصل مع ممثلي أرباب العمل، من أجل معرفة انشغالاتهم ومطالبهم، وماذا يمكن أن يقدموا.

- تسهيل استغلال الموارد المحلية، للمبادرات المتوفرة مع خصوصية المنطقة.

- التنسيق بين المقاولين المحليين للمساهمة في التنمية المحلية.

واجبات المجتمع:

يعتبر دور المجتمع في المقاولاتية معقد نوعا ما، وذلك بإعتبار تشابك العوامل المؤثرة فيه. غير أنه يمكن حصره واجبات المجتمع فيما يلي:

- وجوب تعميم النظرة الإيجابية تجاه العمل مهما كان نوعه، طالما بقي أخلاقيا ويساهم في خدمة المجتمع وبالتالي التنويه وتشجيع القيام بجميع الاشغال للفائدة العامة، دون شعور بالنقص والاستخفاف.

- تلقين الشباب على وجه الخصوص الاعتماد على الذات، و حتى فيما يتعلق بالتوظيف دون الاعتماد على الحكومة، و قطاع الوظيف العمومي.

- تكوين جمعيات مقاولاتية للمساهمة في الدفاع عن المهنة وخصوصياتها وطبعا حقوقها.

واجبات الاعلام:

يعتبر الاعلام وسيلة ناجعة لإيصال الاخبار بمختلف أنواعها إلى آذان و أعين الناس، و هو ما يؤثر سلبا أو إيجابا على قنوات وسلوك الافراد. لذلك يعتبر دوره خطير في كل المجالات بما في ذلك في عالم المقاولاتية. ومن واجبات قطاع الاعلام المسموع و المرئي و المكتوب و الالكتروني ما يلي:

- نشر الاخبار عن المقاولين والمنشآت المقاولاتية من البلد وخارجه.

- تخصيص ملفات أو دراسات عن عالم المقاولاتية.

- تغطية الاحداث والمناسبات الوطنية والدولية حول المقاولاتية.

- ترويج الفكر المقاولاتي في المجتمع، ومنه القيم والسلوكيات والمبادرات.

- توعية المواطنين بأهمية جميع أنواع النشاطات، ما دامت تخدم الاقتصاد أو المجتمع.

واجبات المقاولين:

للمقاولين واجبات اتجاه الدولة والمجتمع من أجل نشر وإنجاح المقاولاتية يستوجب القيام به، من بينها:

- الاقدام على مزولة النشاطات القانونية، مع التركيز على قطاعات ذات الأولوية بالنسبة للاقتصاد الوطني.

- تسجيل المنشأة لدى المصالح المعنية ومزاولة النشاطات بشكل قانوني و رسمي.
- الالتزام الضريبي و المالي، الأمر الذي من شأنه تحسين صورة المقاولاتية لدى السلطات العمومية و لدى المجتمع ككل، خاصة لدى باقي المكلفين بدفع الضريبة.
- المساهمة في استحداث مناصب الشغل، وتأمين اليد العاملة بما يكفل حقول العاملين الصحية والمالية.
- إقامة تنسيقيات ومنتديات تجمع المقاولات المتجانسة من حيث طبيعة النشاط من أدل حماية حقوقهم وتبادل المعارف وتحسين التواصل وطنيا ودوليا.

واجبات قطاع التعليم العمومي والتكوين المهني:

هناك حقيقة فرضت نفسها على واقع العالم المعاصر، و هي أن المؤسسات التربوية و التكوينية في مختلف المستويات لم تعد تقوم بمهمة تلقين المعارف لذاتها، بل ودفعت بها الحاجة إلى الاستجابة لحاجيات المجتمع و سوق العمل، ومن هنا أضحت مهمة هذه المؤسسات إنتاج خرجين معارف و مهارات تسمح بتأمين مستقبلهم المهني عن طريق خدمة الآخرين دون الاعتماد على القطاع الحكومي. و من واجبات القطاع التعليمي و التكويني ما يلي:

- تلقين التلاميذ في مراحل الاعدادي المعارف النظرية المبدئية في الاقتصاد والتسيير.
- تمكين التلاميذ من التعلم بهدف الابتكار أو الأداء الفعال، مع توجيههم بشكل مبكر نحو التخصصات التي تعجبهم وتلبي طموحاتهم.

- تسهيل تأطير ميولهم حينما تبرز أو تلاحظ بمساعدة المتخصصين في علم النفس والتربية.
- تنظيم الزيارات الميدانية إلى المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة و كذلك المعارض بهدف تعريفهم بمحيطهم الحقيقي والحياة العملية.

واجبات قطاع التعليم العالي:

إن المقاربات النظرية الحديثة تركز كثيرا على العلاقة و الربط بين الاقتصاد و قطاع التعليم و البحث العلمي و الدولة، لكون التفاعل بينها ضروري و هو الذي يدعم عمليات التنمية و النمو. و منه أضحت مؤسسات التعليم العالي ملزمة بتدريس ما يسمى ب: التعليم المقاولاتي (Entrepreneurial Education) الذي يعتبر خطوة أساسية نحو غرس روح المقاولاتية (Entrepreneurial Spirit) و تفعيل نية المقاولاتية (Entrepreneurial intent) للخوض في غمار العمل الحر وتجسيد الفعل المقاولاتي و زيادة فرص نجاحه و صناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية. و من بين التوصيات التي من شأنها أن تشرك مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في تعزيز دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية ما يلي:

- إنشاء مقررات و برامج دراسية في مجال المقاولاتية مع إلزامية تحديث برامج العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكذلك المقاييس أو المقررات القديمة مثل: دراسة المشاريع، تقييم المشاريع، دراسة الجدوى، إدارة

المشاريع وغيرها، بحيث تتضمن المستجدات في الطرق والأساليب والمضامين الخاصة بالمقاولاتية الحديثة والتي تساعد الطالب بعد التخرج في الاستغناء عن الدولة من أجل تأمين مستقبله. و بالتالي ينتقل الطالب بعد التخرج من باحث عن عمل إلى عارض للعمل، وهذا يعتبر أمرا غاية من الأهمية باعتبار مساهمة الفرد تجاه اقتصاد و مجتمع بلده.

- دعم التعلم و التكوين بنشاطات خارج المقرر الدراسي مثل الزيارات و النقاشات و التطبيقات المخبرية...
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين على الابداع في طرق ونماذج جديدة في تدريس المقاولاتية.
- تخصيص جوائز للابتكارات والمشاريع الرائدة و المفيدة، و منه خلق روح التنافس من أجل الابداع المقاولاتي.

II النتائج :

خلصت الدراسة بعد تحليل واقع المقاولاتية بالجزائر و أهم إسهاماتها في الاقتصاد الوطني، و التطرق إلى سبل وآليات إعادة تفعيلها إلى مجموعة من النتائج، نوجز أهمها فيما يلي:

- اتضح أن المقاولاتية موجودة فعلا في الجزائر و يتجلى ذلك من واقع الأرقام المقدمة عن حصيلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الرسمية، حيث نسجل زيادة كبيرة في المؤسسات الخاصة على حساب المؤسسات العمومية وهذا في التطور الذي عرفته هذه المؤسسات سنويا من حيث العدد بالإضافة الى زيادة مناصب الشغل، وهذا بفضل السياسة التي طبقتها الجزائر خلال سياسة الإنعاش الاقتصادي أساسا على آليات الدعم والمرافقة.
- ساهم الوعي المقاولاتي المتدني في الجزائر إلى التأثير سلبا على عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الحد من دورها المتمثل أساسا في خلق الثروة وت شغيل اليد العاملة والمساهمة في تنويع الاقتصاد الوطني.
- رغم العدد المعتبر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أن عددها لا يزال دون المستوى المطلوب، كما أن وتيرة نمو المؤسسات يبقى بعيدا كل البعد عن هدف 02 مليون مؤسسة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.
- عدم دراسة جدوى المشاريع واختبار جدية وكفاءة طالبي القروض عند اعتماد وتمويل مشاريع الشباب من طرف الهيئات الحكومية المخصصة لذلك، و الدليل هو حجم المؤسسات و المشاريع الخاصة التي توقفت عن النشاط والبالغ عددها 21139. و هو الأمر الذي يجعلنا نستنتج بأن سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر هي كمية قائمة على الأرقام وتضخيم الإحصائيات، وليست نوعية قائمة على جودة ونوعية المشاريع ومدى إسهامها في تحقيق التنمية الاقتصادية.
- نجاح المقاولاتية لا يتعلق فقط بأداء هيئات التمويل و برامج الدعم، و لكن كذلك بمدى توفر روح المقاوله لدى المجتمع بصفة عامة.
- انخفاض روح المقاولاتية لدى المجتمع الجزائري بصفة عامة، و ميل غالبية الأفراد إلى الأمان والاستقرار الوظيفي.
- الانفصال الواضح بين رسالة المقررات التعليمية والبرامج التدريسية في مختلف أطوارها، و بين سوق العمل الذي يعد في حاجة إلى خريجين أكاديميين بالمعنى النظري فحسب، بل إلى يد عاملة مؤهلة مهنيا، و شباب جامعي حامل لأفكار ابتكارية منتجة و خالقة للثروة.

- غلبة الطابع التجاري و الخدماتي في المؤسسات و المشاريع على القطاع الفلاحي و الصناعي، و هذا ما لاحظناه من خلال الإحصائيات التي تثبت أن القطاعات الأكثر تمويلا من طرف هيئات الدعم هي التجارة و قطاع الخدمات خاصة النقل، إذ رغم أهميتها إلا أن بعضها يصنف في إطار القطاعات الطفيلية التي تضخم الأسعار و لا تخلق القيمة المضافة، على عكس القطاع الفلاحي و الصناعي التحويلي، الذين يعتبران بحق مصدرين مهمين لخلق الثروة.

من خلال ما تقدم يمكن القول أن نتائج دراستنا تختلف عن نتائج الدراسات السابقة من زاويتين:

- تأكيد محدودية مساهمة المقاولاتية في التنمية الشاملة بالاقتصاد الوطني: إذ خلصت دراستنا من خلال الاعتماد على تحليل الأرقام والإحصائيات المعروضة في الجانب التحليلي من الدراسة على جداول وأشكال بيانية، إلى نتيجة مفادها أن مساهمة المقاولاتية في التنمية الشاملة والتنويع الاقتصادي بالجزائر يبقى محدودا وقد اعتمدنا في ذلك على ثلاث مؤشرات، هي مدى إسهام المقاولاتية في التوظيف و استحداث مناصب الشغل دور المقاولاتية في تنويع الناتج الداخلي الخام عن طريق القطاعات الاقتصادية المختلفة، دور المقاولاتية في تنويع تركيبة الصادرات الوطنية التي يغلب عليها قطاع المحروقات.

- شمولية سياسة تفعيل دور المقاولاتية وإشراكها في التنمية الاقتصادية الشاملة: إذ بات واضحا أن المقاولاتية تهم كل فرد من قريب أو بعيد، كما المسؤولية ليست منوطة بالحكومة أو بفرد أو منشأة أو طرف واحد في المجتمع. فالجميع يمكن أن يشارك ويساهم حسب مسؤولياته وتخصصه ومهامه وأهدافه وإمكانياته، حتى وإن كان من المستحيل أن يتجه كل المواطنين إلى المقاولاتية. لكن عندما تكون السياسة و الاستراتيجية واضحتين و تتكثف الجهود المشتركة نحو النشاطات المقاولاتية تتأتى الفرصة لكل واحد وفق رغبته و ميوله و أهدافه و بذلك تتكون أكبر شريحة من المقاولين يسعون إلى خدمة المجتمع وبيئته. و إذا كان الجهد المطلوب بذله قد يختلف من طرف إلى آخر، إلا أن الدولة مثلما أشرنا إليه هي الطرف الأساسي، الذي يمكن أن يحرك الأمور أو يدفع بها إلى الامام في صالح الاقتصاد والمجتمع ككل.

III الخلاصة:

خلصت الدراسة إلى أن المقاولاتية متمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دور كبيرا في دعم التنمية الاقتصادية الشاملة، غير أن إسهامها في الاقتصاد الوطني يبقى محدودا من عدة نواحي خاصة من ناحية تنويع كل من تركيبة الصادرات وكذا تنويع النسيج الاقتصادي الداخلي عن طريق تنويع تركيبة الناتج الداخلي المحلي. ونظرا لأهمية المقاولاتية وبهدف دعمها تم إنشاء هيئات تقوم بتشجيعها وتنميتها على الصعيد الوطني، غير أن إنشاء مثل هذه الأجهزة و التركيز على كثرة المؤسسات من الناحية الإحصائية ليس حلا نهائيا لمشكل تنويع الاقتصاد الوطني، كما أنه ليس الحل الوحيد لإشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية الشاملة.

كما خلصت الدراسة إلى أن المحيط السليم للمقاولاتية لإطلاق المبادرات الاقتصادية الفردية يتشكل من منظومة متكاملة تشتمل على الإطار المؤسساتي المرافق لإطلاق المؤسسات الجديدة، و منظومة تشريعية مرنة، إضافة

إلى خلق ثقافة المقاولاتية داخل المجتمع، خاصة لدى فئة الشباب، و بالتالي فهي ليست مسؤولية جهة بعينها بل هي مسؤولية جميع أطراف المجتمع.

مقترحات الدراسة:

بهدف تفعيل دور المقاولاتية في دعم التنمية الاقتصادية توصي الدراسة بالمقترحات التالية:

- إعادة صياغة استراتيجية دعم المقاولاتية من خلال سياسة شاملة يشترك فيها جميع الفاعلين، بحيث لا تقتصر على هيئة أو وزارة واحدة تتحمل هذه المسؤولية.
- استهداف نشر ثقافة المقاولاتية منذ الأطوار التعليمية والتكوينية الأولى، و محاولة تعميم ثقافة عدم الاعتماد على قطاع الوظيف العمومي.
- مراجعة دور الجامعة و علاقتها بسوق العمل في الجزائر، وذلك بتصميم برامج داعمة للروح الابتكارية القائمة على التسيير بالأهداف، و ربطها بالمؤسسات الاقتصادية العاملة في الميدان.
- إنشاء بنك معلومات يعمل على توفير المعلومات و الاحصائيات للمقاولين والشباب الراغبين في دخول هذا العالم، إذ لا تتعلق البيانات والمعلومات التي يوفرها بسبل إنشاء وتطوير المؤسسات فقط، بل تتعداها لتقدم معلومات عن مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي و الاجتماعي، فرص الاستثمار المتوفرة على المستوى المحلي و الوطني، ومختلف المعلومات الضرورية المتعلقة بحركية الأسواق و الأسعار و غيرها...
- العمل على صياغة رؤية واضحة لمواجهة البيروقراطية و الحد من الفساد الإداري، الذي بات معرقلا حقيقيا لسلسلة العمل المقاولاتي في الجزائر.

- ربط تمويل و مرافقة المشاريع المقاولاتية بمدى تأهيل وتكوين و روح المقاولاتية المتوفرة لدى طالب القرض و عدم التركيز على كثرة القروض الممنوحة كمعيار لنشر المقاولاتية.

آفاق البحث:

في الأخير، و بالنظر إلى ما جاء في هذه الدراسة نجد أن مجال البحث لازال مفتوحا بالنظر إلى اتساع موضوع المقاولاتية و ما يرتبط به من متغيرات، و بالتالي هنا كمجموعة من الآفاق البحثية في هذا الموضوع يمكن أن تشكل مجالا للبحث في المستقبل، كما يلي:

- تفاوت الأداء المقاولاتي بين مختلف مناطق الجزائر.
- تقييم الأداء المتوقع لحاضنات المؤسسات الناشئة و المصغرة المستحدثة في الجزائر.
- استشراف و دراسة مدى واقعية فكرة "ستارت أب" المعتمدة من وزارة الداخلية حديثا.
- إعادة صياغة رسالة التعليم بمختلف أطواره بما يستهدف غرس روح المقاولاتية في المجتمع الجزائري.

- الاحالات والمراجع:

- Amrita, D. (2016). **Role of entrepreneurship in economic development**. *International journal of scientific research and management* , 04 (06), 05.
- Thierry, V. (2005, December). *Paradigmes et Entrepreneuriat*. *L'Entrepreneuriat* , 5.
- Group, w. B. (2020). **Doing Business**. washington.

- Mines, M. d. (2017). *Bulletin d'information Statistique*.
- Mines, M. d. (2018). *Bulletin d'nfomation Statique*.
- سعيد أوكيل. (2017). *ريادة الأعمال أو المقاولاتية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- Zellal, A. (2018). *Cours D'ntreprneuriat*. Alger: Office des publications universitaires.
- محمد فوجيل. (2016-2015). *دراسة وتحليل سياسات دعم المااولاتية في الجزائر (أطروحة دكتوراه)*. 193. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.

أهمية تنمية وتوسعة المشاريع المقاولة الناشئة ومشكلة الفساد الإداري: أهم العراقيل والمعوقات - حالة الجزائر 1990-2016

بن سكران البودالي^{*}، بومدين محمد أمين[†]، جلولي محمد[‡]،

I مقدمة:

لقد لقيت المشاريع الناشئة تطورا كبيرا واهتماما بالغاً مع مطلع الألفية الثالثة من طرف العديد من المنظمات العالمية والباحثين الاقتصاديين باعتبارها من أفضل الوسائل التي تدفع إلى التطور الاقتصادي وبدافع التنمية وتحقيق الرفاهية، ومواجهة الفقر والبطالة، وبدافع التنافسية المحلية والدولية وتوسع ظاهرة العولمة وتشجيع الصناعات المحلية لتغطية طلب السوق الاقتصادية للدول مثل الجزائر. وأمام ذلك تتعدد عوائق نجاحها واستمراريتها وتحقيق أهدافها مثل الفساد وحوكمة الأداء.

1. فكرة عامة حول المقاولة وريادة المشاريع والاعمال الناشئة؛ المفاهيم والتصنيفات والوظائف:

يعتبر (Say، 1803) من المنظرين الأوائل لمفهوم المقاولة الذي يراه "انه المبدع الذي يجمع وينظم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة، إلى جانب (Schumpeter، 1950) المقول بأنه الشخص ذو الإرادة وقدرته تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار، وبالتالي وجود قوى الريادة "التدمير الخلاق" في الأسواق والصناعات المتنوعة، تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة وبالتالي فان الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي، والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (Siomy، 2007)، وحسب كل من (Julien و Marchesnay، 1988) فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية، يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، وهو الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات، وهو يخلق معلومة هامة (Jean و Barthelemy، 2004)، وقد أشار (Siri و Elam، 2010) إلى مقول في مفهوم لغوي الذي يتوسط بين شيئين، ولديه القدرة على اخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على اخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى ادني إلى مستوى اعلي إنتاجية (Eric و Christophe، 2006)، وعرف (HARVEY، 1977) المقول بأنه الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص

* أستاذ محاضر أ، جامعة مولاي طاهر -سعيدة (الجزائر)، e-mail: bbensekrane@yahoo.com
[†] أستاذ محاضر أ، جامعة مولاي طاهر -سعيدة (الجزائر)، e-mail: moh.boumediene@gmail.com
[‡] أستاذ محاضر أ، جامعة مولاي طاهر -سعيدة (الجزائر)، e-mail: djelloulmohamed7@yahoo.fr

واغتنامها بينما الآخرين لا يستطيعون ذلك (Hunt، Autio، Bosma، Reynolds، و Servais، 2005)، ويقترح (Bygrave و Hofer، 1991) بتغيير التوجهات وبعض الأسئلة المفتاحية في مجال المقاولاتية، ولإشارة إلى المكانة الرئيسية للمقاول في العملية، والتأكيد على وجود مميزات للعملية (COSTER، 2003):

- المقاولاتية هي عملية ناتجة رغبة إنسانية، محرك المقاولاتية هو المقاول؛
- تكون على مستوى مؤسسة واحدة؛
- تؤدي إلى تغيير الحالة، تغيير البيئة من حالة (بغياض المؤسسات الجديدة) إلى حالة وجودها
- تؤدي إلى عدم الاستمرار خاصة في القطاع التنافسي لأحد الصناعات أو إنشاء صناعات جديدة؛
- هي مسار كلي لا يمكن تقييمها إلا بالنظر إلى كل النظام الصناعي؛
- هي مسار ديناميكي حيث تتطور فيه المؤسسة والصناعة بشكل مترابط؛
- هي مسار فريد من نوعها لأنه لا توجد تجربة أخرى لإنشاء المؤسسة لا تكون مشابهة لها؛
- تحتوي على عدد كبير من المتغيرات المتداخلة في الحدث المقاولاتي (عدد وتموقع المنافسين، الموارد، تموقع وإستراتيجية المؤسسات الجديدة، نمو وحاجات الزبائن)؛ والنتيجة النهائية لهذا المسار جد حساسة للظروف (الشروط) الأولية لهذه المتغيرات.

1.1 تصنيف مشاريع الأعمال الناشئة:

يمكن تصنيف المشاريع الناشئة حسب معايير كمية ونوعية كالتالي:

1.1.1 المعايير الكمية

المعايير الكمية هي من أهم المعايير المستخدمة في تعريف المشاريع الناشئة وهي تخص مجموعة من المؤشرات التقنية الاقتصادية ومجموعة أخرى من المؤشرات النقدية (صفوت، 1953، صفحة 12). تتمثل المجموعة الأولى في: - عدد العمال . - حجم الإنتاج. - حجم الطاقة المستهلكة. وتتمثل المجموعة الثانية في: - رأس مال المستثمر. - رقم الأعمال. - القيمة المضافة.

2.1.1 المعايير النوعية

لقد رأينا من خلال تطرقنا للمعايير الكمية أنها تتضمن جوانب سلبية وبالتالي عدم قدرتها لوحدها الفصل بين المشاريع الناشئة وغيرها من المشاريع الأخرى وذلك لتباين المعطيات من قطاع اقتصادي إلى آخر هذا ما جعل الباحثين يدرجون معايير أخرى وهي المعايير النوعية التي تتمثل في:

- الملكية. - المسؤولية. - الاستقلالية. - حصة المؤسسة في السوق.

2.1 مفاهيم المشاريع الناشئة والمقاولاتية من منظور قانوني ودولي

1.2.1 التعريف المعتمد من طرف البنك الدولي

يميز البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الناشئة بين ثلاث أنواع:

المؤسسة المصغرة هي التي تكون فيها أقل من 10 موظفين وإجمالي أصولها أقل من 100000 دولار أمريكي وكذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100000 دولار أمريكي.

المؤسسة الصغيرة هي التي تضم أقل من 50 موظفا وكل من إجمالي أصولها وحجم المبيعات السنوية لا يتعدى 03 ملايين دولار أمريكي.

المؤسسة المتوسطة عدد موظفيها أقل من 300 موظف أما كل من أصولها وحجم مبيعاتها السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي.

2.2.1 التعريف المعتمد لإدارة المشروعات الصغيرة الأمريكية

وضعت هذه الإدارة عدد من المعايير التي يعتمد عليها في تحديد ماهية المشروع الصغير كأساس لتقرير أولويته في الحصول على التسهيلات والمساعدات الحكومية أو تقرير إعفائه من جزء أو كل الضرائب المستحقة عليه ومن أهم المعايير (سمير، 1994، صفحة 5):

- استقلالية الإدارة والملكية.
- محدودية نصيب المنشأة من السوق.
- أن لا يزيد عدد العاملين في المنشأة الصغيرة عن 250 عامل ويمكن التغاضي عن هذا الحد في بعض الحالات ليصل عدد العمال إلى 1500 عامل.
- أن لا يزيد إجمالي الأموال المستثمرة عن 09 ملايين دولار.
- أن لا تتعدى الأرباح الصافية المحققة خلال العامين الأخيرين عن 450 ألف دولار وكخلاصة للقول في أمريكا تم اعتماد تعريف للمشروعات الصغيرة التي يفوق عدد العمال فيها 500 عامل ولا تتعدى مبيعاتها السنوية 20 مليون دولار.

3.2.1 التعريف المعتمد للسوق الأوروبية المشتركة

ويعتبر هذا التعريف المشروع الصغير هو كل منشأة تمارس نشاطا اقتصاديا ويقل عدد العاملين بها عن 100 عامل بينما تتبنى ألمانيا وهي إحدى دول السوق الأوروبية المشتركة تعريفا آخر للمشروعات الصغيرة حيث تعتبرها كل منشأة تمارس نشاطا اقتصاديا ويقل عدد العمال فيها عن 200 عامل. (سمير، 1994)

4.2.1 التعريف المعتمد في القانون الجزائري

إن التعريف المعتمد للمؤسسات الناشئة هو التعريف الوارد في القانون 18/01 المؤرخ في 2001/12/12 و المتمثل في القانون التوجيهي لترقية المشاريع الناشئة.

المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل من 50 إلى 250 شخص ويتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون وملياري دج، أو تلك التي تتراوح حصيلتها الإجمالية بين 100 و 500 مليون دج.

المؤسسة الصغيرة : بأنها مؤسسة تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200 مليون دج أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية 100 مليون دج.

المؤسسة المصغرة: بأنها مؤسسة تشغل من 01 إلى 09 أشخاص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 20 مليون دج أو لا تتجاوز حصيلتها عشر ملايين دج وتتسم هذه المؤسسة ببساطة أنشطتها.

3.1 وظائف المشاريع الناشئة والمقاولاتية

الوظيفة التقنية التي تتمثل في الإنتاج والتصنيع والتحويل.

وظيفة البحث والتنمية.

وظيفة التمويل وتشمل المحاسبة التحليلية وإحصاء والموازنة التقديرية.

وظيفة تسيير الجودة في المشاريع التي تمتاز بالمنتجات المتنافسة.

وظيفة الموارد البشرية كالتكوين والتدريب.

العلاقة مع الهيئات الحكومية بواسطة القوانين والتنظيمات.

وظيفة مراقبة التسيير.

وظيفة الأمن.

وظيفة التخصص الاستراتيجي والتسيير بالأهداف.

وظيفة التسويق ودراسة السوق وسلوك المستهلك. (دادي، 1998)

4.1 خصائص المشاريع الناشئة (خبابة، 2013)

سهولة التأسيس (النشأة)

الاستقلالية في الإدارة

سهولة وبساطة التنظيم

مركز التدريب الذاتي

تتوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد

التخصص الدقيق والمحدد لمثل هذه المشاريع

توفير الخدمات للصناعات الكبرى

قصر فترة الاسترداد.

2. بيئة منشآت الأعمال المقاولاتية والعراقيل أمام نجاحها وتنميتها:

1.2 البيئة الاقتصادية والمالية والعراقيل

- انكماش النشاط الاقتصادي وركود حركة التبادل التجاري وأنشطة المقاولات.

- عدم تمكن المشاريع الناشئة من الاستفادة من حوافز الاستثمار ومن الإعفاءات الجمركية والضريبية..... الخ

- إن زيادة عرض الإنتاج الوطني وصعوبة التصدير بالإضافة إلى منافسة المنتجات الأجنبية للإنتاج الوطني

خاصة الاقتصاد الحر الذي لا يضع قيود مانعة على الاستيراد يؤدي إلى تراكم المخزون السلعي لدى المشاريع الناشئة.

- مشكلة المنافسة بين المشاريع الناشئة وبعضها البعض ومنافستها كذلك مع المشاريع الكبيرة والشركات الأجنبية
- مشكلات ناتجة عن ضعف دراسة جدوى المشروع.
- مشكلة التوسعات غير المخططة فقد لوحظ أن أصحاب هذه المشاريع يقومون بإجراء توسعات واستثمار في المباني والتأثيث وشراء مخزونات سلعية كبيرة وذلك دون تخطيط وقد نتج عن هذه المشكلة وجود طاقات إنتاجية عاطلة وفشل الكثير من هذه المنشآت وخروجها من السوق.
- ارتفاع النفقات الثابتة غير المباشرة التي تتحملها المشاريع مثل رواتب موظفي الإدارة، إيجارات المباني، استهلاك الكهرباء.

2.2 بيئة المشروع التسويقية والتوزيع والعراقيل

- مشكلة تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية لدوافع عاطفية قائمة على ارتباطه بالسلع المستوردة لفترة طويلة.
- مشكلة المنافسة بين المنتجات المستوردة ومثيلاتها من المنتجات الوطنية، ويرجع ذلك إلى حرية شبه مطلقة للاستيراد من الأسواق الأجنبية وعدم توفير الحماية الكافية للمبيعات الوطنية.
- مشكلة الانخفاض من حجم الطلب من طرف المستهلكين وهذا يؤدي إلى التأثير على حجم الطلب الكلي .
- مشكلة عدم اهتمام المشاريع الناشئة بدراسة السوق المتوقع لتصريف سلعهم وخدماتهم وعدم الاهتمام بإجراء دراسات التنبؤ لحجم الطلب على منتجات المؤسسة.
- مشكلة نقص الكفاءات التسويقية ونقص القوى البيعية عموماً.
- مشكلة عدم قدرة المشاريع الناشئة على إلزام التجار بأسعار معينة مما يؤدي إلى فرض الأسعار في السوق والتي تضر في النهاية بالمؤسسة.

3.2 البيئة الإدارية والقانونية والتشغيلية والعراقيل

- صعوبات الإجراءات الإدارية و التنفيذ للحصول على قبول للمشروع و تنفيذه.
- إرتفاع معدلات الضريبة على رقم الأعمال ، الدخل و الأرباح.
- المشكلات التمويلية التي تعيق أو تحد من عمل المشاريع المتوسطة والصغيرة مثل صعوبة الحصول على القروض بسبب تعقد الإجراءات الخاصة للحصول عليها، وجود ضمانات تعجيزية و التي تكون في بعض الأحيان غير متوفرة أمام أصحاب المشاريع كاشتراط ضمانات عقارية أو عينية، و إرتفاع أسعار الفوائد.
- مشكلات مركزية في اتخاذ القرارات حيث تكون مسؤولية جميع المهام من طرف مسؤول واحد.
- مشكلة نقص القدرات والمهارات الإدارية لدى القائمين على الإدارة في هذه المؤسسة.
- مشكلات تنشأ بسبب عدم إتباع أساليب وإجراءات الإدارة السليمة في تصريف أمور المؤسسة.
- عدم الاهتمام بتحليل وتصنيف الوظائف، مما أدى إلى عشوائية اختيار العاملين، بالإضافة إلى عدم إتباع سياسات مقنعة للعاملين في مجال الأجور والرواتب والتدريب وتطوير الكفاءات الإدارية.

- مشكلة ضعف الثقة بين المدير والعاملين وما يترتب عنها من انخفاض مستوى أداء العاملين في المؤسسة.
- عدم وجود تنظيم واضح للمؤسسة يحدد المسؤوليات والسلطات الخاصة بالوظائف.

3. إشكالية الفساد الإداري والمالي والاقتصادي

1.3 مفاهيم حول الفساد.

نستعرض بعض مفاهيم حول الفساد (Chinhamo و Gabriel، 2007) :

- (Waterbury, 1973) "الفساد هو اساءة استعمال السلطة العمومية لخدمة الاهداف الخاصة"
- (Nye, 1967) "التصرف المنحرف من الالتزامات الرسمية في الدور العمومي لاجل نظرة خاصة (شخصية - انغلاق عائلي - عصبية خاصة) مالية أو درجات معينة في تعدي اللوائح بممارسات أثرها خاص."
- (Alam, 1989) "الفساد هو التضحية بالأهداف الأساسية للأعوان... هو تعدي القواعد المحددة لسلوكيات الأعوان وتصرفاتهم (مختلف التعاملات الجزئية)".
- (Curzon, 1997) "الإغراء بمقاصد خاطئة الاعتبار للتعدي على الالتزامات المتفقة".
- (Garner, Christopher, & Cedrick, 2004) "أثر فعل شيء ما لغرض اخذ مزايا متعارضة مع الانضباط الرسمي وحقوق الآخرين، الموظف الرسمي يستعمل الموقع أو الوظيفة لحجز مزايا شخصية ، أو شخص يتعدى على حقوق الآخرين".
- (Neild, 2002) "إنتهاكات الشخص العمومي القواعد والالتزامات لغرض مالي أو سياسي خاص مربح".
- مفهوم الفساد لدى البنك الدولي وضع تعريفاً للفساد من خلال الأنشطة المندرجة تحته على النحو التالي "أساء استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص" (KAUFMANN و KRAAY، 2007)، "وهو يحدث عادة عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو إبتزاز رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة كما يحدث عندما يقوم وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة بتقديم رشوى للاستفادة من السياسات أو إجراءات عامة للتغلب على منافسين وتحقيق أرباح خارج إطار القواعد والقوانين المرعية، كما يمكن للفساد أن يحدث عن طريق إستعمال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة" (KAUFMANN و KRAAY، 2007).
- (WIDER و Uslaner، 2006) هيئة التنمية الدولية السويدية والتعاون تقرر أن الفساد يظهر متى ما كانت "التنظيمات أو الأشخاص تكتسب بالخطأ بواسطة موقعها في الوظيفة وكذلك الدواعي المضرة وغير اللائقة"، والفساد ينتشر داخل الولاية الحكومية متى ما كان الجهاز القانوني، الكتلة المتوسطة والإدارة العامة هي ضعيفة وغير متطورة".
- (Gurría, 2006, p. 5) ترى الفساد " هو التعدي الممارس في القطاع العام والخاص" إن من بين أهم الملاحظات المسجلة على التعاريف السابقة المشار إليها هي أن:

- الفساد يرجع للاستعمال غير المنضبط للسلطة والمسؤولية المتاحة من طرف المجموعة.
- الفساد هو الانحراف في تسيير الوظيفة الرسمي لغرض خاص شخصي أو عنصري.
- الفساد له إرتباط قوي بالقطاع العام فيما يخص السلع العامة والخدمات.
- الفساد يأخذ مكان في القطاع العام والقطاع الخاص أي بمعنى سوء استعمال الثقة العامة والمخولة له من طرف المجموعة العامة أو الخاصة.
- الفساد انحراف عن المصالح المحددة وظيفيا، ومخالفة للقواعد العامة والالتزامات المجمع عليها.
- الفساد يكون على المستوى الجزئي و الكلي، ويكون منظم وغير منظم.
- ميزة الفساد أنه الأشخاص داخل التأسيسات والتجمعات ومختلف الشبكات هي الأخرى تكون متورطة في سوء استعمال السلطة، الوظيفة والمسؤولية المخولة وإحداث الفساد.
- هناك تلازم واضح بين الرأسمال الاجتماعي والفساد، حيث الفساد هو إنحراف وتعتدي في توظيف الرأسمال الاجتماعي العام كون أنه سلعة عامة، نحو تحقيق مصلحة خاصة منحرفة عن أهداف العمل المتعاون وتعادل في توفير الفرص المناسبة والثقة والمعلومة، وفعاليتها لمواجهة الفساد وآثاره.
- **خلاصة تعريف الفساد:** إن "الفساد هو التعسف أو مشاركة التعسف في استعمال السلطة، أو المنصب الوظيفي أو ما يتعلق بالموارد والخدمات بالقطاع العام أو الخاص، لغرض مكاسب شخصية أو مخصصة تكون خلاف القواعد والالتزامات"، أو إنحراف في "تحويل الرأسمال العام) إلى رأسمال شخصي بوضعه بين يدي العون المكلف، وتخويله السلطة في ذلك للعمل لخدمة المجموعة" (Bourdieu, 1980).

2.3 أنواع الفساد (TOOLKIT & ANTI-CORRUPTION., 2004, p. 10)

1.2.3 الفساد الكبير الذي يقوم به كبار الموظفين و المسؤولين من الوزراء ورؤساء الدول، وهو ما يخص المستوى الكلي العلوي الحكومي، وهو ما ينعكس سلبا على الثقة خاصة العامة (Stren, 2005)، اتجاه عمل الحكومة الراشدة ومؤسساتها، ويؤثر في هذا المستوى على التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال الاستراتيجيات والبرامج المختارة والمطبقة، وسوء توزيع الموارد و المداخل، وهو ما يؤدي إلى اتساع مجال التفاوت والتهميش وتوسع نطاق دائرة الفقر والبطالة، ويمكن له تدمير اقتصاد الدولة بأكملها، وهناك معايير دولية معينة للصفقات التي تجتذب الفساد الكبير هي حجم الصفقة / التعمية وعدم مباشرتها / سرعة الحصول على العائد / المدى الطويل البعيد سنتين أو أكثر / وجود الوكيل و لا يتم التعامل مباشرة مع المسؤول الحكومي ومقدم الرشوة مثلا، ولكن يكون هناك وكيل عن المؤسسة المقدمة ووكيل عن المسؤول الحكومي الكبير، وبذلك فان المؤسسة لا تكون قد أقامت علاقة مع متخذي القرارات ولذلك يعتبر استخدام الوكيل في عمليات الفساد في العالم من أكثر العوامل تغذية للفساد الكبير، وبربطه بمفهوم المؤشر الاجتماعي وأنواعه نجد

ضعف في شبكات السلطة التي أشار إليها (Woolcock & Narayan, 1999) وهي شبكات "Linking"، وكذلك فعالية المؤشر الاجتماعي من خلال العضوية والمشاركة المدنية.

2.2.3 الفساد الصغير الذي يشمل صغار الموظفين، داخل التراكيب والأنظمة الحكومية والاجتماعية العامة، وهو التورط فيه على حساب المزايا الصغيرة مقابل تقديم أفضليات الخدمة والفرص المناسبة، وهذا له انعكاسه السلبي على الأعوان الاقتصاديين في خلق التفاوت، وتضييع الفرص ورفع التكلفة في المعاملات وحصول العراقيل للعمليات والوظائف، والفساد الصغير يؤدي إلى إلحاق ضرر بالغ بجودة حياة المواطن اجتماعيا، وإضعاف الثقة و الأمانة والمصادقية لديه إتجاه الآخرين.

4. مفهوم الحوكمة وترشيد العمل الحكومي:

إن مفهوم حوكمة أو ترشيد عمل الحكومي يرجع إلى تركيب الجهاز الحكومي، أي من خلال المشاريع المكونة له، وربطه بالمجتمع المدني، وبالتنمية وتحقيق الرفاهية، حيث الجهاز الحكومي يتألف من ثلاثة أنواع رئيسية للمؤسسات هي على التوالي (Stren, 2005):

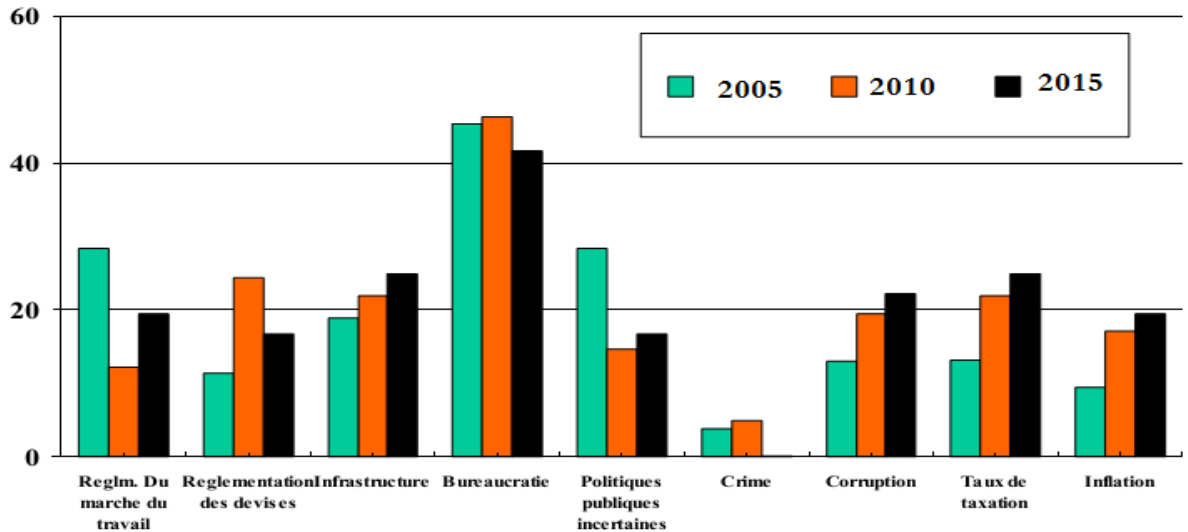
السياسي الإداري: المشاريع السياسية والقانونية التي تهتم بتعزيز حق الدولة والحريات باحترام اللوائح والمبادئ، ووصول المواطنين للعدالة والأمن.

الاقتصادي: المشاريع الاقتصادية الحكومية، والتي هدفها ضمان العمل الفعال وفاعلية العمل الاقتصادي والتسيير الأمثل للموارد الاقتصادية.

المؤسسة المدنية: مجموع مؤسسات القطاع العام الاجتماعية الخدماتية القاعدية، والتي تحسن نوعية الصحة والتعليم للمواطنين وأيضا مشاركتهم وتدخلاتهم المساهمة في تركيب التنمية.

إن الحاكمية فكرة مستجدة في البحوث الاقتصادية النظرية والتطبيقية، وهو يمثل جيل الإصلاحات الاقتصادية الاخيرة المعلنه، و"الحوكمة هو مفهوم معقد وغير واضح تماما، معقد لأنه غالبا يتداخل مع "الحكومة"، وغير واضح لأن معناه له دلالة مغايرة" (Stren, 2005)، لأن الحكومة تعريفها هو "مجموعة التأسيسات، المناهج والتقاليد التي تؤثر على ممارسة السلطة، وضع القرار والطريقة التي المواطنين بواسطتها تلمي أصواتهم وتطلعاتهم (Carrier, 1997)، إن مختلف مفاهيم الحوكمة طورها البنك الدولي، والتوجه المركز عليه في ذلك هو أن الحكم الراشد هو شرط للتنمية (الاسواق) التي هي واحد من المحاور القوية في محاربة الفقر، وبالنسبة للبنك الدولي مفهوم الحوكمة هو مرادف لـ "التسيير الجيد للتنمية"، وقد ربط الإشكالية ببرامج التعديل الهيكلي المرتكزة على سياسة طرح الحلول ووضع التقنيات الاقتصادية:

الشكل 1 معدل العراقيل والبيروقراطية داخل العمل الحكومي أمام ممارسة الأنشطة وإطلاق المشاريع



المصدر:

EQS 2003-06 questions: sélectionner parmi 14 contraintes les facteurs les plus problématique pour faire des affaires dans votre pays. 2005/2015

➤ البنك الدولي: "الحوكمة هي الطريقة التي بها تمارس السلطة في تسيير العمومي للموارد الاقتصادية والاجتماعية نحو إحداث التنمية" (KAUFMANN و KRAAY، 2007)، وبصورة أكثر بيان وتدقيق نقول هي "مجموع المناهج والتأسيسات التي بواسطتها السلطة تصبح ممارسة داخل الدولة، وهذا بالتأكيد يتضمن:

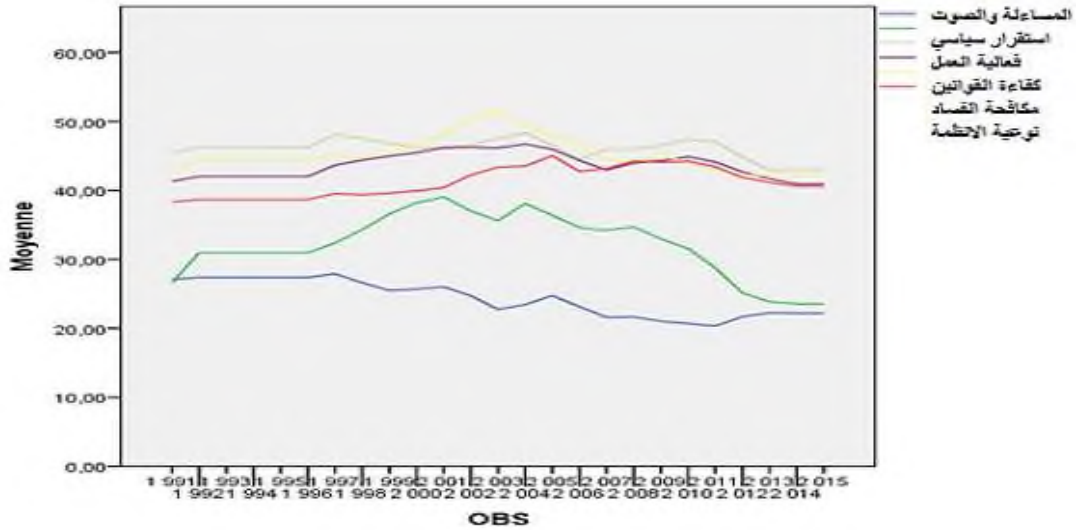
- الآليات التي بها يتم تعيين الشخصية الحكومية والأشخاص، ومتابعتهم وتثبيتهم.
- القدرة والاستطاعة الحكومية في وضع صيغ فعالة وإنجاز البرامج ذات الانطباع.
- الالتزام واحترام المواطنين والولاية للهيئات المشاريعية (السياسية والقانونية) التي تحكم التعاملات الاقتصادية والاجتماعية بينهم." (KAUFMANN، KRAAY، و ZOIDO-LO، Aggregating Governance Indicators، 1999).

➤ منظمة التعاون والمساعدة لأجل التنمية ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD و DAC، صفحة 1): "الحوكمة هي ممارسة السلطة السياسية وكذلك المراقبة في إطار إدارة موارد المجتمع لأجل أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية".

➤ برنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD، 1995) قدم تعريف الحكم الراشد بالارتكاز على سبعة من الخصائص الأساسية: وجود "الشرعية السياسية والمساندة، وجود جهاز عدالة ناجعة، التحكم في البيروقراطية، حرية المعلومة والتعبير، التسيير الفعال والناجح للقطاع العام وفي الأخير التعاون مع التنظيمات الاجتماعية المدنية".

1.4 مؤشرات ترشيد العمل الحكومي وقياس درجة حوكمته

الشكل 2 تطور مؤشرات الفساد والحوكمة في الجزائر خلال الفترة 1990-2015



المصدر: من إعدادنا

KAUFMANN, D., KRAAY, A., & ZOIDO-LO, P. (1999). *Aggregating Governance Indicators*. Washington: World Bank , D.C .WPS.No.2195.

مؤشر الشفافية والمساءلة: يدرس المنهجية التي بواسطتها المواطنين يمكنهم المساهمة في اختيار المسؤولين الحكوميين المتعاملين معهم والمتعاونين، وهو يشمل حرية التعبير والصحافة والمشاركة في صنع القرار.

مؤشر الاستقرار السياسي: المؤشر يبحث قياس احتمالية نقض المشاريع الحكومية من خلال إتباع العمل المؤسس أو الانقلاب والفوضى، وهو ما يقدم درجة النضج السياسي والعمل الحكومي. مؤشر الفعالية للسلطة الحكومية: يقيم نوعية الخدمة العمومية أي بحث نوعية البيروقراطية، كفاءة العاملين، استقلالية العمل العمومي عن الخصوصيات السياسية ويضع المصادقية الحكومية، وقياس وتطبيق سياسات فاعلة وضمان الخدمة العامة الجيدة.

مؤشر نوعية الأنظمة: يبحث في معايير المتحكمة في متغيرات السوق، والسياسات والاستراتيجيات المنتخبة من طرف الهيئات السياسية، القانونية و التشريعية، والتي تتعلق مثلاً بالتجارة الخارجية وتنمية الأعمال والقطاع الخاص.

مؤشر العدالة واحترام الحقوق: قياس درجة الثقة لدى المواطن في اللوائح المعمول بها حول الحقوق والعمل الإجرامي والتسامح، الفعالية والعدالة القانونية والقضائية، ودعم الالتزام إتجاه العقود والتعاملات، من أجل تأسيس بيئة ملائمة من اللوائح والقوانين العادلة، تؤطر العلاقات الاقتصادية والاجتماعية. مؤشر التحكم في الفساد: المفهوم كما تقدم معنا هو تحويل المسؤولية أو السلطة العمومية المخولة للشخص الحكومي إلى أغراض خاصة ومنافع منحازة رغم الترسانة القانونية والأنظمة الردية، داخل الاجهزة الحكومية، وعلاقته بالقطاع الخاص

الجدول رقم 1 يوضح تطور مؤشر النزاهة في دول أجنبية وعربية [بين 0 درجة الى 10 درجات]

السنة البلدان ←	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
فنلندا	8.9	9.0	9.4	9.6	9.6	9.7	9.7	9.7	9.9	10	9.8	9.6	9,48
الدنمارك	9.3	9.3	9.4	9.5	9.5	9.5	9.5	9.5	9.5	9,8	10	1.0	9,94
نيوزلندا	9.4	9.3	9.4	9.6	9.6	9.6	9.5	9.5	9.4	9,4	9,4	9.4	9,23
كندا	8.7	8.7	8.7	8.5	8.4	8.5	8.7	9.0	8.9	9,2	9,2	9.2	9,1
بريطانيا	7.7	7.7	8.4	8.6	8.6	8.6	8.7	8.7	8.3	8,7	8,6	8.7	8,22
أستراليا	7.9	8.7	8.6	8.7	8.8	8.4	8.8	7.8	8.5	8,3	8,7	7.8	8,86
هونغ كونغ	8.2	8.1	8.3	8.3	8.3	8.0	8.0	8.2	7.9	7,7	7,7	7.5	7,28
أمريكا	7.5	7.3	7.2	7.3	7.6	7.5	7.5	7.7	7.6	7,8	7,5	6.8	7,61
الشيلى	6.7	6.9	7.0	7.3	7.3	7.4	7.4	7.5	7.5	7,4	6,9	7.9	6,05
ألمانيا	8.0	7.9	7.8	8.0	8.2	8.2	7.7	7.3	7.4	7,6	8	7.1	8,23
اسرائيل	6.1	6.0	6.1	5.9	6.3	6.4	7.0	7.3	7.6	6,6	6,8	5.8	7,97
اليابان	7.7	7.3	7.5	7.6	7.3	6.9	7.0	7.1	7.1	6,4	6	6.7	6,57
فرنسا	6.9	6.9	7.3	7.4	7.5	7.1	6.9	6.3	6.7	6,7	6,6	5.3	6,66
تايوان	5.6	5.7	5.2	5.9	5.9	5.6	5.7	5.6	5.9	5,5	5,6	4.6	5,02
إيطاليا	4.3	4.8	5.7	4.9	5.0	4.8	5.3	5.2	5.5	4,6	4,7	5.2	5,03
ج افريقيا	4.7	4.9	5.1	4.6	--	4.6	4.4	4.8	4.8	5	5	5.0	4,95
تونس	4.2	4.4	4.2	4.6	4.9	5.0	4.9	4.8	5.3	5,2	5	4.7	---
الأردن	5.0	5.1	4.7	5.3	4.5	5.3	4.6	4.5	4.9	4,6	4,4	4.2	4
جنوب كوريا	5.5	5.6	5.1	5.1	5.0	4.5	4.3	4.5	4.2	4	3,8	4.0	4,29
البرازيل	3.7	3.5	3.5	3.3	3.7	3.9	3.9	4.0	4.0	3,9	4,1	3.7	3,56
المغرب	3.3	3.5	3.5	3.2	3.2	3.2	3.3	3.7	3.5	4,7	4,1	3.5	3
الصين	3.6	3.6	3.5	3.3	3.2	3.2	3.4	3.5	3.6	3,1	3,4	2.9	2,43
مصر	2.8	2.8	2.9	3.3	3.4	3.2	3.3	3.4	3.6	3,1	3,3	3.4	2
تركيا	4.4	4.6	4.1	3.8	3.5	2.5	3.1	3.2	3.5	3,8	3,6	3.0	3,81
الأرجنتين	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.5	2.8	2.7	3,5	3	2.9	2,81
الهند	3.4	3.4	3.5	3.3	2.9	2.8	2.8	2.7	2.3	2,8	2,9	2.4	2,75
روسيا	2.2	2.1	2.3	2.5	2.4	2.0	2.7	2.7	1.9	2,1	2,4	2.0	2,27
أندونيسيا	2.8	2.6	3.2	2.4	2.2	3.1	1.9	1.9	1.9	1,7	1,7	2.0	2,72
مدغشقر	3.0	3.4	3.4	3.1	2.8	3.4	2.6	1.7	--	---	--	--	---
السعودية	4.3	3.5	2.4	3.3	3.4	3.4	4.5	--	--	--	---	--	2
سوريا	2.6	2.1	2.5	2.9	3.4	2.9	3.4	--	--	--	---	--	4
ايران	1.8	2.3	3.0	2.7	2.9	2.7	3.0	--	--	--	---	--	---
الجزائر	2.8	3.2	3.0	3.1	2.8	2.7	2.6	--	--	--	---	--	3
لبنان	2.5	3.0	2.9	3.6	3.1	2.5	3.0	--	--	--	---	--	1
ألبانيا	3.2	3.4	2.9	2.6	2.4	2.5	2.5	---	--	--	2,3	---	---
ماليزيا	4.5	5.1	5.1	5.0	5.1	5.0	5.2	4,9	5.0	4,8	5,1	5.3	5,01

المصدر [من إعدادنا]

Commission, T. I. (2017). *Transparency International*. Récupéré sur www.transparency.org/cpi/index, 2017.

5. الأسباب والمظاهر المدعمة للفساد (Sahr، Dininio، و Robert، 1999)

1.5 السلطة الموسعة: إتاحة مجال واسع من السلطة وعدم تقسيمها وتداولها ووضع الحدود، وعدم التعريف بالخطوط العريضة من الحقوق والواجبات ساعد على نقشي ظاهرة الفساد، فيكون لابد من حصر المسؤولية من خلال آليات معينة، لعل منها الخصوصية، الحرية، التنافسية التدبير وتنافسية في نوعية الخدمات.

2.5 المساءلة: يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المسائلة أنها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة، حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم والأخذ بالانتقادات الموجهة لهم وتنفيذ المتطلبات اللازمة منهم وقبول - المسؤولين - التبرير عن الفشل، وعدم الكفاءة أو عن الخداع والغش، المساءلة ترتبط بعناصر أساسية: 1- الشفافية في المعلومة والكشف المالي والتقييم وعرض البرامج 2- الإشراف والمراقبة من التدقيق الوظيفي، تنصيب المفتش العام /المحقق/ عون ضد الفساد، المراقبة القانونية. 3- الإجراءات والمراسيم من اللوائح القانونية والانتخاب ومواجهة الإجرام إداريا والقضاء وغيرها.

3.5 الشفافية: عامل يشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة حيث تتيح لمن لهم مصلحة في شأن ما إن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن، قد يكون لهم دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم، وتمتلك الأنظمة ذات الشفافية لإجراءات واضحة لكيفية صنع القرار، وأثره على التجمع العام، كما تمتلك قنوات اتصال مفتوحة بين أصحاب المصلحة والمسؤولين ووضع سلسلة واسعة من المعلومات.

4.5 الحوافز ودوافع الفساد المتعددة: دوافع شخصية ومنحازة، حيث نجد مستوى الأجر، وحافز قاعدة الكفاءة، و أداب أخلاقية المهنة، وضعف الأخلاقيات الوظيفية للعمل الحكومي وتمادي الجهل المفرط وشبح العمالة، والانتماءات العرقية والعائلية و الجهوية المؤثرة، عدم تعادل تساوي الفرص ومناسبتها لدى مختلف الأعوان، وفي الجانب آخر نجد عدم الوفاء بالالتزامات والتوزيع العادل للموارد والاستفادة من الخدمات والحقوق.

5.5 الأسباب الاجتماعية والمتمثلة في تراجع كثافة المؤشر الاجتماعي، من نقص الاطلاع الواعي المدرك، ذلك من خلال تجمع شبكة الروابط العامة وفعاليتها، مشاركة وتأييد التنظيمات المدنية والتجمعات الفاعلة، وإجراء اللقاءات العملية، واجتماعات النقاش مع المسؤولين والنواب وداخل ورشات العمل، والتحقيق الإعلامي الخبير(البحوث العلمية والإعلام الصحفي) في كشف الفساد، وآليات علاجه وبيان خطورته ونتائجه السلبية.

6.5 التحكم في استحداث وإلغاء قوانين او سياسات يتحقق بها مكاسب مباشرة للمسؤولين في الأجهزة الحكومية، وعليه ينتج انخفاض المخاطر المترتبة على الانغماس في سلوك فاسد، فالعقوبة المنصوص عليها في قوانين غالبية الدول النامية لا تشكل ردعا عن ارتكاب الأعمال الفاسدة، ناهيك أن الإشراف الحكومي بعيد وضعيف، والطابع الشخصي على العلاقات الاقتصادية والفصائح المالية، كل ذلك يمكن أن يجعل من الصعب معاقبة الشخص على سوء التصرف إذا كان هناك تصور عام أن الآخرين بما فيهم المسؤولون الحكوميون والموظفون يفعلون الشيء نفسه، ولا يتعرضون للمساءلة والخضوع للمحاكمة، مما يعني انتشار واسع وفترة انتعاش أطول للفساد، وكذلك احتفاظ الدولة بثروة هائلة من منشآت وممتلكات وموارد طبيعية، وإضفاء المشروعية على سلطتها على مشاريع الأعمال حتى ولو كانت خاصة، مما يعطي المسؤولين الحكوميين

سلطات استثنائية وفرص كثيرة لالتماس الرشوة ونطاق واسع لنهب الثروة العامة، ويساعدهم تحقيق ذلك إلى جانب الكسب غير القانوني، إن التدخل الحكومي والقيود والقوانين الموضوعية، ومنها قيود التجارة من الرسوم الجمركية على حصص الاستيراد، وقائمة المسموح والممنوع بالاستيراد، والسياسات الصناعية القائمة على المحسوبية، والعلاقات الشخصية مثل الإعانات والاستقطاعات الضريبية، وتعدد قواعد تحديد سعر الصرف، وخطط توزيع النقد الأجنبي وتوفير القروض تحت الرقابة حكومية كلها يصبح لها أثر سلبي حال الضرر بالأعوان.

6. الآثار السلبية الاجتماعية والاقتصادية للفساد وعرقلة تنمية المشاريع الرائدة ونجاحها:

1.6 يؤدي الفساد إضعاف جودة البنية الأساسية والخدمات العامة، ويدفع إلى الربح غير المشروع عن طريق الرشاوى بدل تنمية المشاركة في الأنشطة الإنتاجية، ويحد من قدرة الدولة على زيادة الإيرادات ويفضي إلى معدلات ضريبية متزايدة تجبى من عدد متناقص من دافعي الضرائب، ويقلل ذلك بدوره من قدرة الدولة على توفير الخدمات العامة الأساسية، كما يضعف من شرعية الدولة وسلطانها.

2.6 الفساد يقود إلى التشكيك في فعالية القانون، وفي قيم الثقة والأمانة إلى جانب تهديده للمصلحة العامة، من خلال إسهامه في خلق مسار تعكسه مجموعة من العناصر الفاسدة وهو ما يؤدي إلى ترسيخ مجموعة من السلوكيات السلبية.

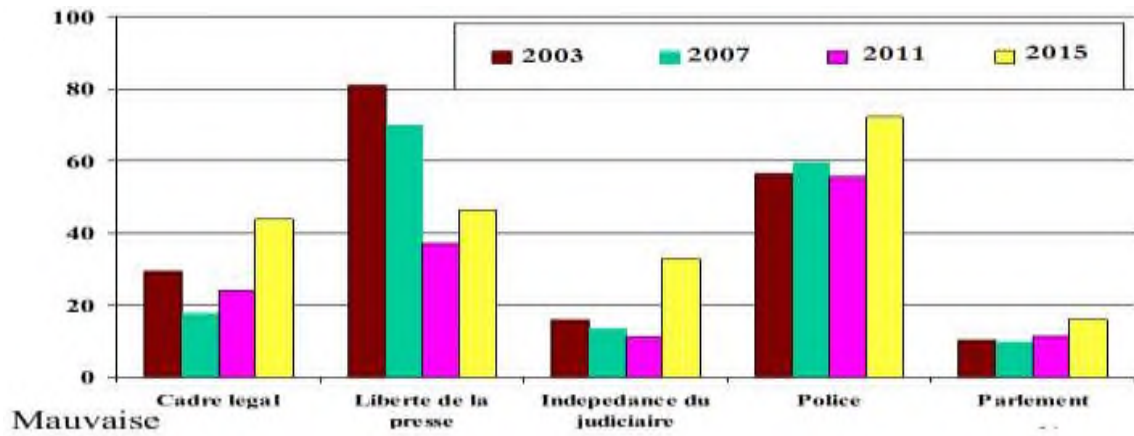
3.6 تتبدى أهم مخاطر الفساد في تغييرها للحوافز والدوافع السلوكية، بحيث تسود نوع من الأنشطة غير الإنتاجية تشكل شبكة علاقات تخدم الفساد، وتقوم على السعي إلى الربح المنحرف السريع، إلى جانب إهدار جانب من الطاقات الإنتاجية المختلفة من خلال جهود ملاحقة ومتابعة الفساد التي تستأثر بجانب من الموارد.

4.5 يزيد الفساد من سلطة الأثرياء ويوسع الفجوة بين الطبقات، ويؤثر سلباً على الشريحة الفقيرة من المجتمع، ويزيد من نسبة المهمشين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً.

5.6 يؤثر الفساد على أداء القطاعات الاقتصادية، ويخلق أبعاد اجتماعية حيث يضعف من النمو الاقتصادي ويشوه ذلك، مما يؤثر على استقرار وملائمة مناخ الاستثمار ويزيد من تكلفة المشاريع، ويهدد نقل التكنولوجيا، كما يضعف من حوافز الاستثمار بالنسبة للمشاريع المحلية والأجنبية، وخاصة عندما تطلب الرشاوى من أصحاب المشاريع لتسهيل قبول مشاريعهم أو يطلب الموظفون المرتشون نصيباً من عائد الاستثمار، وفي هذا الصدد يعتبر الفساد ضريبة ذات طبيعة ضارة ومعيقة للاستثمار مما يرفع التكلفة للمشروعات ويخفض العائد على الاستثمار.

6.6 يقوم الفساد بتغيير تركيبة عناصر الإنفاق الحكومي، إذ يبذل السياسيون والمسؤولون المرتشون موارد عامة أكثر على البنود التي يسهل ابتزاز رشاوى كبيرة منها، مع الاحتفاظ بسريرتها، ويلاحظ أن الأجهزة الحكومية التي ينتشر فيها الفساد تنفق اقل على الخدمات الأساسية مثل التعليم والصحة وتتجه إلى الإنفاق بشكل اكبر على مجالات الاستثمار المفتوحة للرشوة.

الشكل 3 تقييم المتعاملين الاقتصاديين لنوعية الهيئات التشريعية المسؤولة - الجزائر 15/2003



المصدر

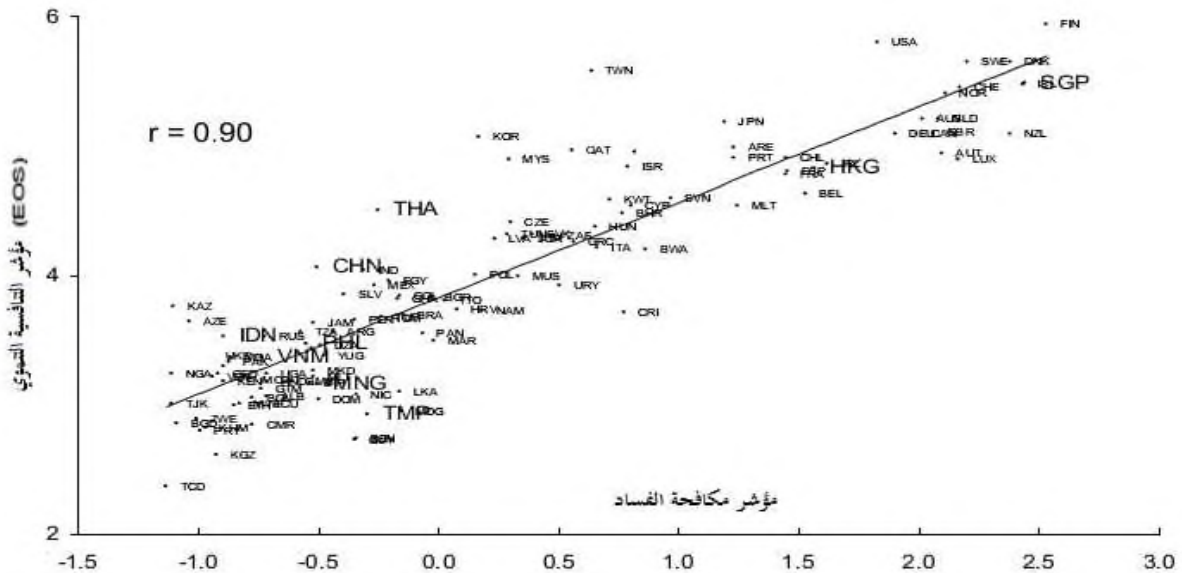
Kaufmann, D. (2016). *Index de compétitivité de la croissance de l'enquete EQS, "Gouvernance Idicators"1996-2016*. WEF 2005-117 indicateurs de contrôle de la corruption.

7.6 ترفع الرشوة من تكاليف الصفقات وعدم التيقن في الاقتصاد.

8.6 يضعف الفساد شرعية الدولة ويمهد لحدوث اضطرابات، وتهدد الأمن والاستقرار السياسي الدول النامية.

9.6 يؤثر على روح المبادرة والابتكار ويضعف الجهود لإقامة مشاريع استثمارية جديدة، ويرفع التكلفة في التعاملات التجارية، ما يشوه ميدان العمل والتعامل وإعاقة الاتصالات الفاعلة.

الشكل 4 ارتباط وتأثر درجة تنافسية الدول بمعدل مكافحة الفساد (الشفافية)



المصدر

Kaufmann, D. (2016). *Index de compétitivité de la croissance de l'enquete EQS, "Gouvernance Idicators"1996-2016*. WEF 2005-117 indicateurs de contrôle de la corruption.

10.6 تتطوي الرشوة على الظلم إذ أنها تفرض ضريبة تنازلية، تكون ثقيلة الأثر بشكل خاص على التجارة والأنشطة الخدمية التي تضطلع بها المنشآت الصغيرة.

11.6 يؤثر الفساد على العدالة التوزيعية والفعالية الاقتصادية، نظرا لارتباطه بإعادة توزيع أو تخصيص بعض السلع والخدمات، وإحداث ما يعرف التثوهات الاقتصادية، المعيقة للاستثمار والنمو الاقتصادي، حيث يسهم الفساد في إعادة تخصيص الثروات لصالح الأكثر قوة ممن يحتكرون السلطة.

12.6 يعتبر الفساد معوق أساسي للتنمية الاقتصادية، نظرا لعرقلته للاستثمارات سواء الأجنبية أو المحلية، ومساهمته في تفشي عدد من الأمراض الاجتماعية كالبطالة، الفقر وتشتت المجتمع وبروز فوارق اجتماعية وسيطرة قانون القوة...إلى غير ذلك من الأمراض التي تخلفها.

13.6 الفساد له آثار سلبية على التنمية والرفاهية، وعلى مستوى الفقر والبطالة وعلى مستوى الحوكمة وعلى كثافة المؤشر الاجتماعي وعلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

7. آليات (Sahr، Dininio، و Robert، 1999) مجابهة الفساد وأسبابه.

إن النظر إلى الفساد من ضمن نطاق جودة التركيب الاجتماعي بكامل مكوناته ونظام الإدارة العامة والتغيير التشريعي، ودعم النزاهة وإيجاد اللوائح الجزائية وأدوات المحاربة هو تشجيع لفعالية القانون، وحماية حقوق الملكية، وحرية المعلومة، وتقاسم السلطة والتنافس السياسي والشفافية بشكل عام وكذلك الآليات التي تسمح للمواطنين بأن يكون لهم صوت فعال ودورا مركزيا .

1.7 قوة البيانات والمعلومة والشفافية: (Sahr، Dininio، و Robert، 1999) تستخدمه البلدان التي تتبنى الإصلاحات البيانات لقياس ومراقبة مدى التقدم في مجال جودة نظام الإدارة العامة وللمساعدة على اتخاذ القرارات في هذا المجال وفيما يتعلق في محاربة الفساد ينبغي منح المزيد من التشجيع لإجراءات تعزيز الشفافية مثل قوانين الحرية المعلومات وإفصاح كبير الرسميين عن ممتلكاتهم علنا وتوفير سجل تصويت البرلمانين المفتوح.

2.7 مشاركة المواطن والمجموعات في مكافحة الفساد: (Sahr، Dininio، و Robert، 1999) لا يمكن لجهود مكافحة الفساد أن تنجح عن طريق أعمال تقوم بها المشاريع الحكومية فحسب، بل لابد أن يشارك في هذه الجهود المجتمع المدني ووسائل الإعلام والبرلمان والجهاز القضائي والقطاع الخاص، بكل يعطي لكل جهة من هذه الجهات صوتا وقدرة على الفعل، ويمكن إشراك المواطنين على المستوى المحلي للعمل مع بلدياتهم لتحسن نظام الإدارة العامة وضبط الفساد أن تكون فعالة جدا.

3.7 السياسة المحلية (Sahr، Dininio، و Robert، 1999) تساهم إلى حد هائل في نجاح أو إخفاق أي جهد لتخفيف الفساد، ولابد من الاعتراف صراحة بالمصالح الخاصة المكتسبة وفهمها وإدراك أن النخب المحلية الخاصة تمارس في بعض الأحيان نفوذا غير مبرر ضد إصلاحات النظام الإدارة العامة، فلكي تنجح الإصلاحات ينبغي أن تكون هناك من ضمن المشهد السياسي المحلي قيادة محلية للتغلب على الضغوط التي

تقف في وجه الإصلاحات من أعضاء في القطاعين العام والخاص، ولاشك أن في المضاعفة الجهود الدولية أمر حاسم الأهمية، لكن هذه الجهود لن تتجح دون قيادة وتصميم من داخل البلد المعني نفسه، بمعنى قوة المشاركة الاجتماعية وأدوار المجموعات والمنظمات الاجتماعية والشبكات له أهميته المنتظرة منه، وبخاصة التركيز على العمل الجماعي والتعاون.

4.6 المجتمع الدولي: (Sahr، Dininio، و Robert، 1999) ينبغي على المنظمات الدولية أن تستخلص دروس التجربة، وتقترح خطوات صريحة ملموسة لتحسين النتائج فالشركات المتعددة الجنسيات تستطيع أن تؤثر كثيرا على النظام الإدارة العامة، والفساد في اقتصاد ناشئ إيجابا أم سلبا لذلك هناك حاجة إلى مجموعة من إجراءات الشفافية لضمان أن يكون التأثير إيجابيا، كذلك فإن فرض المزيد من الإفصاح في النظام المصرفي الدولي ومجابهة تبييض الأموال أمران هامان أيضا، كما تدعو الحاجة إلى قيام بلدان مجموعة الثمانية G8 بإعطاء أولوية أعلى لجهود مكافحة الفساد وبرامج المنظمات الدولية المطروحة في هذا الإطار من طرف: OCDE – FMI – BM.

5.7 الشفافية المالية: (Sahr، Dininio، و Robert، 1999) الشفافية المالية شرط أساسي لسلامة السياسة المالية والاقتصادية، فمثلا نشر وثيقة الميزانية، التي يتم عرضها بوضوح في الموعد المناسب يضيف الإلمام على العمليات الحكومية.

6.7 المساءلة: يشكل مبدأ المساءلة قيда على سلوك القائمين على شؤون السلطة ويلزمهم باحترام حقوق ورغبات المواطنين والأعضاء.

7.7 إحداث تحول حقيقي في النظام الاجتماعي بجميع مكوناته وخصائصه لترقية مستوى الاجتماعي خلاصة لهذا التحول الفعلي، لأن الفساد يضعف من الثقة العامة في المشاريع وفي قدرتها على الإصلاح الاقتصادي والسياسي كما يؤدي إلى تهديد الاستقرار الاجتماعي، وخرق فعالية القانون والقواعد العامة.

8.7 استقلالية القضاء وفعاليته.

9.7 الفصل بين السلطات وإقرار مبدأ التداول السلمي للسلطة.

10.7 إن مكافحة الفساد باعتباره احد معوقات التنمية يتطلب توفر إرادة سياسية من قبل صانعي القرار الراغبين في الإصلاح، ومنح هامش من الحرية للمؤسسات المجتمع المدني للقيام بدورها الفاعل والمؤثر ومساند للجهود التي تبذلها الحكومات، والرامية إلى محاربة الفساد، وهو المتمثل في كثافة شبكات الاجتماعية وشبكات السلطة « linking »، وأن الانضمام إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من شأنه أن يساهم في تعزيز الإطار القانوني والمؤسسي لمواجهة هذه الظاهرة، وتوظيف المناهج والوسائل الفعالة، وفي صادر للمنظمة الدولية للشفافية يشير فيما يتعلق بالجزائر إلى ما يلي: 75% من المشاريع الجزائرية التي شملها الاستطلاع حول الفساد نجد أن 6% من رقم الأعمال موجهة للعمولات و الرشاوى، وقد وضعت المنظمة الجزائر من بين الدول شمال إفريقيا والشرق الأوسط الأكثر تعرضا لظاهرة الفساد، الجزائر تحتل المرتبة 97

عالميا في انتشار ظاهرة الفساد بمعدل شفافية لا يتجاوز 10/2.7 بعد كل من تونس والمغرب ومصر بمعدلات 5، 2 و 3 على التوالي، ولا يزال يمثل مشكلة كبيرة في غالبية الدول العربية منذ عام 1985 بل تراجع لدى بعضها.

الخلاصة:

باعتبار الاستثمار محرك أساسي للاقتصاد الوطني، أن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة تحتاج إلى حوكمة رشيدة لمواجهة الفساد الإداري، المتعلقة بالإدارة الحكومية بصفة أساسية، ثم حوكمة منظمات الأعمال ودعم الأداء الاستراتيجي المتوازن لها، وعليه يجب على هذه المشاريع الاهتمام بموضوع الحوكمة ومدى تطبيقه لما له من دور فعال في تحقيق الأداء الذي هو مضمون الحوكمة. كما يجب نشر فكر الحوكمة بجميع مكوناته المتعلقة بحقوق المساهمين، وتشكيل إجراءات مجلس الإدارة وتشكيل عمليات التدقيق بالمؤسسة، وكذلك الإفصاح والشفافية والمساءلة، مع الدعوة لزيادة الوعي لدى المسيرين لزيادة فعالية حوكمة الشركات.

يتبين لدينا أن الفساد له اثر سلبي وعكسي مواجهه كليا لإيجابية العمل الحكومي والهيئات المشاريعية، القانونية والسياسية، ذلك من خلال التوظيف غير العملي للشبكات الاجتماعية والمجموعات والوظائف العامة، ويمتد تأثيره السلبي على كل من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك على الاستثمار والعمل، وعلى توفير السلع العامة والخدمات والاستفادة منها والفرص المتاحة، وعلى توسيع مجال الثقة العامة وعلى الالتزامات والقواعد العامة والقيم المشتركة وفسادها، وعلى تقوية الترابط الاجتماعي والاندماج، والفساد بهذا الشكل له إتصال مباشر بالمستوى الكلي من تعزيز الحكم الرشيد ودعم فعالية الهيئات المشاريعية، وهو من معايير الدلالة على فعالية تلك الهيئات، ولكن أثر الفساد لا يخفى على المجتمع المدني والسوق، أي أن الفساد يفسد تلك العلاقة المشار إليها بين كل من الوحدات الثلاثة: الحكومة - المجتمع المدني - السوق، بل الفساد يمتد إلى داخل كل وحدة منها وتخریبها في وضعية تعاكس مزايا المؤشر الاجتماعي كليا ودوره العملي، مما يدفعنا مباشرة للبحث في إشكالية الفساد وأثره في ذلك، إن مواجهة الفساد ينبغي أن تكون من المهام المدرجة في أعمال الهيئات المشاريعية، السياسية والقانونية بصفة أساسية، وبالتوازي مع ذلك يأتي الاستثمار في ترقية القدرات البشرية والاجتماعية والموارد الطبيعية [الرأس مال الاقتصادي والمالي، الاجتماعي والبشري والفكري].

المراجع:

- Alam, M. S. (1989). Anatomy of corruption: An approach to the political economy of underdevelopment. *American Journal of Economics and sociology*, 48.4: 441-456.
- Bourdieu, P. (1980). Le Capital Social, Notes Provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, p.p 2-3.
- Bygrave, W. D., & Hofer, C. W. (1991). Theorizing about entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory And Practice. Baylor University*, 13-22.
- Carrier, G. (1997). La gestion axée sur les résultats à l'Agence canadienne de développement international: mythe ou réalité? *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 18.sup1: 565-586.

- Chinhamo, A. O., & Gabriel, S. (2007). *Institutional Working definition of Corruption*1 (Vol. ACT/1/2007/WPS). (W. P. Series, Éd.) Southern Africa.
- Commission, T. I. (2017). *Transparency International*. Récupéré sur [www. Transparency.org/cpi/index](http://www.Transparency.org/cpi/index),2017.
- COSTER, M. (2003). *Entrepreneur et entrepreneuriat*. Organisées par E M Lyon , Ecly Cadres et Entrepreneuriat, Mythes et Réalités. Lyon: Les Cahier de Cadres.
- Curzon, L. B. (1997). *Teaching in Further Education: An Outline of Principles and Practice (Cassell education)* (Vol. B012HUG5NG). Continuum International Publishing Group Ltd.; 5th Revised edition edition.
- Dininio, P., Sahr, J. K., & Robert, L. (1999). *A handbook on fighting corruption*. Bureau for Global Programs, Field Support and Research, Center for Democracy and Government. US Agency for International Development.
- Elam, A., & Siri, T. (2010). Gendered institutions and cross-national patterns of business creation for men and women. *The European Journal of Development Research*(22.3), 331-348.
- Eric, M. L., & Christophe, L. (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.
- Garner, J. H., Christopher, D. M., & Cedrick, H. (2004). Patterns of police use of force as a measure of police integrity. *Police integrity and ethics*, 109-125.
- Gartner, W. B. (1989). *Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. Entrepreneurship theory and practice*. vol. 14, no 1: 27-38.
- Gurría, A. (2006). *L'OCDE lutte contre la corruption*. PARIS : OCDE PUBLICATIONS, 2 rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, n°.83916, Imprimé En France.
- HARVEY, D. M. (1977). *Automatic rangefinder and focusing apparatus*. U.S.A: Patent No 4.
- Jean, P. B., & Barthelemy, C. S. (2004). *Etude de l'intention Entrepreneuriale des étudiant*. Grenoble: maison de l'entreprenariat.
- Julien, P. A., & Marchesnay, M. (1988). *La petite entreprise: principes d'économie et de gestion*. Boucherville, Québec: Éditions G. Vermette.
- Kaufmann, D. (2016). *Index de compétitivité de la croissance de l'enquete EQS, "Gouvernance Idicators"1996-2016*". WEF 2005-117 indicateurs de contrôle de la corruption.
- KAUFMANN, D., & KRAAY, A. (2007). *Governance Indicators: Where Are We, Where Should We Be Going?* World Bank Institute . Global Governance Group and Development Research Group WPS.4370.
- KAUFMANN, D., KRAAY, A., & MASTRUZZI, M. (2008). *Governance Matters Vii: Aggregate And Individual Governance Indicators 1996-2007*. WORLD.BANK. washington: Development Research Group Macroeconomics and Growth Team & World Bank Institute Global Governance Program, WPS 4654,.

- KAUFMANN, D., KRAAY, A., & ZOIDO-LO, P. (1999). *Aggregating Governance Indicators*. Washington: World Bank , D.C .WPS.No.2195.
- Neild, R. R. (2002). *Public corruption: The dark side of social evolution*. Anthem Press.
- Nye, J. S. (1967). Corruption and political development: A cost-benefit analysis. *American political science review*, 61.2: 417-427.
- OECD, & DAC. (s.d.). *Orientations du CAD sur le développement participatif et la bonne gestion des affaires publiques*. Paris: edt OECD.
- PNUD. (1995). *Public Sector Management-Governance And Sustainable Human Development*. NewYork: ed PNUD.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S. D., & Servais, I. (2005). *Global entrepreneurship monitor: Data collection design and implementation 1998–2003*. Small business economics.
- Say, J. B. (1803). *Traité d'économie politique*. Paris: Deterville.
- Schumpeter, J. A. (1950). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. & E 3rd Ed.
- Siomy, M. (2007). *Développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: Le cas du Rendez-vous entrepreneurial de la Francophonie*. Québec: Université Laval,.
- Stren, R. (2005, MARS JUIN). *La gouvernance dans le développement urbain*. Toronto- canada: centre d'études urbaines et communautaires, université de Toronto- canada.
- TOOLKIT, & ANTI-CORRUPTION., U. (2004). *The Global Programme Against Corruption UN Anti-Corruption Toolkit*. Vienna: Was Issued And Printed With The Support Of The Ministry Of Foreign Affairs (Development Cooperation) Of The Netherlands And The Ministry Of Foreign Affairs Of Norway, 3rd Edition, Vienna.
- Waterbury, J. (1973). Endemic and planned corruption in a monarchical regime. pp. 533-555.
- WIDER, & Uslaner, E. M. (2006). *Corruption and inequality*. swedish: WIDER Research Paper No. 2006/34.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (1999). *Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy*. World Bank.
- عبد السلام عوض الله صفوت. (1953). *اقتصاديات الصناعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية*. مصر: دار النهضة.
- عبد الله خبابة. (2013). *المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، آلية لتحقيق التنمية المستدامة*. مصر: دار الجامعة الجديدة الاسكندرية.
- عدون ناصر داداي. (1998). *المؤسسة الاقتصادية : موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها* (المجلدات 978-996-117-1927-6). الجزائر: دار المحمدية العامة.
- علام سمير. (1994). *إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة*. القاهرة: دار العربية للنشر والتوزيع.

الركيزتين الأساسيتين لنجاح المقاول كمحرك للسيرورة المقاولاتية

كريع سلمى * ، بوجلال فضيل †

I مقدمة :

من أجل تنمية الفكر المقاولاتي وبناء الشخصية المقاولية التي تتجس في إنشاء مشروعها الخاص وتطويره والمحافظة عليه لابد أن تسود ثقافة مقاولاتية داعمة تبني معارف ومكتسبات يتقاسمها أفراد المجتمع، تساعدهم على سقل إستعداداتهم وخصائصهم النفسية وقيمهم وقدراتهم (كالثقة بالنفس والمبادرة والإبداع والشعور بالمسؤولية... وغيرها)، ثم وضع هذه المهارات والخبرات حيز التنفيذ في العملية المقاولاتية كما يظهره ويلخصه نموذج مراحل بروز المقاولين لكل من J-P SABOURIN et Y GASSE والمتمثل في (المسبقات، الإستعدادات، تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في المشروع) وهذا لن يتأتى إلا من خلال مساهمة عدة أطراف من المجتمع:

كبيئة التنشئة (الأسرة) التي تساعد الفرد على أن يفتح آفاق تفكيره على خيارات جديدة فيلجأ مثلا للمقاولاتية كخيار في المسار المهني.

وأيضا المؤسسات التعليمية للأفراد في مختلف الأطوار من فترة التمدرس وحتى الجامعة ومعاهد التكوين لآبد هي الأخرى أن تحت على ذلك.

وكذلك البيئة المحيطة (المجتمع) بكل أطرافها ومجالاتها السياسية ، والجماعات المحلية، والحكومية لآبد أن تساهم في بناء هذه الثقافة من أجل تثمين الثروات الإقتصادية والبشرية من أجل إستدراك التأخر في خلق ال مؤسسات التي تدعم نمو إقتصاد البلاد وخلق فرص العمل الجديدة.

ولكي تسود هذه الثقافة سيادة فعالة تخدم التنمية الإقتصادية لآبد أن تأخذ إتساع فهم دور المقاول بعين الإعتبار، الذي مع كل التغيرات الحاصلة في العالم أصبح يأخذ صورا عديدة لآلتحصر فقط في إنشاء المشروع بل تتعدى إلى إحداث القيمة المضافة.

وبالأخص إذا ما نظرنا بعمق ووعي إلى التداخل الحاصل بين مفهوم المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة خاصة لدى الدول النامية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تطور البحث في

* أستاذ مؤقت، جامعة باتنة (الجزائر)، kribaselma@yahoo.fr
† أستاذ مساعد ب، جامعة قسنطينة 1 (الجزائر)، fodilmaster@yahoo.com

مفهوم المقاول والمقاولاتية بين إشكاليتي توحيد التعريف لكلا المصطلحين وتعدد التوجهات الفكرية بحيث كل منها يعالج جزئية في المصطلحين تختلف عن جزئية الآخر.

إشكالية البحث:

من خلال الطرح السابق يمكننا طرح إشكالية التالية:

فيما تتمثل الركيزتين الأساسيتين لنجاح المقاول كمحرك للسيرورة المقاولاتية؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية الموضوع في أنه يحاول البحث في أثر الركيزتين الأساسيتين لنجاح المقاول وأهم سماته المؤثرة في فعالية إنشاء المؤسسة وإستمراريتها وتجسيد المقاولاتية من أجل تحقيق التنمية الإقتصادية، بإعتبار أن هذا الموضوع يعول عليه كثيرا في معالجة بعض المشاكل التي يعاني منها الإقتصاد سواءا من ناحية إيجاد مصادر للثروة تكون بديلا عن الربح أو الحد من مستويات البطالة والقضاء على عدة مشاكل إجتماعية.

أهداف البحث: يهدف المقال إلى:

- إمعان النظر في أهم الركائز التي تضمن نجاح المقاول في العملية المقاولاتية من وجهة نظر بعض الرواد والباحثين.
- إعطاء صورة واضحة عن المقاول من أجل مساعد المتجهين لهذا الإتجاه والعاملين في مجال المقاولاتية على فهم الدور الأساسي للمقاول وأهم الدعائم التي تحقق لهم الفعالية في السيرورة المقاولاتية من أجل تحقيق التنمية.
- حصر أهم السمات والخصائص وتحديد أكثرها تأثيرا على إنشاء المشروع ونجاحه وإستمراريته من أجل خلق التنمية الحقيقية.

1- الإطار النظري للمقاول: أردنا من خلال هذا العنصر أن نتعرف أكثر على من هو المقاول

1-1- تعريف المقاول:

بالرغم من الاختلاف في مفهوم المقاول وتعدد تعريفاته، فقد اعتمدنا على عدة تعاريف تخدم الهدف العام:

- حسب Gartner يعرفه على أنه " ذلك الشخص الذي أنشأ مشروعا أو مؤسسة جديدة أو يسعى لذلك معتمدا على أفكار إبداعية، كما أنه يتميز عن الآخرين بصفات واستعدادات خاصة".

ويرى Schumpeter أن دور المقاول كوظيفة، فهو الذي يقوم بالإبداع والابتكار اللذان يعملان على تحديث جميع عوامل الإنتاج، ويرفع من مستويات الأنشطة والحياة الاقتصادية، كما يرى أن المقاول هو فاعل التغيير (تنفيذ تركيبات جديدة).

وحسبه أيضا فإن دور المقاول يتمثل في الإصلاح أو الثورة على روتين الإنتاج باختراع ما، أو عموما لإمكانية تنفيذ تقنية غير منشورة، إنتاج سلعة جديدة، أو طريقة إنتاج جديدة لإنتاج سلعة قديمة أو استغلال مصدر جديد للمواد الأولية أو إعادة تنظيم فرع صناعي ما، وهكذا.

أما من منظور Kirzner فالمقاول هو الشخص الذي عليه مواجهة مخاطر التجارة، لأنه يعمل في سوق لا يقينية فلا بد عليه أن يطور فيها المميزات التي تسمح له بمواجهة مخاطر السوق، ويتمثل فعله في إستغلال الفرص التجارية التي لم تستغل من طرف الآخرين، وسلاحه في ذلك اليقظة في محاولة توقع المستقبل.

1-2- خصائص ومميزات المقاول:

مع التعدد والتنوع الكبير في وجهات النظر حول الخصائص والسمات الواجب توفرها لدى الشخص المقاول فإنه يصعب حصرها إلا أنه يمكن الإحاطة ببعض الجوانب، والشكل الموالي يوضح خصائص المقاولين تبعاً لأنماط تفكيرهم أو التوجه الإيديولوجي لديهم:

الشكل (1): صفات للمقاول حسب التوجه الفكري لديهم



المصدر: الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015، ص24.

من خلال الشكل يتبين أن التوجه لفكري ينعكس على خصائص المقاولين فتبعاً للتطور أو التقليد وكذلك تبعاً للجماعية أو الفردية تتغير هذه الخصائص، فنجد المقاول الليبرالي مقاولاً متطوراً ذو منطق فردي، أما المقاول الشبكي فهو مقاول متطور ذو منطق جماعي، أما المقاول التعاوني فهو مقاول تقليدي غير متطور وذو منطق فردي وعكسه المقاول غير الرسمي الذي يعتبر مقاولاً تقليدياً ذو منطق جماعي.

كما يمكن تلخيص هذه السمات في عدة خصائص شخصية، خصائص سلوكية وخصائص إدارية كما يلي:

1-2-1- الخصائص الشخصية:

حسب "R.Papin" هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي (صندرة سايبى، 2014):

- أ- **الطاقة والحركية:** وذلك لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر والوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.
- ب- **القدرة على احتواء الوقت:** ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.
- ج- **القدرة على حل مختلف المشاكل:** فغالبا ما تواجه المقاول عدة عقبات وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى ومع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاري ما، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلى استشاري أو مساعد.
- د- **تقبل الفشل:** يشكل الفشل جزءا من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل، الخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.
- هـ- **قياس المخاطر:** ينبغي أن يخطط المقاول للمخاطر التي قد تواجهه في المستقبل وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.
- و- **التجديد والإبداع:** فلاستمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكله أو مخططاتها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير اشل طاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.
- ز- **الثقة بالنفس:** فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعورا متفوقا وحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها و التعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين .
- بالإضافة إلى مميزات أخرى مثل: الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية، روح المبادرة وحب المغامرة..... إلخ

1-2-2- الخصائص السلوكية

تشتمل على نوعين من المهارات وهي (علي، 2014/2015)

أ- المهارات التفاعلية: Interaction Skills :

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

ب- المهارات التكاملية: Integration Skills :

المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

1-2-3- الخصائص الإدارية: تشتمل على ما يلي (حمزة، 2009)

أ- **المهارات الإنسانية:** تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني؛

ب- **المهارات الفكرية:** وتتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية؛

ج- **المهارات التحليلية:** و تم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية ، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذاك على الحصة السوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك؛

د- **المهارات الفنية (التقنية):** وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية.

1-3- أنماط المقاولين بما تتطلبه التغيرات العالمية :

يعتبر كل من الاقتصاديين الأمريكيين ميليز Miles و سناو Snow صاحبي هذا التصنيف، حيث قاما بدراسة العلاقة بين المقاولية و التجديد و قاما بالفرقة بين أربعة أنماط من المقاولين (سايبي، 2014/2015):

1-3-1- المقاول الباحث عن التجديد:

يعتبر هذا النمط أن المقاول هو مجدد بحث إذ يبحث الفرد هنا عن التجديد الدائم (في المنتج ، واجراءات الانتاج...)، رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على أرض الواقع ، لذا يقوم بتنظيمها أولا ثم يطرحها على مستوى السوق، بشكل يمكنه من خلق مؤسسة، ويتلائم هذا النمط مع النشاطات ذات التكنولوجيا العالية (مثلا البيوتكنولوجيا)، والتي تكون فيها أماكن الاستثمار والتصنيع والتسويق تتجاوز القدرات الفردية ، فغالبا ما تشتري هذه الافكار والمشاريع من قبل المجمعات الصناعية الكبرى التي ترغب في خلق فرع جديد؛

1-3-2- المقاول المجدد:

يملك هذا النمط من المقاولين ميل كبير للسيرورة المقاولية ، حيث يبحث عن التجديد بشكل نظامي يقوم بإستغلاله هو بنفسه و الاستثمار فيه وتحويله إلى مؤسسة و يملك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة للتكنولوجيا المنافسة وهذا ما يفترض إمتلاكه ميزانية عالية تجند في البحث والتطوير ، التي تضمن تنمية عملية التجديد؛

1-3-3- المقاول المتتبع للتجديد:

هو المقاول الذي يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة و هو النمط السائد لدى اليابانيين و المؤسسات اليابانية .وفي هذا الإطار يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة جديدة ومنتجات مختلفة ، اما المتتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد الذي يمس التسيير وتخفيض التكلفة ، وتعتبر هذه الاستراتيجية أصعب من التجديد في ذاته، وذات تكلفة أكبر؛

1-3-4- المقاول المتفاعل مع التجديد:

يتبنى هذا النمط من المقاولين إستراتيجية تنمية ناتجة رد فعل، حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث، و يبدي لها ردود أفعال تتلائم و الأفعال التي تحدث .و قد يحمل هذا الموقف الانتهازي خطرا يرتبط بالتزعزعات التي يمكن أن تطرأ على القطاع، وضعف درجة إستجابة الزبائن للتجديد نتيجة لوفائهم لمنتجاتهم أو مؤسساتهم - المفضلة.

1- الركيزتين الأساسيتين لنجاح المقاول كمحرك للسيرورة المقاولاتية (تجسيد المقاولاتية):

واقترح Shane and Venkatarman مفهوما أكثر شمولية للمقاولاتية تتضمن تحتها كل الأشكال الأخرى التي عبر عنها باقي الباحثين من وجهة نظرهم، وهو مفهوم خلق النشاط (خلق مؤسسة) حيث ركزا على السيرورة (العمليات) بدلا من التركيز على النتائج وشرحا أن البحث في هذا المجال يكون على ثلاث مستويات هي :دراسة مصادر الفرص، سيرورة اكتشاف وتقييم وإستغلال الفرص، ودراسة الأفراد الذين يقومون باكتشاف وتقييم وإستغلال الفرص (Denise, 2010) .

ومن هذا المنطلق سوف نفصل في اهم ركيزتين لنجاح المقاول ألا وهما مصادر الفرص، والإبداع لدى أولئك الأفراد الذين يقومون باكتشاف وإستغلال تلك الفرص.

2-1 الإبداع Innovation:

هناك توجهات لبعض الباحثين تعرف المقاولاتية عن طريق وصف ما يقوم به المقاول بحيث: "يقوم المقاولون بإبداع شخصي ويخوضون المخاطر بخلق مؤسسات جديدة، وذلك بالبحث عن الموارد بهدف تنفيذ أفكار جديدة مبدعة تسمح بحل المشاكل ورفع التحديات، أو تلبية احتياجات سوق محددة بوضوح" (مراح، 2003).

في هذا السياق فإن هناك وجهة نظر أخرى ترى أن المقاولاتية هي التي تصنع الفرص وذلك من خلال الإبداع حيث تعرف المقاولاتية على أنها " :سيرورة يمكن أن نجدها في مختلف البيئات وبأشكال مختلفة، تقوم بإدخال

تغييرات في النظام الاقتصادي عن طريق إبداعات قام بها أفراد أو منظمات، هذه الإبداعات تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادية، وتكون نتيجة هذه السيورة خلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع ككل (FAYOLLE, 2003).

من هنا يظهر جليا أن الإبداع من أهم المهارات التي لابد أن يمتلكها المقاول أو على الأقل لابد أن تصاحبه في السيورة المقاولاتية فهو الذي يمكنه من صناعة الفرص وبالتالي فهما المحركان الفعالان في نجاح السيورة المقاولاتية وفيما يلي عرض وجيز لتعميق الفهم.

من هنا يظهر جليا أن الإبداع من أهم المهارات التي لابد أن يمتلكها المقاول أو على الأقل لابد أن تصاحبه في السيورة المقاولاتية فهو الذي يمكنه من صناعة الفرص وبالتالي فهما المحركان الفعالان في نجاح السيورة المقاولاتية وفيما يلي عرض وجيز لتعميق الفهم.

2-1-1- تعريف Shumpeter للإبداع :

عرفه بأنه النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه، وقد حدد خمس أشكال للإبداع هي:

- إنتاج منتجات جديدة استجابة لطلبات مستقبلية؛
- الكشف عن ط ا رثق جديدة في الإنتاج لم تكن معروفة من قبل تسهم في تخفيض التكاليف؛
- إيجاد منفذ جديد لتصريف المنتجات؛
- اكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية؛
- إيجاد تنظيم جديد.

إكتشاف الفرص وإستغلالها:

إن التطرق لمفهوم الفرصة حسب وجهات نظر الباحثين المختلفة كفيل بإبرازها كثاني أهم ركيزة لنجاح المقاول وضمان لنجاح سيورة المقاولاتية.

2-2-1- تعريف الفرصة:

الفرصة حسب " Casson " هي الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات ومواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثمرة والتي يقوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمرة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، وتقتن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف إستغلالها (Messegheem, 2006).

وحسب "دراكر" هناك مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل في (Loue E. M., 2006)

الفرص المتواجدة في الأسواق كثمرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشبعة؛

-الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة؛
 - الفرصة الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية والاقتصادية .
 إذن يفترض هذا الاتجاه أن الفرص في الطبيعة كما هي، ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى نتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية.
 واعتبر كل من "Shane، Venkataraman" أن الفرصة هي الوضعية التي يستطيع منتج أو مادة أولية أو آلية تنظيمية جديدة أن تتخذ شكلا جديدا يوفر فرصة للربح، وبشكل واضح ترتبط الفرصة بالربح.

2-2-2- الفرق بين مفهومي الفرصة والفكرة:

يمكن أن تتخذ فرص الأعمال أشكالا مختلفة حسب اختلاف مصادرها، حيث يمكن أن تكون نتيجة للعوامل السوقية، كإكتشاف مواد أولية جديدة، أو إبداع في أسلوب الإنتاج أو مختلف العمليات الأخرى أو شكل جديد من العائد السوقي، أو استغلال مصدر طاقة جديد، أو في إعادة هيكلة السوق، كما أنها يمكن أن تنتج عن التباين في المعلومات أو الإبداع بمختلف أشكاله، فهي تكون نتيجة لتغيرات معقدة والتكنولوجيا والبيئة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والديموغرافية، فهي توجد بسبب توفر ظروف لم تكن موجودة من قبل (Baron, 2006).

وما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار هو أنه ليست كل فكر فرصة؛ إلا إذا كانت جاذبة وممكنة التحقيق والاستمرار ، وإذا توفرت لها إمكانات إستغلالها من أجل تحقيق الربح، هذا مافسره الباحثين.
 فبالنسبة لـ " Hernandez " الفرصة هي أكثر من مجرد فكرة بسيطة، فهي تحتاج إلى توفر إمكانية لإستغلالها من أجل تحقيق الربح، وهي تمتلك القدرة على الجذب وإمكانية الإستمرار ، و "Fillion" يرى أن الفرصة متعلقة بالحاجة، فهي تطرح في السوق في وقت محدد وتمنح للمنتج قيمة إضافية بالنسبة للمستهلك، أما الأفكار فهي عبارة عن مصطلح عام ونظري غير ملموس، بينما الفرصة تمتاز بكونها ملموسة وممكنة التحقيق في أرض الواقع (N'GUESSAN, 2006).

2-2-3- العوامل المؤثرة في خلق واكتشاف فرصة مقاوالاتية:

أ-اليقظة(المعرفة) المقاوالاتية:

ترتكز سيرورة إكتشاف الفرص واستغلالها على ما يسمى باليقظة المقاوالاتية ، ويعتبر كرزنر أول من إستخدم مصطلح اليقظة (vigilance) ليعبر بها عن إدراك الفرصة، حيث عرفها على أنها " القدرة على التعرف على الفرص المهمة من الآخرين"، وأضاف أن إدراك الفرص من قبل المقاولين هي حالة من حالات اليقظة للمعلومات، وأطلق على هته الحالة اسم الوعي المقاوالاتي (entrepreneurial awarness) وعرفه على أنه الميل لمعرفة المعلومات حول المنتج وسلوك السوق، والتركيز بشكل خاص على المشاكل التي تواجه المنتجين والمستهلكين، والحاجات المتجددة للسوق، بالإضافة إلى الإمكانيات الجديدة لدمج الموارد، كما أضاف باحثون آخرون أن السمات الشخصية والبيئة قد يتفاعلان

لخلق ظروف من شأنها تحفيز الوعي المقاولاتي وبالتالي اكتشاف الفرص، وبالنسبة للكثير من الباحثين فإن المقاولين أكثر يقظة للفرص الجديدة ويستعملون المعلومات بشكل يختلف عن الآخرين (Franck BARES, 2004). La création et le développement d'opportunités.

ب-التباين في المعلومات والمعارف السابقة:

بالنسبة لـ Shane وانطلاقا من النظرة النمساوية التي تعتبر أن وجود المقاولاتية هو بسبب التباين في المعلومات المتوفرة لدى الفاعلين الاقتصاديين، فقد افترض أن الأفراد يكتشفون الفرص المقاولاتية لان معارفهم السابقة تمكنهم من تحديد قيمة المعلومات الجديدة.

وأكد الكاتب أنه مهما كانت طبيعة المقاول فانه يكتشف الفرص انطلاقا من معارفه السابقة، التي تمكنه من استيعاب المعلومات المتوفرة، وأكد عددا من الفرضيات نلخصها كما يلي: (Scott, 2000)

ج-ليست هناك فرصة مقاولاتية يمكن أن تكون واضحة لكل المقاولين المحتملين، حيث أنه من المستحيل تقريبا أن يمتلك الجميع نفس المعلومات وفي نفس الوقت.

د-المعارف السابقة لكل فرد تخلق ما يسمى بمجال المعرفة الذي يمكن من إدراك بعض الفرص فقط وليس الكل، وهناك ثلاث أبعاد رئيسية للمعارف الداخلية المهمة لسيرورة اكتشاف الفرصة المقاولاتية وهي: المعرفة السابقة للسوق، المعرفة السابقة لمختلف طرق العمل في السوق، المعرفة السابقة لمشاكل الزبائن.

شبكة العلاقات الاجتماعية:

Hills و وزملاؤه وجهوا اهتمامهم نحو دراسة أهمية شبكة العلاقات في اكتشاف الفرص، حيث أشاروا إلى أن العلاقات الضعيف (المعارف العارضة وغير الوطيدة) هي "جسور" توصلنا لمصادر المعلومات، تلك المصادر التي لا نصل إليها بالضرورة من خلال العلاقات القوية (العائلة، الأصدقاء) وأكد Granovetter أن احتمال حصولنا على المعلومات المهمة من العلاقات الضعيفة أكبر من احتمال حصولنا عليها من العلاقات القوية، لأنه في الغالب علاقاتنا الضعيفة أكثر تشعبا بكثير من علاقاتنا القوية، وسمح اختبار Hills هته الفرضية هو وزملائه من التأكيد على أن " المقاولين الذين لهم شبكة علاقات واسعة لديهم احتمال لاكتشاف فرص أكبر من غيرهم. (BARES Franck, 2004)

السمات الشخصية:

يركز الكثير من الكتاب على السمات الشخصية ودورها في نجاح المؤسسات المقاولاتية، حيث أشار Shaver et Scott إلى أن الاختبارات النفسية توصلت إلى تحديد سمتين رئيسيتين لهما علاقة بتحديد الفرص الناجحة، وهما (Shaver G and Scott R, 1991) :

أولا لاحظ الكثير من الباحثين الارتباط بين التفاؤل والاكتشاف المرتفع للفرص، فالد ارسات التي قام بها Krueger et Brazeal و Krueger et Dickson أكدت أن التفاؤل المقاولاتي يرتبط بالإيمان بالكفاءة

الذاتية (ثقة بالنفس)، وعلينا أن نلاحظ أن التفاؤل هنا مرتبط بالقدرة على تحقيق أهداف صعبة ومختلفة (الكفاءة) وليس مرتبطا بتحمل مخاطر أكبر؛

-أما Guth وزملاؤه فقد وضحو أن التفاؤل المقاولاتي هو رؤية داخلية لاحتمال نجاح المؤسسة، تركز في الجانب الأكبر منها على تقييم المقاولين لإمكاناتهم ومعارفهم، مع نزعة واقعية في الحكم على النتائج المحتملة؛ -الخاصية الثانية هي الإبداع، وهي التي إعتمدها Schumpeter في القول أن المقاولين ينجحون في اكتشاف الفرص أين يفشل غيرهم.

حيث وجد و زملاؤه أن 90% من عينتهم يعتقدون أن الإبداع مهم جدا لاكتشاف الفرص، لكن المقاولين يعتقدون أن الأكثر أهمية بالنسبة لهم هو الاندماج ضمن شبكة توفر لهم المعلومات حول السوق، واستنتجوا أن المقاولين المرتبطين بشبكة معلومات مع الفرص المقاولاتية هم بحاجة أقل لان يكون مبدعين مثل أولئك الذين لا تتوفر لهم مثل تلك الشبكة (Franck BARES, La création et le développement d'opportunités, 2004)

2-2-4- الاسئلة الواجب الإجابة عنها لتقييم الفرص :

الإجابة على هذه الأسئلة تعكس جوهر ومحتوى الأنشطة لدى المقاول في السوق ما يلي (مبارك، 2009):

1- ما حاجة السوق الأساسية؟

2- ما الملاحظات الشخصية للأفراد والخبرات المتوافرة عن حاجات السوق؟

3- ما الظروف الاجتماعية السائدة؟

4- ما نوع بحث السوق المطلوب للتعرف من خلاله على كل حاجات السوق؟

5- ما الرخص أو التراخيص المطلوبة لإمكانية تحقيق الحاجات؟

6- ما وضع المنافسين في السوق؟

7- ما السوق الدولي المشابه لهذا السوق؟

8- ما المنافس الدولي لنا؟

9- ما هي مصادر الأموال لتنفيذ الأنشطة؟

خاتمة: نتائج الدراسة والتوصيات

يخلص البحث إلى أن مفهومي الإبداع والفرصة يتمركز في لب البحث في السيرورة المقاولاتية، ففي هذا الإطار يكون البحث على عدة مستويات هي: دراسة مصادر الفرص، سيرورة إكتشاف وتقييم واستغلال الفرص، ودراسة الإبداع لدى الأفراد الذين يقومون بالعملية المقاولاتية. من خلال ما أورده في هذا البحث نتوصل إلى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

هناك الكثير من الدراسات التي ركزت على صفات وخصائص المقاول لكن أهم الخصائص التي تتقاطع عندها معظم الدراسات تتمثل في: الابداع، الميل للمخاطرة، المبادرة، الحاجة للإنجاز، الثقة بالنفس، الاستقلالية وتحمل المسؤولية.

هناك فرق بين الفرصة والفكرة فالفرصة هي أكثر من مجرد فكرة بسيطة، فهي تحتاج الى توفر امكانية استغلالها من أجل تحقيق الربح، وهي تمتلك القدرة على الجذب وامكانية الاستمرار كما أنها متعلقة بالحاجة، فهي تطرح في السوق في وقت محدد وتمنح للمنتوج قيمة اضافية بالنسبة للمستهلك، فهي تمتاز بكونها ملموسة وممكنة التحقيق في ارض الواقع اما الفكرة فهي عبارة عن مصطلح عام ونظري غير ملموس. من منطق الفرصة فان المقاول ، هو ذلك الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها بينما لا يستطيع الآخرون ذلك ويمتلك الخصائص التي لا يمتلكونها والتي تمكنه من رؤية الفرص التي لا يرونها. من منطلق الابداع فان المقاول هو ذلك الشخص الذي لديه تصورات واضحة وغير اعتيادية لما يمكن عمله ؛ فهو يقوم بجمع وتنظيم المصادر والموارد بطريقة مختلفة وإبتكارية تخدم أهدافه وتتناسب مع المشروع الجديد.

التوصيات:

السعي لنشر ثقافة المقاول في المجتمع ككل وبتظافر كل الجهود .
-العمل على تفعيل دور الجامعات والمدارس والمجتمع المدني والحكومة وكل الفاعلين بما يتلاءم مع الواقع الاقتصادي.

الإحالات والهوامش:

صندرة سايبى، سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المراقبة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر.
لفقيه حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر.
صندرة سايبى، محاضرات في إنشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة2 عبد الحميد مهري،الجزائر، 2014/2015.
مراح حياة، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والإبداع، رسالة ماجستير في العلوم الإجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2003.

مجدي هوض مبارك، الريادة في ادارة الاعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، 2009، مصر.

Cassandra Denise Crute, Leading entrepreneurially: Understanding how community college leaders identify with and relate to entrepreneurial leadership, PhD theses, College of Education at Mercer University, Atlanta, 2010.

Karim Messeghem, L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006.

Alain FAYOLLE, le métier de créateur d'entreprise, les éditions d'organisation, paris, 2003.

- Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Les compétences entrepreneuriales. Définition et construction d'un référentiel, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25,26,27 octobre 2006.
- Robert A. Baron, Opportunity Recognition as Pattern Recognition: How Entrepreneurs "Connect the Dots" to Identify New Business Opportunities, Academy of Management Perspectives, Vol. 20 Issue 1, February 2006.
- VAPO MAGLOIRE N'GUESSAN, L'ENTREPRENEURIAT ET LA RECHERCHE D'OPPORTUNITÉ: LE PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT D'UNE IDÉE D'AFFAIRES, Mémoire de maîtrise QUÉBEC, 2006.
- Franck BARES, Amine CHELLY, Thierry LEVY-TADJINE, La création et le développement d'opportunités: vers une relecture du rôle de l'accompagnement en entrepreneuriat, 4 ème colloque « Métamorphose des Organisations » : Logiques de création, Nancy - 21-22 Octobre.2004
- Shane Scott, Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities, Organization Science, Vol 11, N 4, 2000.
- Shaver G and Scott R, Person, process, choice: the psychology of new venture creation, Entrepreneurship Theory and Practice Vol 16, N 2, 1991.

المقاولاتية كآلية لتمكين المرأة المبادرة من إنشاء مؤسسات صغيرة

سامية خبيزي*

I مقدمة :

تعد المشاريع المقاولاتية من أفضل آليات الإنعاش الاقتصادي فهي تساهم في تنويع الاقتصاد وتخلق العديد من فرص العمل للشباب وترفع من مستويات الإنتاج والعائدات، وتجدد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة بمؤسسات جديدة صغيرة ومتوسطة تساهم في استحداث مناصب شغل، وكذا إنشاء مؤسسات مبتكرة تؤثر على المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى أن تكيف نفسها مع جملة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية ضمانا لاستمرارها وتعزيزا لقدرتها التنافسية.

لقد ساعدت العولمة والانفتاح الاقتصادي على زيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، فقد برز دور للمرأة خارج الإطار التقليدي المعتاد عليه، دور مكنها من إبراز طاقاتها وقدراتها وتمتعها.

أصبحت المرأة عنصر فاعل مساهم في تحقيق التنمية بعد ولوجها لعالم المقاولاتية وبروز ما يسمى بالمقاولات النسائية والتي أصبحت لها آثار ايجابية على اقتصاديات العديد من البلدان، فقد سجل المرصد العالمي للمقاولاتية حوالي 163 مليون امرأة قامت بإنشاء مشاريع جديدة سنة 2016 في 74 دولة.

عندما نتحدث عن المقاولاتية فيمكن القول أن هذا النشاط يرتبط بالذكور بدرجة أكبر في أغلب دول العالم والتي من بينها الجزائر التي تشهد ضعف في نسب المشروعات التي تعود للنساء، فالمقاولات النسوية تبقى نسبتها ضئيلة في الجزائر بالمقارنة مع الانجازات المحققة في البلدان العربية المجاورة وحتى البلدان الغربية.

المقاولاتية فتحت المجال أمام المرأة للمساهمة في العديد من المجالات المقاولاتية المتميزة، فقد أضحت بإمكانها إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة والتي من شأنها تحقيق التنمية الاقتصادية بتقليصها من البطالة ورفعها لمستوى المعيشة وكذا تلبية احتياجات المتعاملين الاقتصاديين، وقد منحت الدولة الجزائرية عدة تحفيزات للنساء المقاولات فيما يتعلق بالتمويل والدعم فقد وضعت إصلاحات تشريعية وخلقت آليات مؤسساتية لتسهيل مهامها على غرار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وغيرها من المؤسسات التي تعمل على دعم ومراقبة المؤسسات المنشأة خصوصا في السنوات الأولى من إنشائها وبداية نموها.

بناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل تعد المقاولاتية آلية لتمكين المرأة المبادرة من إنشاء مؤسسات صغيرة؟
تتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات :

- ما هو مفهوم المرأة المقاولاتية ؟

* أستاذة محاضرة ب، جامعة الجزائر (الجزائر)، khebizi_samia@hotmail.fr

- فيما تتجلى دوافع المرأة لدخول عالم المقاولاتية ؟
- ما هي أهم الخصائص المميزة للمرأة المقولة ؟
- فيما تتجلى الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للمقولة النسوية ؟
- ماهي مراحل إنشاء المؤسسات الصغيرة كوجه من أوجه المبادرة المقاولاتية؟
- ماهي أبرز الصعوبات التي تواجه المرأة المقولة ؟
- نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى:**

- التعريف بالمرأة المقولة.
- إبراز دوافع المرأة لدخول عالم المقاولاتية.
- التعريف بالخصائص المميزة للمرأة المقولة.
- إبراز الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للمقولة النسوية.
- توضيح مراحل إنشاء المؤسسات الصغيرة.
- الإشارة إلى الصعوبات التي تواجه المرأة المقولة.

1- المرأة المقولة ودخول عالم الشغل:

1-1 مفهوم المرأة المقولة:

أخذ دخول المرأة عالم الشغل ومساهمتها الاقتصادية حيزا من النقاش خصوصا بعد أن عكفت العديد من الهيئات والأطراف الناشطة في مجال حقوق المرأة على تغيير موقعها في البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات وأصبح بإمكانها دخول العديد من المجالات الاقتصادية على محدوديتها نظرا لبعض المعوقات التي تحول دون اكتمال مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتمكينها من التطور وبلوغ درجة هامة من التحكم في الموارد المتاحة بعيدا عن تمييز النوع الاجتماعي¹.

المقولة النسوية هي ما يصطلح عليها باللغة الانجليزية *Female Entrepreneurship* أو *Women Entrepreneurship* وتعرف على أنها: "من تدير وتراقب مؤسسة ما وتمتلك فيها ما يفوق 51 % من اسمها. إنهم يمثلون مجموعة من النساء الذين انفصلوا عن المسار واستكشفوا المشاريع الاقتصادية"².

تعرف المرأة المقولة بأنها: "المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة"³.

لقد عرف BIZO المقولة النسوية: "بأنها العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال المواد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح"⁴.

كما نظر للمرأة المقولة على أنها: "تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة واثقة من قدراتها وإمكانياتها، هدفها النجاح والتفوق"⁵.

على هذا يمكن تعريف المرأة المقاولَة على أنها هي المرأة المبادرة والمساهمة في إقامة المشاريع من خلال تأسيسها لمؤسسات تتحمل فيها مسؤولية تسييرها وتمويلها مع مواجهتها للمخاطر التي تعيقها.

1-2 دوافع المرأة لدخول عالم المقاولاتية:

أوضحت دراسة بعنوان « les français et la création d'entreprise » نشرت في تقرير Baromètre لسنة 2009 أن 34 % من الرجال الذين خضعوا للاستجواب أظهروا رغبة في إنشاء مؤسسات و 17 % منهم لهم إرادة فعلية لتجسيد ذلك، في المقابل 27 % من النساء لهم رغبة في إنشاء مؤسسات و 11 % منهن يقدمن على تحقيق ذلك في أقرب الآجال، وهي نسب تحسنت مقارنة بالإحصائيات التي نشرها ذات التقرير حول نفس الموضوع سنة 2007 ، والتي أظهرت نسبة 15 % من النساء الراغبات في إنشاء مؤسسات و 6 % منهن يحققن ذلك في وقت قريب، وعليه فإن الدوافع التي تدعو النساء إلى الدخول إلى عالم المقاولاتية مقارنة بالرجال تتمثل في⁶:

-الرغبة في الاستقلالية؛

-حاجة المرأة إلى الإقرار بقدرتها على تحقيق نتائج إيجابية قد تشكل نقطة تحول في مجتمعها بشكل يضاهي قدرة الرجل على فعل ذلك؛

-البحث عن امتلاك القوة والسلطة والقدرة على صنع واتخاذ القرار؛

-التصميم المستمر على تحقيق التقدم وإثبات قدرتها على الإبداع والمبادرة؛

-الرغبة في تفعيل مساهمتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في خلق فرص عمل تؤدي إلى تحسين الظروف المعيشية، وتجاوز مرحلة سد وتغطية بعض الحاجيات من خلال عملها غير الرسمي المنزلي؛

-الرغبة في تحقيق مركز اجتماعي مرموق يتناسب مع التطور التعليمي والمهني للمرأة، فالمرأة اكتسبت ثقة كبيرة بالنفس إدراكا بدورها في تقديم قيمة مضافة للمجتمعات لا تقل أهمية عن الإضافة التي يقدمها الرجل.

هذه هي جملة الدوافع التي جعلت المرأة تقبل على عالم المقاولاتية والذي كان مقتصرًا فيما سبق على الرجال، فالمرأة أصبحت تهتم بهذا المجال للمساهمة في الحياة الاقتصادية ورغبنا منها في تحقيق الاستقلالية، مع إبراز قدراتها على إتخاذ وصنع القرار وكذا الإبداع والمبادرة، وبالتالي تكتسب مكانة في مجتمعها بتقديمها قيمة مضافة له.

1-3 خصائص المرأة المقاولَة:

تتميز المرأة المقاولَة بخصائص تميزها عن غيرها من النساء يمكن تصنيفها كمايلي⁷:

الخصائص الاجتماعية

-توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار.

-القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة ومسؤولياتها اتجاه المقاولَة.

-المرونة في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي.

الخصائص الذاتية

توفر روح المبادرة أي أن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وتقديم الإضافات.

-الابداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل.

-التميز والكفاءة في مجال العمل، فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولَة عنصر الثقة في قدراتها وإمكانياتها وان يكون لها إلهام في العمل الذي تنشط فيه.

-القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة مما يؤدي إلى نجاحها.

-القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها.

الخصائص التنظيمية

-امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته.

-المهارة في التنظيم، لكي تحقق المرأة المقاوله النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا.

الخصائص الذهنية

-سرعة الفهم والاستيعاب، بما أن صاحبة المقاوله هي من تضع خططا تنافسية لمقاولتها باعتبارها منبع الأفكار الجديدة، هذا يتطلب منها قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من الأعلى فإذا كان التميز يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاوله.

الخصائص التعليمية

-مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الاستغلال.

على هذا فإن المرأة المقاوله على اعتبار أنها سوف تساهم في الحياة الاقتصادية لا بد أن تمتلك جملة من الصفات تؤهلها للولوج إلى هذا العالم، هذه الصفات ترتبط بالجانب الاجتماعي من خلال إمتلاكها القدرة على التوفيق بين حياتها الخاصة والتزاماتها اتجاه المقاوله، إضافة إلى الخصائص الذاتية المرتبطة بإمكانياتها وقدراتها، ناهيك عن الخصائص التنظيمية التي تمكن المرأة المقاوله التي تمتلكها من التحكم في وقتها وتنظيم عملها، أما الخصائص الذهنية فتجعلها أكثر قدرتها على التخطيط والربط بين الأنشطة والوظائف، مع ضرورة إمتلاكها لمستوى تعليمي يمكنها من إدارة مشروعها.

2- أدوار المرأة المقاوله والمراحل التي يمر بها مشروع إنشائها لمؤسسة صغيرة:

1-2 الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للمقاوله النسوية:

يهدف إنشاء المقاوله إلى تحقيق عدة أهداف اقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية نذكر منها⁸:

-المساهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاوله من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكاناتها في مجال الأعمال والريادة وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الاقتصاد الوطني.

-المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وذلك من خلال خلق فرص عمل وتقليل البطالة مما يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل الفردي.

-المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والابتكار الذي تظهر به منتجات المقاوله.

-المساهمة في نمو الاقتصاد إذ أصبحت المقاوله تلعب دورا هاما في تقدم الاقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد والتي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها.

-المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة.

-الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن والتي تعد المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها، ولهذا تعتبر المقاولات عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات وأجواء مختلفة.

هذه النقاط تبرز أن المرأة المقاولاتية تساهم في الجانب الاجتماعي والاقتصادي بأدوار مميزة من خلال خلقها لفرص عمل، وزيادة مستوى الدخل الفردي، وتحقيق العدالة الاجتماعية وغيرها من الأدوار التي تجعل مساهمتها تعود بالنفع على المجتمع والاقتصاد.

2-2 مراحل إنشاء المشروعات الصغيرة كوجه من أوجه المبادرة المقاولاتية:

إن عملية إنشاء مؤسسة جديدة تمر بالعديد من الخطوات والمراحل التحضيرية التي تسبق انطلاقها والتي تتجلى في⁹:

2-2-1 من فكرة العمل إلى الفرصة

يملك العديد من الأشخاص الرغبة في إنشاء مؤسسات جديدة إلا أنهم قد يفتقرون إلى الفكرة التي سيتمحور حولها نشاط المؤسسة، ولكن لا يمكن اعتبار هذا الأمر عائقا، فامتلاك فكرة شخصية لا يعد الشرط الأساسي لإنشاء مؤسسة في ظل وجود العديد من المصادر التي يمكن الاعتماد عليها في تطوير الأفكار ذات الصلة بالأنشطة المقاولاتية والتي من بينها الابتكارات التقنية الناتجة عن الأبحاث العلمية أو التكنولوجية، الأفكار الناتجة عن مراقبة الحياة اليومية والواقع الذي يعيش فيه المقاول، الأفكار الناتجة عن مراقبة الحياة الاقتصادية، تجربة المقاول في مؤسسة ما، الاعتماد على أفكار مرتبطة بنشاط معروف بالنسبة إلى المقاول، الاعتماد على أفكار الآخرين ومعارفهم التقنية.

حتى تتجسّد الفكرة لا بد أن ترتبط بفرصة حقيقية يقوم المقاول بتأمينها من أجل التأكد من قيمتها الاقتصادية ومن وجود إمكانية لتجسيدها من خلال المؤسسة المنشأة، ويتحقق ذلك بالاستعانة بخبراء في المجال والذين يمثلون مختلف الأطراف الفاعلة في السوق من زبائن، موردين...إلخ، كما يمكن الاستعانة بمختصين في مرافقة المؤسسات، وبالمنظمات الحرفية أو المراكز التقنية الصناعية، إضافة إلى التظاهرات المهنية كالمعارض والتي تعتبر فرصا مهمة نظرا لتجمع كل الأطراف الرئيسية في نفس المكان الجغرافي.

2-2-2 الدراسة الاقتصادية والمالية للمشروع

تعتبر الدراسة التجارية والمالية لمشروع المؤسسة المستقبلية للمقاول من بين أهم الخطوات التي يجب عليه القيام بها قصد معرفة إمكانية تحقيق مشروعه والمردودية المنتظرة منه.

أ-الدراسة التجارية للمشروع

ترتبط الدراسة التجارية بأربعة مراحل أساسية تتجلى في:

-دراسة السوق

حيث يتم من خلالها التعرف على أبرز معالم السوق الذي ينوي المقاول النشاط فيه، كما يسمح بمعرفة ما إذا كان المنتج الذي ينوي تقديمه يلبي حاجات وتوقعات المستهلكين وهل عدد الزبائن كاف لاستمرارية المؤسسة.

-تحديد رقم الأعمال التقديري

بعد الانتهاء من دراسة السوق وتحديد القطاعات السوقية المستهدفة، يمكن حساب رقم أعمال تقديري باستعمال عدة طرق نذكر منها طريقة الأهداف وطريقة الحصص السوقية.

-تحديد الإستراتيجية التسويقية

تهدف الإستراتيجية التسويقية إلى توضيح نقطتين مهمتين، أولهما تتعلق بكيفية اختيار الزبائن أو الهدف وثانيها تكمن في كيفية التوقع في السوق والصورة التي سيقدمها المقاول عن مؤسسته للزبائن وللمنافسين.

-تحديد السياسة التجارية

تتعلق هذه الخطوة بتحديد عناصر المزيج التسويقي والذي يشمل خليطا من الأنشطة الرئيسية يتم من خلالها دراسة السلعة بما يتناسب مع المستهلك، ثم دراسة وتحديد السعر المناسب لبيعها، ثم الترويج لها لدى المستهلكين ومن ثم توزيعها وإيصالها للمكان وفي الزمان المناسبين من أجل إشباع حاجات المستهلك بأعلى مستوى ممكن وتحقيق الربح المناسب.

أ-الدراسة المالية للمشروع

بعد الاستقرار على الفكرة التي سيتمحور حولها نشاط المؤسسة، والانتهاى من إجراء دراسة السوق المتعلقة بها، يشرع المقاول في إنجاز الدراسة المالية لمشروع مؤسسته والتي تعتبر مرحلة أساسية تمكنه من اكتشاف مدى جاهزيته للانطلاق في النشاط وذلك بعد حصر مختلف الاحتياجات والموارد المالية الضرورية لنشاط المؤسسة، وكذلك تسمح له بالتأكد من التناسق المالي للمشروع.

ب- تحديد مصادر تمويل المؤسسة

من بين أهم القرارات المالية التي تواجه المقاول هو اختيار مصدر تمويل مؤسسته، لذا لا بد من دراسة مصادر التمويل المختلفة لاختيار مصدر التمويل المناسب.

2-2-3 اختيار الشكل القانوني للمؤسسة

من أهم القرارات الواجب اتخاذها من طرف المقاول هي اختيار الشكل القانوني للمؤسسة نظرا لتأثيره الكبير على المؤسسة، فهو يحدد علاقة المؤسسة بالغير، والمسؤولية القانونية في مختلف المعاملات سواء الداخلية أو الخارجية، كما يوضح مدى التدخل الحكومي في المؤسسة. يوجد قسمين أساسيين هما المؤسسات الفردية والتي تعد من أنسب أشكال الملكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لبساطة وسرعة تكوينها وإشهارها، أما النوع الثاني فيرتبط بالشركات والتي تضم كل من شركات التضامن، شركة التوصية البسيطة وشركات المحاصة.

2-2-4 إعداد مخطط العمل

مخطط العمل هو عبارة عن وثيقة رسمية يحضرها المقاول قبل إنشاء مؤسسته يقوم من خلالها بوصف العمل الذي يتم إعدادها من أجله، ويهدف مخطط العمل لإيصال رؤية المقاول الإستراتيجية إلى أصحاب المصالح، حيث يسعى من خلاله لتوضيح قدرة المؤسسة على تقديم قيمة كافية تستحق الدعم من الطرف الذي وجه إليه، كما يحدد كمية الموارد الضرورية للوصول إلى الأهداف المسطرة والكفيلة بتحقيق رؤيته، ويستعمل عادة كوسيلة للتفاوض والإقناع والاتصال مع مختلف الأطراف المالية منها وغيرها.

يتكون مخطط العمل من العناصر التالية:

-صفحة الغلاف تحتوي صفحة الغلاف في الغالب على اسم المؤسسة وعنوانها، أرقام الهاتف، أرقام الفاكس، العنوان الالكتروني، شعار أو علامة المؤسسة إن وجدت، تاريخ إصدار مخطط العمل، من أعدده، أسماء وعناوين وأرقام هواتف المالكين والتنفيذيين الرئيسيين.

- قائمة المحتويات وتمثل الترتيب والنسق المتتابع لأقسام وأجزاء المخطط مع أرقام الصفحات.
 - الخلاصة أو الملخص التنفيذي لمخطط العمل تعتبر القسم الأكثر أهمية في مخطط العمل، تستعمل لحث القراء المهتمين بالعمل وتركيز انتباههم على المعلومات الحاسمة والمهمة.
 - نص الرسالة تصف الإستراتيجية المعتمدة وكيفية تجسيدها من خلال طرح مجموعة أسئلة تتمثل فيما يلي: ماهي مهنة المؤسسة الرئيسة؟ ما هي الميزات التنافسية التي تملكها المؤسسة أو التي تسعى لتطويرها؟ من هم أهم شركاء المؤسسة؟ وعلى أي أساس تم اختيارهم؟ ما هي الطرق المعتمدة لإدارة المؤسسة؟ ما هي الاستراتيجيات المتبعة خلال مرحلة الانطلاق والنمو؟ ما هي الاستراتيجيات البديلة؟.
 - وصف العمل أو المؤسسة بإعطاء خلفية عامة عن المؤسسة وتوضيح الأسباب التي دعت إلى إنشائها، ومكان تواجد العمل وهل يخدم السوق المحلي أو العالمي.
 - التحليل البيئي والصناعي يعمل على تحديد أثر المتغيرات المهمة والفاعلة في إطار نموذج PORTER لتحليل قوى المنافسة (التنافس بين المنظمات، تهديد دخول منافسين جدد للقطاع، قوة مساومة الزبائن، قوة مساومة الموردين، تهديد البدائل)، كما يعرض مختلف الفرص الممكنة للمؤسسة.
 - تقديم المنتجات أو الخدمات ويتم ذلك بعرض المنتج أو الخدمة المقدمة بشكل واضح تفصيلي، ويتم التركيز على الخصائص التي تميز المنتج أو الخدمة عما هو متوفر حالياً في السوق.
 - خطة التصنيع والعمليات هنا يتم تحديد احتياجات المؤسسة من تسهيلات، موقع جغرافي، فضاءات ضرورية، مستلزمات رأسمالية، مخزون ومشتريات... إلخ، كما يتم التركيز على الموارد البشرية والبرامج التدريبية الكفيلة بتطوير مؤهلاتها ومهاراتها الضرورية لنشاط المؤسسة.
 - فريق الإدارة هنا يتم توضيح قدرة فريق الإدارة على ضمان السير الحسن للوظائف الأساسية للمؤسسة من تسويق، مالية، إدارة الموارد البشرية وغيرها، وأيضا كيفية توزيع المهام والمسؤوليات بينهم بما يضمن توازنا وتكاملا من حيث المهارات الفنية والإدارية ومختلف المهارات الضرورية لنجاح المؤسسة.
 - المواعيد المفصلة والتوقيت المناسب من الضروري تحديد مواعيد الانطلاق والنهايات الصحيحة لكل نشاط، وكذلك التقدير الصحيح للوقت اللازم لإنجاز المشاريع، حيث يعطي وضع هذه الجوانب في خطة العمل انطبعا بالالتزام والدقة في التنفيذ والانجاز.
 - المخاطر الحرجة والاقتراضات تعرض المخاطر التي تحيط بالمؤسسة والخطط البديلة التي يلجأ المقاول إليها في حالة ظهور أحداث غير متوقعة، مما يجنبه العمل وفق صيغة واحدة، ويمنح المستثمرين المحتملين شعورا بالاطمئنان لقدرات المقاول وتصوراته المتكاملة والدقيقة.
 - الفوائد للمجتمع المحلي يحرص المقاول على توضيح فوائد المؤسسة المحتمل تقديمها للمجتمع المحلي.
 - الملاحق تتمثل في الوثائق والمعلومات الإضافية والتي قد لا تكون ذات أهمية كبيرة لمخطط العمل، لكنها تعطي القارئ دلائل إضافية قد تكون مفيدة له.
- 2-5- انطلاق المؤسسة في النشاط**
- بعدما ينتهي المقاول من جمع مختلف الموارد الضرورية لمؤسته والتي قام بتحديددها وفقا للدراسة التجارية والمالية والتقنية لمشروع مؤسته، أو وفقا لمخطط العمل الذي أعده يمكنه الانطلاق في النشاط.

يمكن القول أن إنشاء مؤسسات أو مشروعات صغيرة يعد من أبرز أوجه المبادرة المقاولاتية والتي يمر بمراحل متعددة إنطلاقاً من الفكرة التي يمكن أن تستلهم من مصادر متعددة وترتبط بفرصة حقيقية وصولاً إلى دراسة هذا المشروع مما يسمح بتحديد معالم السوق، ووضع رقم أعمال تقديري، مع تحديد الإستراتيجية التسويقية وكذا عناصر المزيج التسويقي، ثم الانتقال إلى مرحلة جد مهمة ترتبط بالدراسة المالية للمشروع لاختيار مصدر التمويل المناسب، ثم الانتقال إلى اختيار الشكل القانوني للمؤسسة، إنتهاءً بإعداد مخطط العمل ومن ثم الإنطلاق في النشاط.

3- صعوبات المرأة المقاول: 3-1

تصنف الصعوبات التي تواجه النساء المقاولات إلى مجموعتين هما¹⁰:

3-1 صعوبات ذات طابع اجتماعي:

-تشكل سيطرة المجتمع الأبوي إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة، فالتراتبية الأبوية ممزوجة بالبنية القبلية لعدد من البلدان العربية وغير العربية تجعل النساء كيفما كان تكوينهن وثقافتهن ومهما قويت إرادتهن يعشن تحت السيطرة الذكورية.

-القيود التي تحد من قدرة المرأة على السفر والتنقل لإنهاء أعمالها الاستثمارية وغيرها.
-محدودية المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المرأة لأن اختيار المشروع يتم وفقاً للقيود المفروضة اجتماعياً.
-الأثر السلبي على الحياة الاجتماعية للمرأة من ناحية أداء وظائفها الاجتماعية (الزوج، الأولاد، الأعمال المنزلية...إلخ)، وكذا نظرة المجتمع لها كمرأة تمارس أعمال حرة بمفردها.

3-2 صعوبات متعلقة بالجانب التسييري:

-يتطلب حصول المرأة على القروض ضرورة تقديم ضمانات أكثر من الذكور وذلك ل:
-عدم الثقة في المرأة وفي نجاحها
-لا ينظر إليها على أنها مقاول.
-محدودية شبكة علاقاتها مما يعيقها على الحصول على أموال خارجية.
-عدم إمكانية إنهاء الإجراءات الإدارية لوحدها نتيجة لكثرتها وكذا المضايقات التي تتعرض لها المرأة أحياناً في الإدارات.
-تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة (المنزل، الأولاد...إلخ) مما ينعكس سلباً على إمكانية توسيع المشروع.
-نقص الخبرة.

-غياب القدوة من المقاولات الناجحات.

-نقص شبكة المعارف والمكانة الاجتماعية

انطلاقاً مما سبق نرى أن المرأة المقاول تواجه العديد من الصعوبات باعتبار أن نظرة المجتمع للمرأة تختلف عن نظرتها للرجل، إضافة إلى القيود المفروضة على المرأة والتي من شأنها أن تحد من حريتها وبالتالي تؤثر على نشاطها، ناهيك عن عدم الثقة في إمكانيات المرأة ونجاحها مما يصعب عليها الحصول على قروض، إضافة إلى كثرة الإجراءات الإدارية، ونقص خبرتها وارتباطاتها الأسرية.

خاتمة

إن المرأة بدخولها عالم المقاولات قد أخذت دورا جديدا في المجتمع من جهة وفي الاقتصاد من جهة أخرى، هذا الميدان الذي مكنها من استغلال معارفها النظرية والتقنية وكذا صفاتها وميولاتها المكتسبة لتحقيق مشاريعها في إطار رسمي، على هذا فقد أصبحت المقاولات النسوية محرك من محركات دفع عجلة التنمية الاقتصادية وقد تتعداها إلى التنمية الاجتماعية.

إن من أبرز ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة مايلي:

- المرأة المقاولاتية هي كل امرأة تمتلك روح المبادرة والمخاطرة وتحمل المسؤولية لتأسيس مؤسسة لوحدها أو برفقة شريك آخر مع تمويلها وإدارتها بطريقة إبداعية لتحقيق النجاح.

- تعددت العوامل التي دفعت بالمرأة إلى اللجوء إلى عالم المقاولاتية وتأتي في مقدمتها رغبتها في الاستقلالية، وإثبات ذاتها، وإبراز قدراتها على الابتكار والمبادرة وكذا صنع القرار، إضافة إلى رغبتها في المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتسابها لمكانة داخل المجتمع.

- لا بد أن تتصف المرأة المقاولاتية بمجموعة من الميزات تمكنها من النجاح في مبادرتها من بين هذه الصفات الخصائص الاجتماعية المرتبطة ببيئتها وقدرتها على التوفيق بين حياتها ومسؤولياتها اتجاه المقاولات، إضافة إلى الخصائص الذاتية المرتبطة بمدى توفر روح المبادرة لديها وكذا تميزها وقدراتها وإمكاناتها، ناهيك عن الخصائص التنظيمية المرتبطة بقدرتها على إدارة الوقت والتنظيم، أما الخصائص الذهنية فترتبط بسرعة فهمها واستيعابها وقدرتها على التخطيط وربط الأنشطة والوظائف.

- تلعب المقاولات النسوية أدوار مميزة على المستوى الاجتماعي وكذا الاقتصادي من خلال مساهمتها في تحسين المستوى المعيشي للأفراد، وتحقيق نمو اقتصادي وكذا عدالة اجتماعية وإعادة توزيع الثروة، مع خلق فرص للعمل.

- تمر عملية تجسيد المؤسسات الصغيرة كوجه من أوجه المبادرة المقاولاتية بمجموعة من المراحل المترابطة فيما بينها والمتكاملة والتي تنطلق من فكرة يراد تجسيدها على أرض الواقع وتضمن من قبل مختصين وخبراء اقتصاديين، ثم يتم الانتقال في المرحلة الموالية إلى دراسة المشروع من جانبين الجانب الأول يرتبط بالدراسة التجارية من خلال دراسة السوق مع تحديد رقم أعمال تقديري، وتحديد الإستراتيجية التسويقية وكذا المزيج التسويقي الذي يتلاءم معها، أما الجانب الثاني فيرتبط بالدراسة المالية للمشروع فالمشروع لا يستطيع الانطلاق دون وجود الموارد المالية وهنا يتم تحديد مصدر تمويل المؤسسة، ثم يتم تحديد الشكل القانوني للمؤسسة وهنا يكون المقاول أمام خيارين إما مؤسسات فردية أو شركات، وكأخر مرحلة يتم إعداد مخطط العمل وهي وثيقة تشتمل على الملخص التنفيذي لمخطط العمل، نص الرسالة، وصف العمل أو المؤسسة، التحليل البيئي والصناعي، تقديم المنتجات أو الخدمات، خطة التصنيع والعمليات، فريق الإدارة، المواعيد المفصلة والتوقيت، المخاطر الحرجة والافتراضات، الفوائد للمجتمع المحلي وكذا الملاحق، بعد تحديد كل هذه العناصر والمروور بكل المراحل السابقة ينطلق المقاول في نشاطه.

- ولوج المرأة إلى عالم المقاولاتية لا يخلو من الصعوبات المرتبطة بالجانب الاجتماعي وكذا التسييري تأتي في مقدمتها سيطرة المجتمع الأبوي، والقيود المفروضة على المرأة وكذا مسؤولياتها، إضافة إلى نقص خبرتها ومعارفها، وصعوبة الإجراءات الإدارية.

التوصيات:

- اعتماد وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج التي تشجع المقاولات النسوية.
- تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاولات.
- تسهيل وصول المرأة للموارد المالية بغية الحصول على تمويل.
- تنشيط حملات تعريفية للامتيازات التي تحظى بها المرأة المقاولات.
- التكفل بتسويق منتجات المقاولات من طرف الهيئات كمديرية التجارة والصناعة التقليدية.
- خلق جائزة سنوية للمرأة المقاولات على الصعيد الوطني.
- تشجيع الطالبات الجامعيات على تبني مشاريعهن في الجامعة قبل خروجهن للميدان العملي.

قائمة الهوامش

- ¹ - بربري محمد أمين (2017)، نحو تبني ثقافة المرأة المقاولاتية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، المجلد 08، الجزائر، ص 89.
- ² - مسيود عبد الله (2017)، المقاولاتية النسوية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية: قراءة في نموذج الولايات المتحدة الأمريكية، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، المجلد 8، الجزائر، ص 72.
- ³ - حساني رقية، خوني رابح (2015)، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية: إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد 06، رقم 01، الجلفة، ص 126.
- ⁴ - كسنة محمد، قهيري فاطنة (2014)، دور التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية للمرأة في الجزائر: دراسة ميدانية لعينة من الطالبات على أبواب التخرج تخصص مقاولاتية بجامعة الجلفة، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، العدد 08، رقم 01، الجزائر، ص 15.
- ⁵ - حساني رقية، خوني رابح، مرجع سبق ذكره، ص 127.
- ⁶ - عزوز رضوان آيت قاسي، بن زيدان حاج (2018)، دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في تدعيم المرأة المقاولاتية، مجلة إقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، العدد الأول، الوادي، ص ص 43-44.
- ⁷ - مسيود عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص ص 73-74.
- ⁸ - بربري محمد أمين، مرجع سبق ذكره، ص 92.
- ⁹ - دباح نادية (2012)، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 03، ص ص 32-45.
- ¹⁰ - حساني رقية، خوني رابح، مرجع سبق ذكره، ص ص 128-129.

قائمة المصادر والمراجع:

المجلات:

1. رضوان آيت قاسي عزوز، حاج بن زيدان، دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في تدعيم المرأة المقاولاتية، مجلة إقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، العدد الأول، الوادي، 2018.

2. رقية حساني ، رابح خوني ، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية: إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد 06، رقم 01، الجلفة، 2015.
 3. عبد الله مسيود، المقاولاتية النسوية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية: قراءة في نموذج الولايات المتحدة الأمريكية، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، المجلد 8، الجزائر، 2017.
 4. محمد أمين بربري، نحو تبني ثقافة المرأة المقاولاتية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، المجلد 08، الجزائر، 2017.
 5. محمد كسنة، فاطنة قهيري، دور التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية للمرأة في الجزائر: دراسة ميدانية لعينة من الطالبات على أبواب التخرج تخصص مقاولاتية بجامعة الجلفة، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، العدد 08، رقم 01، الجزائر، 2014.
- مذكرات الماجستير**
6. نادية دباح، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 03، 2012.

تشجيع الفكر المقاوлатي في المؤسسات الجامعية مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي نموذجاً

عزيزة علوي^{*}، سمية بادود[†]

مقدمة :

تشهد الجزائر ارتفاعاً ملحوظاً في عدد البطالين والعاطلين عن العمل في أوساط الشباب من حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات المختلفة. وما يزيد الأمر خطورة كون فئة الشباب هي الأكثر نشاطاً وقدرة على العطاء، كما أن هذه الفئة هي محرك عملية البناء والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وأمام هذا التحدي كان على المؤسسات الجامعية الالتفات لهذه الظاهرة، والعمل على معالجتها بالشراكة مع فاعلين وأطراف أخرى، كونها تعد مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية والمكونة للموارد البشرية التي يحتاجها المجتمع. وعليه فقد سعت الجامعة الجزائرية من خلال الإصلاحات المعتمدة، وتبني نظام الجودة سنة 2004 والمتمثل بتطبيق نظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، إلى تحسين نوعية التعليم وضمان جودة التكوين ومرافقة الطالب وإعداده لمهنة المستقبل، من خلال تزويده بالمعارف الضرورية، والأدوات المنهجية التي تمكنه من تحديد المهارات وتطويرها من جهة والانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي من جهة ثانية.

حيث تم استحداث دار المقاوлатية في كل الجامعات الجزائرية بغرض توعية الطلبة المقبلين على التخرج بأهمية هذا المجال، وليس هذا فحسب وإنما إحداث تعديلات في البرامج والمقاييس كإدراج مقياس يهتم بالفكر المقاوлатي وتكييف تسميته حسب التخصص ومراعاة حاجات السوق والمهارات التي يتطلبها. انطلاقاً من هذا جاءت فكرة هذا المقال لإبراز أهمية اعتماد الجامعة على مشروع المقاوлатية، وإدراج مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي في مسار التكوين البيداغوجي للطلبة إذ يهدف هذا المقياس إلى الاهتمام أكثر بالفكر المقاوлатي لدى الطلبة المقبلين على التخرج وإعدادهم لخوض غمار النشاط الاقتصادي والاعتماد على الذات في خلق مناصب الشغل والمساهمة في الحد من البطالة. وهذا من خلال مساعدتهم على

* أستاذ مساعد أ-، جامعة الجزائر 03 كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية (الجزائر)، e-mail: alouiiaziza88@gmail.com
† أستاذ مساعد أ-، جامعة الجزائر 03 كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية (الجزائر)، e-mail: Soumia.badoud2015@gmail.com

بناء مشروعهم المهني الشخصي وتطويره من أجل خلق مهنة المستقبل والاندماج في عالم الشغل. وذلك من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية التالية:

كيف يساهم برنامج التكوين في مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي في تحضير الطلبة لعالم الشغل؟
من أجل الإحاطة بمختلف متغيرات الدراسة والإجابة عن الإشكالية تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى مجموعة من المحاور كالتالي:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية

المحور الثاني: الجامعة والتعليم المقاولاتي

المحور الثالث: دور مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي في نشر الفكر المقاولاتي.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية

لقد زاد الاهتمام بالمقاولاتية في السنوات الأخيرة، لما لها من دور كبير في تنشيط المؤسسات والأفراد من خلال تزويدهم بالنصح والاستشارة خاصة حول المؤسسات الصغيرة التي ينتظر منها الكثير على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، و ما يهمنا أكثر في هذا المقال هو كيفية تشجيع وإعداد خريجي الجامعات للخوض في مجال المقاولاتية والاعتماد على الذات في خلق فرص الشغل والمساهمة في الحد من البطالة من جهة وكذلك التنمية الاقتصادية من جهة أخرى.

وقبل الخوض في مفاهيم المقاولاتية لابد من الوقوف عند مفهوم المقاول أولاً، حيث تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن.

1- مفهوم المقاول: كان مفهوم المقاول يشير إلى الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم تطور المفهوم وأصبح يعني الفرد الجريء والقادر على تحمل مخاطر اقتصادية في سعيه للتنمية.

يعتبر R.Cantillon سنة 1730 من الأوائل الذين وظفوا مفهوماً للمقاول، ثم جاء بعده جملة من الباحثين أمثال Turgot سنة 1776 و J.B.Say ما بين 1803 و 1829 و Schumpeter سنة 1934 و Casson سنة 192 وغيرهم .

حسب المفكر Say J.B (1803) المقاول هو المبدع ، الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة. (Vandewattyne , Luc Guyot, 2008, p16)

و يعرف المفكر Knight المقاول على أنه الشخص الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق ويتحمل اللايقين في ديناميكية عمل السوق.

أما D.MC.Clelland فيرى أن المقاول هو الشخص الذي يخوض مخاطر محسوبة.

وحسب كل من "Julien" و "Marchesney" المقاول هو من تجتمع فيه 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. (صباي، 2008-2009، ص 5,4).

وذهب schumpeter في تعريفه للمقاوّل للتركيز على صفة الابتكار لدى المقاوّل باعتبارها جوهر المقاوّلانية في إدراك واستغلال الفرص الجديدة في مجال الأعمال من تركيبات جديدة للموارد، التي تمكن من تنفيذ وتحقيق الأفكار التي توضح أن المقاوّل له دور كبير في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية. (خذري، عماري، "المقاوّلانية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة).

تتفق إذن أغلب هذه التعاريف المقدمة على أن المقاوّل يتميز بصفات معينة عن غيره أهمها الثقة بالنفس، الابتكار والإبداع، القدرة على المغامرة وتقبل الفشل والحركة والنشاط والقدرة على تمييز الفرص. فالمقاوّل لديه استعداد وقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع سواء بالاعتماد على إمكانيته المادية الخاصة أو بالبحث عن الدعم المالي.

2- مفهوم المقاوّلانية: مفهوم المقاوّلانية مفهوم واسع للنقاش والدراسة، فهناك العديد من التعاريف المختلفة التي تم وضعها من قبل مختلف الباحثين، وتختلف تلك التعاريف والمفاهيم باختلاف الزوايا التي ينظر منها، فتارة تركز تلك المفاهيم على الابتكار والإبداع، وتارة أخرى نجدها تركز على النشاطات والبحث عن المغامرة، ويرجع هذا التعدد والتنوع إلى تعدد نشاطات المقاوّلانية.

حيث عرفها آلن فايول Alain Fayolle "بأنها حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها من خصائص تتصف بعدم التأكيد ومواجهة المخاطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة، وأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي". (fayolle, 2005,p16)

وقد ترتبط تلك الحالات ب:

- إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات.
 - استعادة نشاط أو مؤسسة، سواء في حالتها العادية أو أنها تواجه صعوبات
 - تطوير وإدارة بعض المشاريع الأكثر مجازفة في المؤسسات
 - القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات.
- و المقاوّلانية حسب Hisrich et Peters تعرف على أنها " نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية ". (بوطورة فضيلة وآخرون، أهمية ودور دار المقاوّلانية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاوّلانية دراسة حالة دار المقاوّلانية بجامعة تبسة، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: الجامعة المقاوّلانية التعليم المقاوّلاني والابتكار.

وأما Higgins فيعرفها أيضا على أنها وظيفة البحث عن فرص الاستثمار والإنتاج، تنظيم المؤسسة للتجديد المستمر للعملية الإنتاجية، ورفع رأس المال، توظيف اليد العاملة، تنظيم وترتيب الحصول على المواد الأولية واختيار المدير المسؤول عن العمليات اليومية في المؤسسة.

ويضيف كل من Fillis et Rentshler أن المقاولاتية هي خلق قيمة مضافة للمؤسسات والمجتمعات من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد العامة والخاصة لاستغلال الفرص الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية في البيئة المتغيرة".

من خلال ما تقدم يمكن استخلاص أن المقاولاتية فكر ونشاط يتضمن جميع الوظائف والأنشطة، وتحري الفرص، والاستثمار فيها، والسعي لإنشاء المؤسسات، وتطويرها استجابة لحاجات الأفراد والجماعات. وبعبارة أخرى المقاولاتية تهدف استغلال الموارد البشرية وتطبيق الإبداع والابتكار في إنشاء المؤسسات وبحث سبل تطويرها.

3-الثقافة المقاولاتية: هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال من خلال إيجاد أفكار مبتكرة ، وهي تتضمن التصرفات ، التحفيز و ردود أفعال المقاولين.

هناك عوامل عديدة تساهم في استكشاف و تنمية وترسيخ الثقافة المقاولاتية ، سواء كانت عوامل داخلية تتعلق أساسا بمجموعة من الصفات الشخصية والنفسية، أو عوامل خارجية محيطة بالفرد وتساهم كثيرا في بلورة وصقل تفكيره وتوجيهه للتفكير المقاولاتي أكثر والإبداع فيه، ومن هذه العوامل نذكر العائلة والمؤسسات الجامعية التي لها دور كبير في نشر ثقافة المقاولاتية، وهو ما سنتطرق إليه في المحور الموالي.

المحور الثاني: الجامعة والتعليم المقاولاتي

مع تزايد نسبة البطالة في المجتمع الجزائري، وخاصة بطالة المتعلمين وخريجي الجامعات ، وجهت انتقادات عديدة إلى الجامعة الجزائرية وتحميلها قدر كبيرا من المسؤولية عن مصير هؤلاء المتخرجين حاملي الشهادات .

فتقاوم هذه الظاهرة أفرز حتمية الاهتمام بها من طرف الأكاديميين والباحثين وصناع القرار. وحسب الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2017 فقد قدرت نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات ب 17.6% ، مقابل تراجع قدرة مؤسسات التشغيل في القطاعين العام والخاص على استيعابهم وتوفير مناصب شغل دائمة لهم. ورغم تبني الدولة الجزائرية لبعض الحلول لمعالجة الظاهرة غير أنها كانت حلولا مؤقتة كبرامج عقود ما قبل التشغيل وغيرها إذ بمجرد انتهاء مدة تلك العقود يجد الشباب أنفسهم في حالة بطالة من جديد ، والدليل على ذلك ازدياد الاحتجاجات في السنوات الأخيرة من قبل هؤلاء ومطالبتهم بمناصب دائمة، ما شكل ضغط كبير على مؤسسات التشغيل.

وإيماننا بدور الجامعة على المستوى العالمي في تقديم الحلول ومساهمة في صنع القرار، فقد حاولت الجزائر تبني طرح المقاولاتية كحل لمعضلة البطالة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك بالشراكة

مع هيئات وأجهزة للدعم المالي والمرافقة عبر تقديم امتيازات ضريبية واقتصادية للمقاولين الشباب عامة وخريجي الجامعات خاصة، بوصفهم مؤهلين لإنشاء المشاريع وقادرين على المبادرة والإبتكار. (بو الريحان ، بنون ، 2018، ص98).

لكن السؤال المطروح هل حقاً نعتبر أن خريجي الجامعات لديهم استعداد ومهارات وكفاءات كافية تسمح لهم بإنشاء مشاريعهم الخاصة، وخاصة إذا علمنا أن من أسباب تزايد ظاهرة البطالة هو عدم ملائمة التخصصات الجامعية مع متطلبات سوق العمل، وتوجه الطلبة إلى التخصصات الأكاديمية أكثر من التخصصات المهنية، وهذا ما سيقودنا للعودة بالحديث عن دور الجامعة في توجيه الطلبة إلى مجال المقاوالاتية وتحفيزهم في هذا الشأن.

فدور الجامعة اليوم لا يقتصر على حشو العقول بالأفكار والمعلومات أو التدريس وفق ما يعرف بالمقاربة بالأهداف (L'approche par objectifs) والتركيز على الهدف المسطر بغض النظر على استيعاب الطالب ، بمعنى التركيز على المعرفة (le savoir) دون التركيز على الوصول بالطالب إلى تحقيق le savoir être و le savoir faire فالتغيرات والمستجدات اليوم تتطلب من الجامعة التركيز في مناهج تدريسها على العمل بالمقاربة بالكفاءات والتركيز على الطالب بحد ذاته باعتباره محور العملية التعليمية، وتجعله هو الذي يستنتج المعرفة ويساهم في تكوينها ويطبقها ويعمل بها ، بالتالي يحقق هذا الطالب أنواع المعرفة الثلاثة المطلوبة le savoir, le savoir faire et le savoir être ، وإدراج التعليم المقاوالاتي في الجامعات يندرج ضمن هذه الأهداف حيث نعد الطالب انطلاقاً من قدراته وكفاءته والعمل على تطويرها لعالم الشغل والاعتماد على الذات.

1- مفهوم التعليم المقاوالاتي: يشير التعليم المقاوالاتي إلى مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاوالاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة.

ويعرف (Alain Fayolle) التعليم المقاوالاتي على أنه "كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاوالاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو والإبداع". (مبارك، 2011، ص143).

وينظر للتعليم المقاوالاتي على أنه "مقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي نفس الوقت بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي تساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة.

يمكن القول أن التعليم المقاوالاتي هو تلك العملية التعليمية النظامية والهادفة إلى غرس روح المقاوالاتية لدى الطلبة وإثارة دافعيتهم وتعزيزها بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإعداد مشاريعهم وترجمتها على أرض الواقع.

2-نشأة التعليم المقاولاتي بالجامعات:

في الحقيقة إن الاهتمام بالتعليم المقاولاتي بالمؤسسات الجامعية هو مفهوم حديث النشأة، فلم تكن المقاولاتية كمادة معترف بها للدراسة والبحث ، حيث يعود تاريخ الاهتمام بها كمادة تدرس إلى عام 1947 في جامعة هارفرد الأمريكية، عندما قدم MACES أول مقرر دراسي في المقاولاتية في كلية إدارة الأعمال، إذ جذب هذا المقرر اهتمام الطلبة وحقق شعبية كبيرة، رغم أن نتائج دراسة هذا المقرر وانعكاساته على أرض الواقع لم تكن إيجابية في البداية، فمن خلال قياس الأنشطة الريادية في الاقتصاد الأمريكي في العشر سنوات التالية من عقد الخمسينات لوحظ أن هناك حالة هبوط في الأنشطة التجارية والمهنية، لكن مع بداية السبعينيات شهدت مدارس إدارة الأعمال التي تدرس مقاييس المقاولاتية تغيير جذريا، فقد بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر ، وعادت الأنشطة في الصعود مرة أخرى بداية من عام 1996م. وصاحب ذلك ظهور مجالات علمية جديدة تهتم بمقاولات الأعمال.

ازداد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة في منتصف الثمانيات وأصبح مجال المقاولاتية يمثل مجال دراسي وحقل أكاديمي واعد.

استمر هذا الحقل في الانتعاش وظهور مدارس خاصة في المقاولاتية ومجالات أكاديمية متخصصة في ذلك، خاصة مع تطور التكنولوجيا والاستفادة منها في تعليم المقاولاتية.(بوطورة وآخرون، 2018، ص 05). بالطبع الجزائر ليست بمعزل عما يحدث في الجامعات العالمية وخاصة أمام التغيرات والتحديات الاقتصادية التي تواجهها الدولة الجزائرية كمشكلة البطالة لدى المتعلمين الجامعيين، فقد حاولت الجزائر من خلال إصلاح التعليم العالي وتطبيق نظام LMD استحداث مقاييس وهيئات تهتم بالفكر المقاولاتي وترافق الطلبة في إعداد مشاريعهم المهنية وتوصيلهم إلى هيئات تمويل تلك المشاريع وتنفيذها ومتابعتها على أرض الواقع.

وعملت على تشجيع إنشاء دور المقاولاتية في الجامعات الوطنية في إطار اتفاقية تعاون مع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ ، وكانت البداية بجامعة قسنطينة سنة 2007، بهدف تنظيم ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة، لتعمم بعد ذلك هذه التجربة على كافة جامعات الوطن سنة 2014. فما هي دار المقاولاتية؟ وما هي أهدافها؟

3- تعرف دار المقاولاتية:

تعرف دار المقاولاتية على أنها : " نقطة التقاء بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هدفها الرئيس تنمية روح المقاولاتية وتكريس الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، والعمال على بعث الأفكار الإبداعية في الوسط الطلابي والتوسع من دائرة المشاريع الابتكارية والتي من شأنها إعطاء دفع جديد للتنمية من جهة، وكذا منح الشريحة الطلابية فرصة إنشاء مؤسسات ناجحة في ميادين مختلفة من جهة أخرى، ومن ثم اقتحام المقاولاتية باعتبارها نواة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية".(بوطورة وآخرون، 2018، ص10).

4-أهداف إنشاء دور المقاولاتية في الجامعات:

كما جاء في مفهوم دار المقاوлатية فهي تسعى إلى تنمية الفكر المقاوлатي لدى الطلبة الجامعيين وتساعدهم على الانفتاح على عالم الشغل انطلاقا من مبادراتهم الفردية، والعمل على تكوينهم وتدريبهم في مجالات الأعمال وإنشاء المؤسسات والقيام بتنظيم أبواب مفتوحة على المؤسسات الاقتصادية، هذا وتعمل دور المقاوлатية بتعريف الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار التي يمكن أن تتبنى مشاريعهم وتساعدهم في ترجمتها وتنفيذها في الواقع، من حيث التمويل والمرافقة والتوجيه.

ويمكن تلخيص أهم مهام دور المقاوлатية في:

- المرافقة القبلية: بإعداد الطالب للخوض في مجال المقاوлатية والاعتماد على الذات في خلق مهنة دون انتظار الوظيفة العمومية
- التكوين: حيث تنظم دورات تكوينية حول إيجاد فكرة المؤسسة والسماح للطالب بالتوجه نحو الأفكار الابتكارية. وإنشاء المؤسسة بالتعرف على الخطوات والمراحل وإعداد مخطط الأعمال، تسيير المؤسسة عن طريق تكوين الطلبة في التقنيات الحديثة في مجال التسيير
- المتابعة والمرافقة: إذ يقوم فريق دار المقاوлатية بمتابعة الطلبة من أجل تجسيد مشاريعهم في شكل مؤسسات صغيرة ومشاريع اقتصادية وتوجيههم إلى هيئة دعم وتشغيل الشباب.(بوطورة وآخرون، 2018، ص10)

إن مبادرة إنشاء دور المقاوлатية في الجامعات الجزائرية تعد تجربة إيجابية وعملية لربط المحيط الجامعي بمختلف هيئات دعم المقاوлатية وتوصيل الشباب إلى عالم الشغل . وتحفيز الطلبة على الإبداع والمغامرة كما جاء في هدف إنشاءها.

لكن بالعودة إلى ما تحقق في الواقع ورغم قصر عمر التجربة ما يصعب عملية التقييم إلا أنه يمكن الملاحظة والقول أن هذه المبادرة و انعكاساتها ونتائجها العملية ما تزال قليلة مقارنة بأهداف وجودها، والدليل هو تزايد أرقام البطالة في أوساط خريجي الجامعات ، واستمرارية الاستثمار في التخصصات الأكاديمية أكثر وغياب الوعي لدى الطلبة بدور دور المقاولاية في الجامعات، وأحيانا عدم إدراكهم بوجودها أصلا. وهذا يعود إلى قلة نشاطاتها وكذا عدم توجيه الطلبة من قبل الأساتذة للتقرب إليها. وهذا ما يستدعي ضرورة التركيز أكثر على تدريس مقياس يكون حاضر دائما في ذهن الطلبة ويربط أهدافه مع دور المقاولاتية هذه. وهذا المقياس سبق وأن قلنا أنه تختلف تسميته من تخصص إلى آخر ففي العلوم السياسية وفي تخصص إدارة الموارد البشرية يوجد هذا المقياس بتسمية: إدارة المشروع المهني والشخصي وهو ما سنتطرق إليه في المحور الموالي والأخير من هذه المقالة.

المحور الثالث: دور مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي في نشر الفكر المقاولاتي

إن تخرج الطالب من الجامعة لا يقود بالضرورة للحصول على الوظيفة ، بل احتمال كبير أنه سيكون من بين البطالين، ولهذا فقد شهد تخصص العلوم السياسية في السنوات الأخيرة عزوف الطلبة عن دراسته

والتسجيل فيه، رغم شغفهم به وهذا خوفا من شبح البطالة وقلة الفرص الممنوحة في التوظيف لأصحاب هذا التخصص من جهة ، وعدم إدراك الطلبة بقدرتهم على خلق المناصب بأنفسهم من جهة أخرى. ولهذا لا بد من العمل على تحفيز الطالب قبل تخرجه من الجامعة لدخول سوق العمل والاعتماد على الذات بخلق مهنته ونشاطه المستقبلي من خلال انجازه لمشروع سيمكنه من العمل وحتى توظيف من هم عاطلين عن العمل معه، ما يعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع عامة.

فالتفكير المقاولاتي عادة ما يرتبط في أذهان الطلبة بالتخصصات التقنية والاقتصادية، وهذا نتيجة غياب الوعي والتوجيه وعدم استنطاق المقاييس المدروسة وربطها بالواقع.

ففي تخصص العلوم السياسية والعلاقات الدولية وبالأخص في تخصص إدارة الموارد البشرية أدرج مقياس لطلبة السنة الثانية ماستر، يهتم بالتفكير المقاولاتي ويهدف إلى مساعدة الطلبة على بناء مشاريعهم المهنية كمرحلة أولية وتمهيدية للإعداد لمهنة أو نشاط المستقبل، ما يسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل.

1- مفهوم المشروع المهني والشخصي:

المشروع المهني : مفهوم حديث في مجال التوجيه المدرسي والمهني، ويرتبط هذا المفهوم برؤية مستقبلية لإدماج الطالب في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وقد عرفه المفكر عبد الفتاح دويدار بأنه: تلك العملية الهادفة إلى مساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له ولإمكانيته واستعداداته، وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبه والتأهيل لها وضمان التقدم والترقي فيها..... ويرمي هذا المشروع المهني إلى وضع الفرد المناسب في المكان المناسب". (دشاش، 2017، ص 334).

يرتكز مفهوم المشروع المهني والشخصي للطالب على بعد جديد للعملية التعليمية بجعل المتعلم هو محور نشاطها، وهذا في إطار منظور تعليمي جديد تتجدد في إطاره البرامج والمناهج وطرائق التدريس وتتجدد وظائف الجامعة وعلاقتها بالمحيط بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما يضيفي على التعليم الجامعي حيوية ونشاط، ويصبح الهدف المحوري هنا هو تنمية الكفاءة وتدريب المتعلم أو الطالب على الاختيار والإبداع.

يعتبر مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي بمثابة إستراتيجية مستقبلية، الهدف منها الوصول بالطالب إلى أخذ قرار بشأن عمله ومهنته المستقبلية التي سيكون مسؤولا عنها وملما بها .

2- توصيف مقياس إدارة المشروع المهني والشخصي:

الكلية: كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية

القسم: قسم التنظيم السياسي والإداري

الكفاءة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية

الرصيد: 03

المعامل: 1

الحجم الساعي: حوالي 12 أسبوع بمعدل ساعة ونصف لكل حصة في الأسبوع.
المعارف المسبقة المطلوبة: كل المعارف المحصلة في المراحل الدراسية السابقة تمكن الطالب من دراسة و
تحصيل المقياس
طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان....إلخ.

محتوى المقياس:

ينقسم المقياس إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: نظري يشمل المفاهيم العامة ، كتعريف المهنة، المشروع المهني، كيفية اختيار المهنة، مراحل
بناء المشروع المهني، طريقة كتابة السيرة الذاتية وطلب العمل، معرفة قوانين العمل وغيرها.

الجزء الثاني: أين يتعرف الطالب على محيط العمل الاجتماعي والاقتصادي والثقافي،

- كيفية البحث عن المعلومة

- التعرف على عالم الشغل وخصوصية المهن

- دراسة هيئات الدعم والتشغيل في الجزائر كالصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب وغيرها من الهيئات التي

تسمح بمرافقة تمويل وتوجيه مشاريع الطلبة المستقبلية

الجزء الثالث: وهو الجزء التطبيقي أين سيكلف الطلبة بإعداد مشاريع مهنية خاصة بهم وفق تصوراتهم

وميولاتهم وعرضها للمناقشة والدراسة أما زملائهم ما يسمح لهم بتحليلها ونقدها وبالتالي تطوير الفكرة وإخراجها

إلى مشروع يجسد على الواقع لما لا.

3- أهمية وأهداف المقياس:

يهدف هذا المقياس لتحقيق أهداف علمية وعملية عديدة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تطوير المهارات الشخصية وتعزيز الثقة بالنفس والتعمق في معرفة دوافع وميول الطالب وتحديد كفاءته الشخصية

- اكتشاف ميولاته وقدرته على اتخاذ القرارات

- تمكن الطالب من فرص التعبير عن الذات

- القدرة على حل المشاكل والتنظيم واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية

- كسب مهارات اجتماعية من خلال مناقشات المشاريع النظرية داخل القاعات، فهذا يكسب الطالب قدرة

على المناقشة و العمل الجماعي والقدرة على تعلم أدوار جديدة.

- الاستعداد والقدرة على إدارة المستقبل المهني

- تمكين الطلبة من التحضير لخطط عمل مشاريعهم المستقبلية

- دفع الطلبة إلى الاهتمام واستكشاف ما يحيط بمشاريعهم المستقبلية ، كالقيام بأبحاث ودراسات حول السوق ومعرفة المنافسين وطرق تمويل تلك المشاريع، والاطلاع على الجوانب القانونية والتنظيمية لإنشاء وتسيير المؤسسات
- تنمية روح المبادرة لدى الطلبة والاعتماد على الذات في خلق مناصب الشغل وقبول المسؤوليات ولتحقيق هذه الأهداف وغيرها لابد من توفير الإمكانيات اللازمة المادية و البشرية، كتوفير القاعات الملائمة لعرض تلك المشاريع ومناقشتها بأريحية مع الزملاء والأساتذة وتوفير الحواسيب وشبكة الانترنت التي تساعدهم في إعداد وعرض المشاريع.
- تكوين الأساتذة المدرسين لهذا المقياس وتزويدهم بالمستجدات في مجال المقاولاتية.

الاستنتاجات

- قامت الجزائر عبر إصلاحاتها المختلفة، بالانفتاح أكثر على مجال المقاولاتية في قطاعات مختلفة، واستحداث إطار تشريعي وتنظيمي مدعما لإنشاء المؤسسات، وعمل على اشراك الجامعات في هذا المجال بكونها المنتج للقوة والفكر البشري الذي يعول عليه في إنشاء تلك المؤسسات ، لكن في المقابل نجد أن الثقافة المقاولاتية مازالت ناقصة لدى خريجي الجامعات وغائبة كليا في بعض التخصصات ومازال ينظر أو ينتظر من الدولة توفير مناصب الشغل لكافة الخريجين.
- ان نجاح الإستراتيجية التي تبنتها الدولة لتشجيع المقاولاتية انطلاقا من الجامعات مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى الطلبة في كل التخصصات بما فيهم تخصص العلوم السياسية.
- التعليم المقاولاتي ضروري في المؤسسات الجامعية لما له من انعكاسات إيجابية على التنمية المستدامة ، سواء على الطالب أو على المجتمع ككل.
- انشاء دور المقاولاتية في الجامعات يعد مبادرة إيجابية لكنه غير كافي فلا بد من دفعها للعمل أكثر من خلال عقد ندوات وملتقيات تعرف بأهدافها وضرورة الفكر والتعليم المقاولاتي لغرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال، ودورها في التوعية وتكوين جيل قادر على تحمل المسؤولية
- تنظيم أيام تحسيسية حول دور المقاولاتية وعقد أيام مفتوحة لتقرب الطالب منها.
- إن ادراج مقاييس تهتم بالمقاولاتية خطوة ايجابية لنشر الوعي وتشجيع المبادرة ، ويبقى على الجامعة وهيئة التدريس العمل على تطوير طرق تدريس هذا المقياس لما ينتظر منه مستقبلا في إعداد وتكوين طلبة حاملي لمشاريع مهنية تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- استدعاء بعض الشباب وأصحاب المؤسسات الناشئة والناجحة لرصد تجاربهم والاستفادة منها من الطلبة
- تشجيع التربصات التطبيقية والدراسات الميدانية
- تطوير طرق التقييم التقليدية العقيمة التي تركز على المعارف النظرية وتجاهل الإبداع لدى الطلبة، فمثلا في ميدان العلوم السياسية وبالتحديد تخصص إدارة الموارد البشرية نقترح ترك حرية الاختيار للطلبة، ما بين إعداد مذكرة تخرج أو تصميم مشروع مهني وشخصي من قبل الطالب ويعرض على الأساتذة

المدرسين للمقياس قصد الدراسة وتنظيم تصفية أو مسابقة لأحسن مشروع ، الذي ينقل إلى دار المقاوالاتية الخاصة بالجامعة والتي بدورها سترافق صاحب هذا المشروع وتوجهه أكثر نحو تنفيذ المشروع وتجسيده على الواقع من خلال تمويله من قبل هيئات الدعم كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- الإحالات والمراجع:

- Jean-Luc Guyot , Jean Vandewattyne , (2008) , **les logiques d action entrepreneuriale** , 1 er édition ,éditions de Boeck université Bruxelles , p16.
- صندرة صياحي، (2008-2009)، **سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة**، جامعة قسنطينة: دار المقاوالاتية، ص 4، 5.
- خذري توفيق، عماري علي، " **المقاوالاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة**"، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المنظم بجامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أيام 15-16 نوفمبر 2011. متوفر على الموقع الإلكتروني: <https://iefpedia.com/arab/?p=31145>
- Alain fayolle, (2005), **le métier de créateur d'entreprise**, Paris : Edition d'organisation, p16.
- بوظورة فضيلة، بوظورة فاطمة الزهراء، هوارى أحلام، **أهمية ودور دار المقاوالاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاوالاتية دراسة حالة دار المقاوالاتية بجامعة تبسة**، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: الجامعة المقاوالاتية التعليم المقاوالاتي والابتكار"، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر، أيام 10-11 ديسمبر 2018، ص03، متوفرة على الموقع: <http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/8367>
- عمارة شريف، **محاضرات في مقياس المقاوالاتية**، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص، إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سنة 2017/2018، ص 01، متوفرة على الموقع : http://elearning.univ-jijel.dz/elearning/pluginfile.php/10134/mod_resource/content/1/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B7%D8%A8%D9%88%D8%B9%D8%A9%20%D9%83%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9.pdf
- بو الريحان فاروق، بنون خير الدين، (2018)، **دور دار المقاوالاتية في نشر الثقافة والفكر المقاوالاتي في الوسط الجامعي كأداة لحل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة - دراسة حالة دار المقاوالاتية للمركز الجامعي بميلة-**، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات. المجلد 4، (العدد 01)، ص98.
- اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين: تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، 2010، ص 21 متوفر على: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147057_ara
- مجدي عوض مبارك، (2011)، **التربية الريادية و التعليم الريادي مدخل نفسي سلوكي**، عالم الكتب الحديث، ص143.
- اليونسكو، **التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة نيسان** ، 2010 ، ص 09، متوفرة على الموقع: https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/EPE_Component_One_Arabic_14_July_2010.pdf
- بوظورة فضيلة، بوظورة فاطمة الزهراء، هوارى أحلام، **أهمية ودور دار المقاوالاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاوالاتية دراسة حالة دار المقاوالاتية بجامعة تبسة**، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: الجامعة المقاوالاتية التعليم المقاوالاتي والابتكار"، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر، أيام 10-11 ديسمبر 2018، ص05، متوفرة على الموقع: <http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/8367>
- بوظورة فضيلة، بوظورة فاطمة الزهراء، هوارى أحلام، **أهمية ودور دار المقاوالاتية في نشر الثقافة المقاوالاتية دراسة حالة دار المقاوالاتية بجامعة تبسة**، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: الجامعة المقاوالاتية التعليم المقاوالاتي والابتكار"، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر، أيام 10-11 ديسمبر 2018، ص10، متوفرة على الموقع: <http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/8367>
- نادية دشا، (2017)، **المشروع المهني للطلاب : رؤية مستقبلية**، مجلة أفاق العلوم. (العدد 06)، ص334.

المقاولاتية بين الواقع والتحديات:

دراسة حالة دار المقاولاتية للمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة

نوال بن لكحل^{*}، مريم رياض[†]، عثمان أخناق[‡]،

I مقدمة :

تسعى معظم الاقتصادات في الوقت الراهن للاهتمام بالمقاولاتية، لما لها من آثار إيجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث تتجه اليوم البلدان سواء المتقدمة أو النامية إلى الارتكاز على مهارات أفرادها وقدرتهم على العمل المقاولاتي لتطوير اقتصادياتها بدل الارتكاز فقط على الموارد الطبيعية والموارد الريعية الآيلة للزوال، لأجل ذلك تحاول الدول في كل مرحلة اتخاذ جملة من الإجراءات قصد تحسين مناخ الأعمال، وحث المزيد من الشباب للعمل المقاولاتي وإنشاء المؤسسات.

وإدراكا منها لأهمية العمل المقاولاتي، عملت السلطات العمومية الجزائرية منذ بداية التسعينات على توفير مختلف الشروط الأساسية لتطويره، الأمر الذي نلمسه من خلال الإجراءات القانونية والتنظيمية المتخذة، بالإضافة إلى إنشاء العديد من أجهزة الدعم والمساندة وآليات تمويل تتلاءم مع طبيعة وخصائص هذه المؤسسات، حيث عرفت سنة 2011 إدخال تعديلات في الشروط الخاصة للاستفادة من مختلف آليات الدعم، وتخفيض نسب الفوائد على القروض، والتي سعت الدولة جاهدة من خلالها إلى توفير مختلف الشروط الضرورية لمساعدة المقاول على إنشاء مؤسسته الخاصة وتلبية مختلف احتياجاته.

ففي السنوات الأخيرة قد تزايد عدد المؤسسات الناشئة و التي انطلقت من أفكار شباب جامعيين طموحين. و كان للجامعة و دور المقاولاتية دور كبير في تجسيد هاته الأفكار على أرض الواقع. و من هذا المنطلق يمكننا طرح التساؤل التالي:

لماذا تطوير روح المقاولاتية في الجامعات؟

ستكون إجابة البعض: لأسباب اقتصادية بحتة! وسيقول آخرون: " التربية على المقاولاتية، هي التوعية على قيم أساسية مثل الثقة بالنفس، والمبادرة، والإبداع، وروح الفريق ، وتقدير الذات ، الشغف، وتحقيق الذات ، الإرادة

* أستاذة محاضرة أ ، المركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة (الجزائر)، e-mail: benlakehal.nawel@cu-tipaza.dz
† أستاذة محاضرة أ ، المركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة (الجزائر)، e-mail: riad.meriem@cu-tipaza.dz
‡ أستاذ مساعد أ، المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان (الجزائر)، e-mail: atmane.akhenak@cu-relizane.dz

والدافع للعمل ، وحب التعلم ، والفضول الفكري ، حب التحدي ، حب إتقان العمل ". هذه مواقف لا يمكن تجاهلها أو إهمالها في التعليم. والتي يمكن اعتبارها تعليمية ومفضية لتطوير المشاريع. أي نشاط تعليمي فردي كان أو جماعي، يفضل استخدام الصفات والمواقف التي تعبر عن إرادة مقاولاتية. يهدف التدريب والتكوين التكميلي، الموجود في جميع البرامج الجامعية، إلى جعل الطالب يحتك بمجالات المعرفة الأخرى غير تلك التي يحتويها البرنامج الدراسي. سنحاول من هذا العمل الإجابة على هذا التساؤل من خلال عرض تجربة دار المقاولاتية بالمركز الجامعي بتيبازة.

1.1- مفاهيم حول المقاولاتية:

نظرا لاستعمال مصطلح المقاولاتية في حالات مختلفة، ولأنها أصبحت مجالا للبحث، فلا نجد تعريفا واحدا يشملها، فهناك عدة مقاربات ناقشت المفهوم، وهي ذات وجهات نظر مختلفة. وسنركز على تعريف المقاولاتية استنادا إلى ثلاثة مدارس رئيسية.

✓ **التعريف على أساس الفرص واستغلالها:** يعرف Shane and Venkataraman المقاولاتية على أنها "عملية اكتشاف، تقييم واستغلال الفرص التي تسمح بإنتاج منتجات أو خدمات جديدة، أو عمليات إنتاجية، أو استراتيجيات، أو أشكال تنظيمية، أو أسواق جديدة للمنتجات، أو مدخلات لم تكن موجودة " (Domingo Ribeiro, p3 Alvaro Cuervo).

✓ **التعريف على أساس إنشاء مؤسسات جديدة:** يترأس هذا الاتجاه William B. Gartner الذي يعتبر المقاولاتية بأنها "عملية إنشاء مؤسسات جديدة وخروجها إلى حيز الوجود" (Steve Gedeon, 2010, p20). يحدد هذا الاتجاه أربعة متغيرات هي: الفرد، العملية، البيئة والتنظيم (Vapo Magloire, p9 N'guessan).

✓ **الازدواجية بين الثنائية الفرد - القيمة:** يترأس هذا الاتجاه Bruyat وتتمحور المقاولاتية حول "دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد وخلق القيمة في ديناميكية من التغيير الإبداعي (Amina Omrane, et autre, p5). ينطلق النموذج من منظورين، الأول من الفرد ويعتبره الشرط الضروري لخلق القيمة (Raouf Jaziri, 2009, p11)، أما المنظور الثاني فيعتبر أن خلق القيمة تؤدي إلى جعل الفرد مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه، وتحتل القيمة مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر عليه وهي قادرة على تغيير صفاته وقيمه ومواقفه".

يمكن من خلال المقاربات الثلاثة تعريف المقاولاتية بأنها تعني عملية الاستحداث أو البدء في إنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف واستغلال الفرص المتاحة في السوق بهدف تقديم قيمة معينة.

1.1.1- **الإبداع:** للإبداع عدة تعاريف نلخصها فيما يلي:

- دروكر (1985) دعم الرأي الذي يقول بأن الابتكار هو أداة لروح المقاولاتية. بالإضافة إلى ذلك، الابتكار وكذلك المقاولاتية تتطلبان الإبداع. الإبداع هو عملية يتحدد من خلالها التغيير. الأفكار الجديدة، والطرق الجديدة.

- Mihaly (1997): الإبداع هو عتوالقذرة على صنع شىء جديء أو إضافة الجديء على شىء موجود أصلا، قد يكون حلا جديءا لمشكلة، أو طريقة جديءة، أو شكلا جديءا.

- يعرف Wyckoff (1991) الإبداع بأنه كل جديء ومفيد. الإبداع هو رؤية الأشياء بشكل مختلف عما يراه الآخرون. فالإبداع ينتقل من المعروف إلى المجهول.

لا يمكن لأي مقاول أو مؤسسة على الرغم من نجاحها أو حجمها الكبير المحافظة على مكانها الرياءي إلا في حالة إدراك أن الأعمال المعاصرة تنشط في عالم يتغير بسرعة كبيرة، مما يخلق مشاكل ومخاطر أو فرصا جديءة تتطلب تعبئة كل الموارد لمواجهة تأثير هذه التغيرات.

لتحقيق النجاح، يجب على المقاول معرفة إلى أين تتجه المؤسسة وكيف ستصل لذلك. هذا يتطلب معرفة واضحة بأعمال المؤسسة، مما سيسمح لها على الدوام بتبني عمليات تحقق بها مكانة في السوق وهو ما يمثل حجر الزاوية لبقائها ونموها.

2.1.1- الابتكار:

يتم تعريف الابتكار على أنه إضافة قيمة إلى المنتج، إلى الطريقة أو العملية، فهو استغلال الأفكار الجديءة. الكلمات المفتاحية هي بالتالي: "إضافة و إنشاء".

وبالتالي ، يتعلق الابتكار بمنتج أو عملية يتم إنشاؤها من نقطة الصفر و إثبات أنها تعمل بشكل جيد؛ أو تغيير من أجل أداء أفضل لتلبية الاحتياجات بطريقة مختلفة، إنه ابتكار لما هو موجود بالفعل.

الابتكار والمقاولاتية هما محركان أساسيان للاقتصاد.

الابتكار، سواء كان مصدره رجل أعمال مستقل أو تم إنشاؤه بواسطة أعضاء مؤسسة ما، يعد جانباً أساسياً من الاستراتيجيات التنافسية ، التي يمكن أن تتسبب استدامتها أو على العكس من ذلك تعرضها للخطر.

إنه أيضاً أحد مسارات التنمية. من جهتها، فإن المقاولاتية هي أصل جميع المؤسسات.

يرتبط الابتكار والمقاولاتية بنفس الاهتمام بالإبداع، سواء كان ذلك متعلقا بتطوير منتجات جديءة أو خدمات جديءة أو عمليات جديءة أو مؤسسات جديءة.

بالنسبة للمؤسسات الخاصة التي تواجه بيئة تنافسية، غالباً ما يكون الابتكار شرطاً ضروريا للبقاء. بالنسبة لمؤسسات الخدمة العمومية، يفرض ضغط الموازنة والمطالب المتزايدة للمستخدمين ابتكارات عديدة أكثر، وحتى أشكال محددة من المقاولاتية.

2.1- تعريف المقاول:

إن مفهوم المقاول تطور مع مرور الزمن ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤوليته ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد ثم أصبح يعني الشخص الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية.

عرف دروكر المقاول بأنه: هو الذي ينظم وينفذ الفرص ، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل (محمد جودت ناصر غسان العمري ، 2011، ص 147).

كما عرف شومبيتر المقاول (1950) بأنه: ذلك الشخص الذي لديه الإدارة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكارات ناجحة" (Borreziga amina,mezicane amina , p4)

كما يمكن استنتاج تعريف المقاول بأنه: ذلك الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة

ثانيا: خصائص المقاول:

من خلال مختلف التعاريف والمفاهيم التي قدمت للمقاول يمكن أن نستنتج مجموعة من الخصائص والتي تتمثل في مايلي (فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي ، 2008 ، ص 10) :

1. الاستعداد والميل للمخاطر: ويمثل أهم عنصر في الصفات الشخصية للمقاول لأن مختلف التعاريف والدراسات تناولت عنصر المخاطرة ، ويعتقد البعض أن المقاولين هم الناس الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة ، ولكن الشخص الذي لديه الشجاعة أن يبدأ عملا جديدا أو فريدا.

2. الرغبة في النجاح: يعرف المقاولون أهدافهم جيدا ويعملون بمثابرة لتحقيق تلك الأهداف إنهم منظمون على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح ، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم.

3. الثقة بالنفس: إن المقاولون يستطيع أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحة لأنهم يملكون شعورا متفوقا وإحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجة أعلى، كما أظهرت مختلف الدراسات أن المقاولون يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

4. الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق كما أن المقاولون يملكون دافعا ذاتيا للتميز والتألق في مواجهة التحديات .

5. الالتزام: لا بد من المقاولون من إدامة تركيزهم على أهدافهم ، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، ويمكن لكن إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط أن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين.

6. التفاؤل: يملك أصحاب الأعمال الصغيرة خاصية التفاؤل، فهم غير متشائمين إنهم متفائلون أكثر من غيرهم فهم يتعلمون من أخطائهم ويعتبرون أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح.

3.1- دوافع المقاول:

تعرف الدوافع بأنها: هي التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي، بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة (سلامي منيرة ، 2015 ، ص 70-71) .

ويقسم الباحث هذه الدوافع إلى:

1- الدوافع الاقتصادية: ويمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل) لكن وجدت

الدراسات مؤخرا، بأن الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

2- **الدوافع النفسية:** وهي تنتج لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد. ومن بين هذه العوامل يؤكد الباحث على عامل الانشغاقات النفسية، التي تؤثر بشكل كبير على نفسه الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاول، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، أو يتلقى صدمة في حياته الخاصة والمهنية مثل عدم الأمن الاجتماعي، الإهمال.... إلخ.

3- **الدوافع الاجتماعية والثقافية:** وهي تتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي.

فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي ورأينا كيف يؤثر الدين على اتجاهات الأفراد، كما أشار weber في تحليله. والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل،..... إلخ).

كما يتطلب العمل المقاولاتي سواء نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع فحرية المقاول وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

- وعند ذكر وخصائص المقاول لابد من ذكر أهم شيء يلزم أن يتوفر في المقاول ألا وهي الروح المقاولاتية، لذلك سوف نتطرق إلى التعريف بها.

1. 3. 1. **الروح المقاولاتية:** ما يميز روح المقاولاتية تداخلها مع مفهوم روح المؤسسة إلا أن هذا الأخير عبارة عن "مجموعة من المواقف الإيجابية والعامة تجاه مفهوم المؤسسة والمقاول.

أما روح المقاولاتية أشمل من ذلك حيث إضافة إلى ذلك نجد المبادرة وحب العمل (Jeanine Bille , octobre 2007, p11).

وتعرف بأنها عبارة عن العقلية التي تؤدي بالفرد السلبي إلى الأخذ بالمبادرة لمواجهة التحديات وليصنع بنفسه مستقبه المهني الشخصي" (Safiah Abderhamane , 1997 , p16).

تعرف أيضا بأنها: مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاولاتية لم يتم الاتفاق حولها، ولقد قام الباحثان في حصرها في النقاط التالية (لطيفة برني، أفريل 2010، ص12): التحدي والإصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة، استكشاف الفرص، الإبداع والتجديد، الاستقلالية.

الفاعل الأساسي في المقاولاتية: المقاول اذ يتفق الباحثون في مجال المقاولاتية على: " أن لا أحد مبرمج وراثيا ليصبح مقاولا ، نحن لا نولد رجالا للأعمال بل نصبح كذلك."

نظراً لأن المقاول هو سلوك ، فإنه يظهر كفرد يعتبر "اللاعب الأساسي" في المؤسسة ، وهو الشخص الذي يدمج ويسير الابتكار ، وهو الشخص الذي يؤدي مجموعات جديدة ، يحقق شيئاً آخر غير ما ينجزه بالسلوك

المعتاد ، لديه نظرة خاصة ويعرف كيف يتصرف خارج الروتين ، لا يتبع المسار بل يبينه: لا يتبع خطة بل يطورها.

إنه يجلب شيئاً جديداً ليس من السهل فرضه و يجب على المقاول أن يخمن وأن يكون مبدعاً، إبداعاً لا يخلو من المخاطرة.

✓ إنه لا يتبع المسار ، بل يضعه.

✓ إنه لا يتبع خطة، بل يطورها.

يحدد Bérangère Deschamps (2001) قائمة تجمع معظم الدوافع التي تحفز على العمل المقاولاتي والتي تطرق لها المختصون في مجال الإدارة والتسيير . هذه القائمة ملخصة في الجدول الموالي:

جدول 1: الأسئلة الهامة في مجال المقاولاتية وفقاً لبغريف و هوفر (1991)

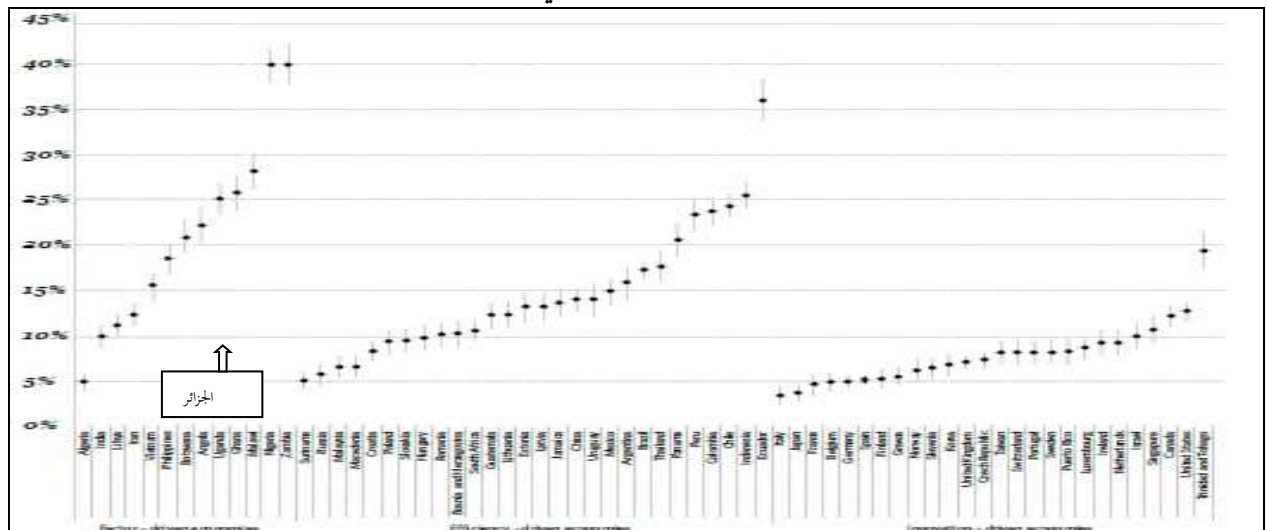
التركيز على المقاول	التركيز على العمليات
1- من الذي يمكن أن يكون مقاولاً؟	1- ما الذي يجعل من الممكن اكتشاف الفرص بطريقة فعالة ومجدية؟
1- لماذا نصبح مقاولين؟	2- ما هي المهام الرئيسية لإنشاء مؤسسات جديدة بنجاح؟
2- ما هي خصائص المقاولين الناجحين؟	3- إلى أي مدى تختلف هاته المهام عن تلك التي تم تنفيذها حتى يتم التسيير بنجاح؟
3- ما هي خصائص المقاولين الذين يفشلون؟	4- ما هي المساهمات الخاصة بالمقاول في هذه العملية؟

المصدر: من اعداد الباحثين بناءا على المعلومات المقتبسة من تعاريف ببغريف و هوفر (1991)

1. 4. تحديات المقاولاتية في الجزائر

بالرغم من الجهود التي بذلتها الجزائر لدعم المقاولاتية، إلا أنها لا تزال تسجل معدلات إنشاء ضعيفة، وهذا ما تقر به التقارير الدولية الصادرة عن مختلف الهيئات الدولية. فحسب تقرير المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM) لسنة 2013 فقد بلغ المعدل الإجمالي للإنشاء في الجزائر ما قيمته 5% فقط، وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

شكل 1: معدل النشاط المقاولاتي لـ 67 دولة



Source: José Ernesto Amorós, et Niels Bosma, **global entrepreneurship monitor 2013 global report**, fifteen years of assessing entrepreneurship across the globe, p 33.

وقبل الخوض في ترتيب الجزائر من حيث سهولة ممارسة الأعمال، نقدم أولاً تعريف للتقرير والتعرف على المعايير المستعملة في الترتيب.

تقرير ممارسة أنشطة الأعمال هو تقرير يتتبع المؤشر العام لسهولة أداء الأعمال والإصلاحات التنظيمية التي تهدف إلى توفير المزيد من السهولة في أداء الأعمال الإستثمارية في جملة من الدول المشاركة في الدراسة. يتكون المؤشر العام المركب من 10 مؤشرات فرعية، ويقيس التقرير مدى سلامة الإجراءات التنظيمية للأعمال وكفاءتها، ومدى وجود مؤسسات قوية تضع قواعد شفافة قابلة للتنفيذ، ويتم قياس هذين العنصرين عبر: (منيرة سلامي، 2015، ص173):

- مؤشرات تتعلق بقوة المؤسسات القانونية ذات الصلة بتنظيم مؤسسات الأعمال، من حيث مدى قوة الإطار القانوني والتنظيمي للحصول على الائتمان، حماية المستثمرين، تنفيذ العقود وتسوية حالات العسر المالي.
- مؤشرات تتعلق بمدى تعقد الإجراءات التنظيمية، تكلفتها وفعاليتها لبدء النشاط التجاري، استخراج تراخيص البناء، توصيل الكهرباء، تسجيل الملكية، دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود.

وفقاً لآخر تقرير صدر سنة 2016، فإن أول دولة مصنفة كأحسن مناخ أعمال هي دولة سنغافورة، وإذا صنفنا المعلومات حسب الدول العربية، نجد الإمارات العربية المتحدة تصدر الترتيب وتصنف في المرتبة 31 عالمياً، الجزائر فيتضح أنها تصنف ضمن أواخر الدول العربية من حيث إصلاح مناخ الأعمال وسهولة ممارستها، حيث تحتل المرتبة 15 على المستوى العربي، والمرتبة 163 دولياً من بين 189 دولة. ويعرض الجدول الموالي موقع الجزائر ضمن ترتيب سهولة ممارسة أنشطة الأعمال للفترة (2011-2016).

جدول 2: موقع الجزائر ضمن ترتيب سهولة ممارسة أنشطة الأعمال للفترة (2011-2016)

المؤشرات	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الترتيب في مؤشر سهولة الأعمال	136	148	152	153	154	163
بدء المشروع	150	153	156	164	141	145
منح رخص الانشاء	113	118	138	147	127	127
الحصول على الكهرباء	-	164	165	148	147	147
تسجيل الملكية	165	167	172	176	157	163
الحصول على الائتمان	138	150	129	130	171	174
حماية الاستثمار	74	79	82	98	132	174
دفع الضرائب	168	164	170	174	176	169
التجارة عبر الحدود	164	127	129	133	131	106
تنفيذ العقود	127	122	126	129	120	176
إغلاق المشروع	51	59	62	60	97	73

Source: The World Bank ,report doing business 2011-2015 -Going beyond Efficiency ,Washington ,site web : francais.doingbusiness.org.

يتضح من الجدول أن وضع الجزائر من ناحية أداء الأعمال قد حقق تراجعا، إذ تحصلت خلال سنة 2011 على المرتبة 136 عالميا، في حين تراجعت إلى المرتبة 163 سنة 2016، وهي بالتالي من البلدان لم تحقق تغييرا كبيرا في مؤشرات البنك الدولي خلال هذه المرحلة على الرغم من الإصلاحات الاقتصادية المتخذة. إذ سجل التقرير أن الجزائر لا توفر مناخا محفزا للاستثمار بالنظر إلى عوامل عديدة، إذ احتلت مراتب متأخرة فيما يخص مؤشرات الحصول على الائتمان، بدء المشروع، توصيل الكهرباء، تسجيل الملكية ودفع الضرائب، في حين نجد أنها احتلت مراتب متواضعة فيما يخص مؤشرات الحصول على منح رخص الانشاء، حماية الاستثمار، التجارة عبر الحدود، تنفيذ العقود، اغلاق المشروع.

1. 4. 1- هل تشجع الجامعة الجزائرية الطلاب على المقاولاتية؟

تعتمد التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلدنا على قدرتها على إنشاء وتطوير منتجات وخدمات جديدة. وبالتالي فإن إنشاء الأنشطة وإنشاء المؤسسات تساهم إسهاما كبيرا في هذه العملية، ولا يمكن إنكار أن يرتبط خريجو التعليم العالي لدينا بهذه الديناميكية الجديدة لثقافة المقاولاتية.

للتذكير، نظام التعليم العالي في الجزائر هو نظام عام. التعليم متاح للجميع. "يوجد في الجزائر عدد معتبر من الجامعات والكليات والمعاهد ، ويصل عدد خريجي الجامعات الجزائرية حوالي 600000 كل سنة.

1. 4. 2- تجربة الجامعة الجزائرية في المقاولاتية:

سنقدم أمثلة تخص بعض مبادرات الطلبة الجزائريين كفرق من حاملي أفكار المشاريع الذين ابتكروا مشاريعهم كجزء من المسابقة السنوية الثانية لأصحاب المشاريع الشباب 2013 التي نظمتها مؤسسة إنجاز الجزائر * ، بمشاركة 660 طالب و 12 مدرسة وجامعة جزائرية، وهي: UST و USTHB و ESI و EPAU و ENP و ENST و ENSTP و HEC و ENSH و ENSSMAL و INELEC و MBD Msila.

✓ **إنجاز الجزائر:** هي إحدى الفروع التابعة لـ "إنجاز العرب" ، وهي مؤسسة غير ربحية تستهدف الشباب في 15 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تهدف هذه المؤسسة إلى تعزيز الإمكانيات الريادية لطلابها، من خلال برنامج يدعم الشباب في تحقيق مشاريعهم وإنشاء مؤسسات. يبدو أن أصحاب التخصص التقني هم الذين يبادرون بإنشاء مؤسسات تتوافق مع مجال تدريبهم. في حين أن المدارس والجامعات الجزائرية لا تعطي أهمية لمجال المقاولاتية.

✓ **Solstice:** تأسس من قبل طلبة معهد الهندسة الكهربائية والإلكترونيك INELEC، هو مشروع في مجال الطاقات المتجددة. حيث ينتج محافظ تخزين الطاقة الشمسية بحيث تمكن حاملها بشحن الهواتف المحمولة في أي مكان وفي أي وقت. تشكل أجهزة الشحن الشمسية البيئية (Solar-wallet) بديلاً للشواحن التقليدية، فهي تحوي في ظهرها على لوحة شمسية صغيرة تمتص ضوء النهار وتحوله إلى طاقة.

- ✓ **Dz Genius**: تم تأسيسها من قبل طلبة جامعة العلوم والتكنولوجيا USTHB ، يقوم هذا المشروع الناشئ على إنتاج مجموعتين من كتب الأطفال Mega Ibda3 ، هذه الكتب تسمح للأطفال بالتعلم وتحصيل المعارف في مجال العلوم والتكنولوجيا والاستمتاع في نفس الوقت، وذلك من خلال إجراء التجارب العملية.
- ✓ **ErgoBios**: مؤسسة ناشئة ، أنشأها طلبة المدرسة الوطنية متعددة التقنيات بالجزائر العاصمة ENP ، تقدم مجموعة من المنتجات المصنوعة من مواد قابلة للتحلل.
- ✓ **PackPub**: مؤسسة اتصال وإشهار ، أنشأها طلبة المدرسة العليا للتجارة HEC Alger ، وتتمثل مهمتها في السماح للمعلنين بالترويج لمنتجاتهم من خلال وسيط جديد: وسائط غذائية (صناديق البيتزا، أكواب ذات الاستعمال الوحيد، صحن البطاطس المقلية، أكياس التسوق القابلة للتحلل...).
- ✓ **Aaslama**: مؤسسة ناشئة أنشأها الطلبة في مدرسة الهندسة المعمارية والتخطيط العمراني EPAU بالجزائر ، تهدف إلى إنشاء تسمية / وسم "جودة" جزائرية من خلال التوافق مع معايير التجارة العادلة الدولية في نهج المسؤولية الاجتماعية. تهدف Aaslama إلى إنتاج منتوج جزائري 100 % ، و ذو جودة من خلال تسليط الضوء على ثروات البلاد الحرفية والثقافية والسياحية.

II. دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية:

" تطوير أفكار جديدة ؛ تشجيع حاملي المشاريع المبتكرة "

في كل مؤسسة جامعية جزائرية، تم إنشاء دار للمقاولاتية بهدف ضمان تدريب الطلبة في عالم المقاولاتية وإنشاء المؤسسات، وغرس روح المقاولاتية وتهيئتهم لتحمل المسؤولية: بدلاً من أن يكون باحثاً عن عمل، سيصبح مقدماً لعروض العمل وبالتالي سيساهم في الحد من البطالة في الجزائر.

II. 5. 1- مهمة دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية:

- توعية الطلبة بعالم المقاولاتية وتوجيهه نحو الابتكار والإبداع.
- غرس روح المبادرة والمقاولاتية لدى الطالب.
- إدماج مقاييس في مجال المقاولاتية جميع تخصصات الماستر.
- التدريب على إنشاء المؤسسات من خلال الدعم والاتصال مع مختلف المنظمات والمتعاملين الاقتصاديين.
- إنشاء حاضنات الأعمال داخل الجامعات وإنشاء مؤسسات ناشئة.
- توعية الطالب وإقناعه بأن إنشاء المؤسسات عبارة عن خيار وليس بديلاً في حالة عدم التوظيف.
- إعداد خطط العمل للمشاريع، و محاكاة لعبة الأعمال.
- تنظيم مسابقات لأحسن فكرة مشروع.

II. 5. 2- تجربة دار المقاولاتية في المركز الجامعي مرسلني عبد الله بتيبازة (2013-2019)

من بين إجمالي المشاريع المقدمة والمتمثلة في 845 مشروع، 548 مشروع منها مشاريع نسوية.

جدول 3: دار المقاولاتية في المركز الجامعي مرسلي عبد الله بتيبازة (2013-2019)

القطاع	عدد المشاريع	عدد المناصب المقترحة
الفلاحة	4	12
الصناعة	11	28
السياحة	75	111
الخدمات	381	564
النقل	5	12
الصناعات التقليدية	82	113
المجموع:	548	840

المصدر: إحصاءات دار المقاولاتية للمركز الجامعي مرسلي عبد الله - تيبازة -

من خلال الجدول يتبين لنا أنه من خلال المشاريع المقترحة من طرف طلاب المركز جد متنوعة وتمس قطاعات عدة وذلك بحكم تخصصاتهم المختلفة والمتنوعة. يجدر بنا التنويه الى أنه بحكم الميزة التقليدية والسياحية للولاية فانه هناك عدة مقترحات في هذا المجال.

III. التوصيات:

- بناء على ما سبق يتم تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تفعيل نشاط المقاولاتية وترقية ديناميكية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر من خلال :
 - ✓ التركيز على جانب الإعلام والتوجيه الذي يعتبر أول عناصر تشجيع المبادرات الفردية ونشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي عند الشباب؛
 - ✓ وضع اتفاقيات مع الجامعات ومراكز التكوين المهني تهدف إلى التعريف بآليات دعم المقاولاتية والخدمات التي تقدمها وشرح كيفية إنشاء مؤسسات استثمارية وضمان سيرورة نجاحها وسيرها، بما يسمح بتطوير الثقافة المقاولاتية لدى الباحثين وخريجي الجامعات؛
 - ✓ العمل على وضع برامج تكوين لمستخدمي الوكالات والمتخصصين في مجال مرافقة المقاولين الشباب في مختلف مراحل المرافقة: الاستقبال، مبادئ دراسات الجدوى، الجانب الإداري، جانب التسيير، والتسويق...؛
 - ✓ توجيه المشاريع الجديدة في مختلف الفروع الإقتصادية حسب خصوصية ومؤهلات كل منطقة وحاجيات التنمية فيها؛
 - ✓ تفعيل دور حاضنات الأعمال ومشاغل المؤسسات في دعم إنشاء المؤسسات وتوسيعها لتغطي كافة ولايات الوطن؛
 - ✓ تقليص مدة دراسة وتمويل المشروع من خلال تقليص الإجراءات الإدارية في تسهيل الإجراءات مع البنوك، مع العمل على تنويع مصادر التمويل؛
 - التخفيف من الإجراءات الإدارية، الوثائق والتراخيص الضرورية لإنشاء المؤسسة والمدة التي تستغرقها.

VI. الخلاصة:

- فيما يخص حاملي المشاريع، فإن الدورات التدريبية للمقاولاتية ونشر ثقافة المقاولاتية وإنشاء المؤسسات، وبالخصوص في الجامعية، كان لها أثرا جديا إيجابيا ومرضية على سلوكيات الطلبة، من بينها:
- تبادل المعارف بين الأفراد (المقاولين) من نفس المؤسسة، والذين يسعون لمواجهة التحديات.
 - حاملي مشاريع يتميزون بمزيد من القيم والإبداع والشعور بالمسؤولية والاستقلال الذاتي والثقة بالنفس والتضامن والقيادة واستعداد لمواجهة الفشل، إلخ.
 - إنشاء مؤسسات ناشئة.
 - إطلاق وتطوير العديد من المشاريع النوعية التي أنشأها الطلبة الجامعيون.
- في الختام يجب التنويه بأن:
- * من الجيد أن نجرب الريادة.
 - * الفضول يجب تطويره.
 - * التصميم والثقة يتم بناؤهما.
 - * الإبداع قد يأتي من التكرار والمحاولة.

- الإحالات والمراجع:

- الإحالات:

- Domingo enrique Ribeiro et autres, (2007), Entrepreneurship, édition Springer.
 - Steve Gedeon , (2010), What is Entrepreneurship ? Entrepreneurial practice review.
 - Vapo Magloire N'guessan, L'entrepreneuriat et la recherche d'opportunité : le processus de développement d'une idée d'affaire, Université du Québec à trois rivières.
 - Amina Omrane, Alin Fayolle et autres (2011), Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : Une approche dynamique, La revue des Sciences de gestion n °251.
 - Raouf Jaziri (2009), Academic entrepreneurship : vers une reconfiguration du modèle de l'université entrepreneuriale, Acte du 9 eme symposium international sur les pratiques entrepreneuriale, Alger.
 - محمد جودت ناصر غسان العمري (2011) , قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال و أثرها في الأعمال الريادية, مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية المجلد 27.
 - Berreziga Amina, (2008), La culture entrepreneuriale chez les jeunes entrepreneurs Algeriens, Colloque National sur : les Stratégies d'Organisation et d'Accompagnement des PME en Algérie, Université Kasdi Merbah ,Ourgla.
 - فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، (2008)، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة. دار النشر: المنهل.
 - سلامي منيرة، (2015)، دراسة وتحليل واقع المقالة النسوية بالجزائر دراسة ميدانية على عينة من المقالات، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة .
 - Jeanine Bille (2007 et révisé en 2018), Artisans entrepreneurs de territoire et agir entrepreneurial cas d'une PME familiale, édition Projectice.
 - Safiah Abderhamane (1997), Caractéristiques de l'Entrepreneurship féminin au Mali, mémoire de maitrise, université du Québec à Chicoutimi.
 - لطيفة برني، (2010)، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لخريجي الجامعة. مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية التكوين و فرص الأعمال، جامعة ورقلة.
- ### - المراجع:
- مراد محفوظ، (2001) التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص - حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، ص 121.
 - المرسوم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر (1980) يتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 41، الصادرة في 07 أكتوبر 1980، ص 1513.
 - المرسوم 88-192 في 04 أكتوبر (1988) يتعلق باستقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادرة في 05 أكتوبر 1988، ص 1374.
 - صالح صالحي، (أيام 18- 24 جانفي 2004)، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، القاهرة، ص 172.
 - عثمان بوزيان، (يومي 17 و 18 أفريل 2006)، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: متطلبات التكيف وآليات التأهيل، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، ص 771.
 - سكيبة بوفامة، ورايح حمدي باشا، (2006)، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي للتنمية، العدد 76، ص 10.
 - المرسوم التنفيذي رقم 09-188 المؤرخ في (06 جوان 1994) يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 07 جويلية 1994، ص 06.
 - المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في (08 جانفي 2004) يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة في 11 جانفي 2004، ص 05.
 - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في (08 سبتمبر 1996) يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص 12.

- المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في (22 جانفي 2004) يحدد إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة في 23 جانفي 2004، ص 08.

- Amabile T.M. (1998), **How to kill Creativity**, Harvard Business Review.
- BOSMA, N., HARDING, R. (2007), **Global Entrepreneurship Monitor**, Babson College, Babson Park, MA and London Business School, London.
- Bridges S. O'Neill K. and Cromie, S. (2003) **Understanding Enterprises: Entrepreneurship and Small Business**. New York: Palgrava MacMillan.
- BURGER-HELMCHEN, (2013), **the Economics of Creativity: Ideas, Firms and Markets**, Routledge, New York.
- Capdevila, I. (2015), **Les différentes approches entrepreneuriales dans les espaces ouverts d'innovation**, Innovations, Revue d'économie et de management de l'innovation, ce numéro.
- FILLIS, I., RENTSCHLER, R. (2010) **the Role of Creativity in Entrepreneurship**, Journal of Enterprising Culture.
- Firlas Mohamed, (2012), **impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes : cas de l'ANSEJ de Tizi-Ouzou**, mémoire de magistère, université de Tizi-Ouzou, 2012
- Françoise dany , (2003), **Cadres et entrepreneuriat Mythes et Réalités**, les cahiers du gdr cadres, Lyon.
- Melbouci Leïla, **L'entrepreneuriat en Algerie et internationalisation une approche par le capital social**, Université Mouloud Mammeri de Tizi ouzou.
- Zammar Rachid, (2012), **Conférence Initiation à l'entrepreneuriat** , Université Mohammed V-Agdal Faculté des Sciences Rabat.

التوجه المقاوالاتي وتحفيزات انشاء المؤسسة: دراسة حالة عينة من المؤسسات الخاصة بولاية سيدي بلعباس

محمد ادريوش دحماني*، بومدين مسعود عاهد†

I مقدمة :

زاد اهتمام مختلف الباحثين الاقتصاديين والمسؤولين الحكوميين في عد كبير من دول العالم بمجال المقاوالاتية الذي أصبح يلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي، الأمر الذي جعله من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفه ومرونته التي تجعله قادرا على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل فضلا عن إمكانية قدرته على الابتكار والإبداع والتجديد وتطوير منتجات جديدة، لذا كان لزاما على الدول النامية وبالأخص الدول الريعية العمل على زيادة فعالية النشاط المقاوالاتي وتسهيل كافة الصعوبات التي تواجهه.

زيادة الاهتمام بهذا النوع من الاستثمار دفع العديد من الحكومات وفي دول مختلفة لإقامة العديد من شبكات الدعم والمرافقة التي تهدف إلى مساعدة ومتابعة المقاولين الجدد في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال تزويدهم بالنصح والاستشارة والإمكانات اللازمة فيما يخص كل المراحل التي تمر بها عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأيضا تقادي كل المخاطر التي تواجهها خاصة في المراحل الأولى التي تتضمن البحث عن فكرة المشروع ومصادرها باعتبار أن الأفكار الأولية هي التي تتحول فيما بعد إلى مشاريع ناضجة.

إن العديد من التجارب الخاصة بإنشاء مثل هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أسست من الشباب، وبالأخص في الدول النامية آلت إلى الإفلاس أو الزوال لأسباب كثيرة أهمها سوء التسيير وغياب التوجه المقاوالاتي بالرغم من المجهودات المبذولة لإنشائها ودعمها، وعليه فالأمر يقتضي ضرورة الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات وكذا إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تمس في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسة.

بالرغم من التحفيزات المادية الكبيرة التي قدمتها الدولة لفئة الشباب في خلق المؤسسات الصغرى، وكذا توفير الإطار القانوني والتنظيمي الذي يساير نشاطها، إلا أن الواقع يعكس أن نسبة كبيرة من هذه المؤسسات

* جامعة جيلالي ليايس – سيدي بلعباس (الجزائر)، dah9moh@yahoo.fr
† جامعة جيلالي ليايس – سيدي بلعباس (الجزائر)، ahedboumediene@gmail.com

التي تم إنشاؤها كان مآلها الفشل وفي أغلب الأحيان الزوال. لقد بينت العديد من الدراسات بالأخص في الدول النامية أن غياب الفكر المقاولاتي لدى الفئة الشابة من المجتمع والتي تحظى بتعليم عالي مقبول، هو أحد أسباب هذا الفشل. فمتطلبات سوق العمل لا تتوافق ومخرجات التعليم العالي بالأخص. ولدراسة هذا الموضوع وإبراز أهمية تنمية التوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب بالأخص في خلق وإنشاء مؤسسات صغيرة قمنا بطرح الإشكالية التالية:

**هل بعث وتنمية التوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب قد تزيد من فرص خلق ونجاح الناشئة الصغيرة؟
فرضيات الدراسة:**

إن تحليل الإشكالية محل الدراسة يتطلب منا اختبار صحة مجموعة من الفرضيات والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

تعتبر الميزات والمهارات الفردية لصاحب المشروع أهم عامل مساعد في نجاح المؤسسة.
البيئة الاجتماعية الجيدة والملائمة هي التي تؤثر على مرحلة تطور المؤسسة الناشئة.
خلق واستمرار نجاح المؤسسة تحكمه بالأخص الدوافع المالية.

يعتبر موضوع المقاولاتية في الجزائر من المواضيع الفتية والتي تحتاج إلى اهتمام كبير. إن عملية الانتقال من نظام اقتصادي مركزي كانت تعتبر فيه الدولة المحرك الرئيسي للنشاط لاقتصادي، إلى نظام اقتصادي آخر قائم على الحرية الاقتصادية وإنشاء المؤسسات كان حتمية نتيجة للظروف الاقتصادية والوضع المالية للبلد. وبالرغم من المجهودات الجبارة التي بذلتها الدولة في هذا المجال من خلال استحداث صيغ مختلفة تساعد على إنشاء مؤسسات مصغرة، إلا أن الإقبال على العمل الحر في الجزائر بقي محتشما ولا يلقى اهتماما كبيرا مقارنة بالعمل المأجور لدى مؤسسات وهيئات الدول.

يتم تنظيم هذه الورقة البحثية على النحو التالي. بعد هذه المقدمة، يقدم القسم الأول والثاني الجانب النظري الذي له علاقة بموضوع بحث الدراسة. أما القسم الثالث فنعرض من خلاله نتائج الإحصاءات الوصفية لمخرجات الاستبيان وأيضا تقدير معلمات النماذج المقدرة (LMR، SMR) التي تم اختيارها. بعد ذلك نتناول بالتحليل النتائج النهائية، لننهي هذه الورقة العلمية بمجموعة من المقترحات الختامية.

1. المقاول وخلق القيمة:

إن التوجه نحو اختيار الأفراد لإنشاء مقاولاتهم الخاصة مصدره ثلاثة عوامل، التي تشكل العديد من الشروط التي تمكن من المرور إلى هذه العملية وهي: الدوافع الشخصية، المهارات الفردية ووجود الفرص. من بين الدوافع لخلق مؤسسات ناشئة، تمثل الرغبة في الاستقلال والرغبة في السيطرة والإرادة كي يكون الفرد سيد مستقبله وهي تعتبر حوافز قوية (Henri Capron, 2009).

يعد النموذج الاجتماعي الذي يعيش فيه المقاول المحتمل، ومن خلال هذه العلاقة فإن البيئة، تعتبر أحد العناصر التي تحفزه وتزيده رغبة في البدء في إقامة مشروعه. ولكن هذا لن يتحقق إلا بقدر ما لديه من

المهارات الفطرية أو المكتسبة لتطوير أو تعزيز هذه الفكرة. وكل هذا ستلعب دورا حاسما في آفاق نجاح أعماله. قد تكون المهارات المكتسبة ذات طبيعة صريحة أو ضمنية، أي تم تطويرها من خلال دوائر التعليم أو التدريب الحالية أو من خلال الخبرة المهنية الناتجة عن الاهتمام بمجال معين أو ممارسة نشاط. غالبا ما يكون ظهور الفرصة هو السبب في بدأ هذه العملية. ويمكن أن يعبر عن نفسه بطرق متعددة (Henri Capron، 2009، صفحة 281): من خلال فكرة جديدة تتعلق بمنتج جديد أو عملية جديدة أو مزيج أفضل من وسائل الإنتاج، ومراقبة منافذ النشاط غير المستغلة بشكل كاف (سواء كانت قطاعيا، مكانيا،...).

إذا كان الجمع بين هذه المكونات المختلفة والمتعددة يفضي إلى مقارنة المقاولاتية (الريادة)، فإنه لا يعني أن يكون ذلك تلقائيا للمرور مباشرة لخلق هذه المقالة لأن المبدع المحتمل يمكن أن يبطئ في حماسه بسبب القيود المالية (نقص الموارد المالية)، الإجراءات الإدارية (اللوائح، القوانين والضرائب)، والمحيط الأسري (بحاجة إلى الدعم العائلي أو توفير احتياجاته الفورية أو تردده في مواجهة وضع ما غير مستقر) أو المحيط الاجتماعي (الصورة السلبية للمجتمع حول صورة المقاول والتصور السلبي للفشل). أما إذا كان الفرد المبدع أكثر اقتناعا بهذا التوجه فسيمر ويخطو هذه المراحل بسرعة.

وبالنظر لهذه التركيبات المختلفة يمكن التمييز بين فئات مختلفة من المقاولين، حيث يمكن تقسيمها إلى أربع مجموعات. فوفقا لـ (Bruyat C., Julien P. A, 2000) هي على النحو التالي (الشكل (02)):

- **المقالة التكاثرية**، والتي تخلق القليل من القيمة الجديدة وليست في حد ذاتها ابتكارية، والتي تعد جزء من المهارات التي يتقنها الفرد بطريقة جيدة، إدارتها تتميز بطريقة تقليدية بطبيعتها، ويعمل بها عدد قليل من الموظفين. هذا هو النوع من المقالة الأكثر شيوعا في مجال ريادة الأعمال والذي يعتمد على المهارات المكتسبة ويسعى لتقليل المخاطر في حالة إذا كان المشروع مدروسا بطريقة جيدة. يشمل هذا الصنف الخدمات الفردية، تجارة التجزئة، البناء، شركات الخدمات الفردية، وما إلى ذلك. وتمثل هذه الأنشطة ما نسبته من 50 إلى 60% من مجموع المقاولات؛

- **المقاولات المقلدة**، التي تخلق قيمة جديدة قليلة ولكنها تتطلب من المبدع المجازفة بشكل كبير على المستوى الفردي. هذه هي حالة المبدع الذي يرغب في تغيير نمط حياته، فيشرع في نشاط مختلف بالاعتماد على مهاراته الأولية. هذا هو الحال خاصة بالنسبة للمدراء التنفيذيين للأعمال الذين قد يشرعون في نشاطات قديمة كخلق مؤسسات كلاسيكية. يمكن تصنيف نسبة كبيرة من هذه المقاولات لدى فئة الإناث لأن التغيير في نمط الحياة الذي سيترتب عليه النشاط الجديد يمكن أن يكون مهما. هذه الفئة تمثل حوالي 20 إلى 25% من المقاولين؛

- **المقالة المعززة**، التي لديها كثافة عالية في خلق القيمة، وتستند إلى تقييم الابتكار واكتساب مهارات عالية المستوى. يتم فيها تقليل درجة المخاطرة بقدر ما يكون للمبدع بشكل عام تحكم نسبي لمشروعه، بالإضافة إلى معرفة جيدة لعملائه المحتملين. المخاطر المتبقية في هذا النزع من المقالة تقتصر فقط على

النشاط التطويري للمؤسسة. مثل هذا النوع نجد حالة المهندسين الذين يتركون شركة كبيرة لخلق مؤسسات جديدة صغيرة خاصة بهم، وتطوير منتجات جديدة يصعب تحقيقها داخل الشركات الكبرى. يتمتع هؤلاء بمستوى عال من التأهيل في مجال معين وينوون تطويره بشكل مستقل، مما يؤدي إلى تحقيق مستوى عال من خلق للقيمة. وهي تمثل 15 إلى 20% من هذه الفئة؛

- **المقاولاتية التي تمتاز بالمغامرة**، التي تقوم على خلق وإنشاء مؤسسات تهدف إلى تشجيع الابتكارات والاختراعات الجديدة بدرجة عالية من المخاطر من حيث انتشار السوق. هذه ابتكارات جذرية تؤثر على جميع الأنشطة الاقتصادية وتشجع ظهور قطاعات جديدة أو خلق مجال لنشاطات جديدة. ابتكاراتهم سوف تغير بشكل عام وبعمق نمط حياتهم وتحدث ثورة في النشاط الاقتصادي. هذا النوع من هذه الفئة نادر نسبيا ويحدث فقط بنسب صغيرة في خلق مؤسسات جديدة، وهي أقل من 1%.

2. عرض نظري حول التوجه المقاولاتية:

العديد من الدراسات الاستطلاعية والبحوث الميدانية ناقشت موضوع المقاولاتية وتوجه الأفراد إليها. إلا أن الاهتمام بهذا الموضوع عرف إقبالا متزايدا في السنوات الأخيرة. التوجه المقاولاتية هو أول مرحلة في عملية التنظيم المقاولاتية. فهي تلخص رغبة وإرادة الشخص في خلق مؤسسته الخاصة، ويمكن تفسيره بالخصائص الفردية لصاحب المشروع المحتمل، وبيئته الاجتماعية وكذلك خصائصه الثقافية (Boufeldja, Ghia, 2019).

ومنه من وجهة نظر إجرائية، يمثل التوجه المقاولتي خطوة حاسمة في عملية خلق المؤسسات الناشئة. بشكل عام، يرتبط التوجه المهني بالمواقف والتصورات، بالإضافة إلى إمكانية أن يتعلمها الأفراد بمرور الوقت (Krueger. F., Reilly M.D. et Carsruda .L., 2000). وبالتالي تعتبر الخيارات المهنية بمثابة عمليات إدراكية يستخدمها الأشخاص لمعالجة المعرفة والمواقف والمعتقدات (Lima. E., Almeida-Lopes. R., Jorge-Nassif. V. et Da Silva. D., 2012). ومنه يمكن تفسير نية قيادة الأعمال من خلال تحفيز الشخص لأداء سلوك معين لخلق المؤسسات الناشئة (Mustapha Bachir, 2016, p. 114).

الدراسات التي بحثت في العوامل التي تؤثر على الأفراد في تفضيلهم أو اختيارهم لمهنتهم المستقبلية في مجال المقاولاتية قد تركزت على التركيبة السكانية، أيضا على خصائص الحياة الشخصية والفردية. في حين أشارت دراسات أخرى إلى أن الخصائص الشخصية والظروف الظرفية ليست كافية للتنبؤ بالسلوك المقاولاتية، ومن هنا تأتي أهمية فهم التوجه (الروح) المقاولاتية (Mustapha Bachir, 2016، صفحة 114).

أغلب الدراسات في هذا المجال تتعلق على وجه التحديد بفئة معينة وهي بالأخص فئة الطلاب خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب. وتعتمد هذه الدراسات بشكل خاص على نظرية السلوك المخطط لشرح التوجه المقاولاتية للطلاب في مجالات مختلفة.

تشير بعض الدراسات إلى أن النية للوصول إلى الوضع المقاولاتي مرتبط بشكل كبير بالموقف والقواعد الاجتماعية والسيطرة السلوكية المتصورة (Kolvereid, I, 1996). من ناحية أخرى، أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت في أماكن جغرافية مختلفة أن المعيار الاجتماعي ليس له أي تأثير كبير وأن الرغبة والجدوى المتصورة فقط هي التي تتوقع بشكل كبير نية الشروع في خلق مؤسسات ناشئة (Audet J., 2001).

3. معالجة و تحليل للدراسة الاستبائية:

لقد تبنت الدراسة منهجية البحث الميداني التحليلي، فقد تم إجراء المسح الميداني من خلال توزيع، وتحليل البيانات المتجمعة كافة من خلال الإجابة عن الاستبانات، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة، وكان اعتماد الدراسة على الاستبانة التي تم تطويرها.

1.3- مجتمع وعينة الدراسة:

تم اختيار مدينة سيدي بلعباس كميدان لإجراء الدراسة المسحية، وبلغت العينة النهائية الخاصة بالدراسة 42 فرد مستوجب. أولاً تم اختيار عينة عشوائية من 45 فرد من المقاولين الشباب بالمدينة والذين استفادوا من صيغ مختلفة لخلق مؤسساتهم وتمويل نشاطاتهم (تم اختيار بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة). ولكن في نهاية العملية تم استرجاع فقط 44 استبانة. وبعد المعالجة الأولية تم استبعاد استبائين أيضاً لعدم صلاحيتها (نقص في البيانات). بالتالي الاستبانات التي خضعت التحليل النهائي تمثل 42 استبانة أي ما تشكل حوالي 93.99% من مجموع الاستبانات المسترجعة، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

2.3- أسلوب جمع البيانات:

تم تطوير وبناء استبانة لمعرفة مدى انتشار الوعي المقاولاتي لدى فئة الشباب ودوره في انشاء مؤسسات فردية. لقد تم الاستعانة عند بناء فقرات الاستبانة بعدد من الدراسات في هذا الميدان؛ وفيما يلي توضيح لأجزاء أداة الدراسة:

الجزء الأول للاستبانة: يشمل المحور الأول ويضم مجموعة من الفقرات تتعلق بالخصائص الشخصية للمقاول وتتكون من الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية. ومحور ثاني يتكون من البيانات الخاصة بالمؤسسة، النشاط، العمر، عدد العمال، طرق التمويل، والشكل القانوني،...

الجزء الثاني للاستبانة: ويتضمن 6 محاور بمجموع (35) فقرة، وتقيس أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع على النحو الموضح بالشكل (01).

حيث أن:

- **المتغير المستقل:** التوجه المقاولاتي (روح المقاولاتية) ويمكن التعبير عنه بعدد من المتغيرات الفرعية (المحاور) وهي على النحو التالي:

1- الميزات الفردية: يمكن التعبير عنها بـ 7 فقرات؛

2- المهارات الفردية: تتشكل من 7 فقرات؛

3- البيئة الاجتماعية: تتشكل من 7 فقرات؛

4- الدوافع المادية: تتشكل من 4 فقرات؛

5- الدوافع الفردية: تتشكل من 4 فقرات.

أي أن مجموع فقرات المتغير المستقل تشكل 22 فقرة.

■ **المتغير التابع:** واقع الخلق المؤسسي بولاية سيدي بلعباس وتتضمن البعد التالي: - إنشاء المؤسسة:

ويعبر عن هذا المتغير بـ 6 فقرات.

وقد تم تعديل الاستبيان وتطويره بما يتناسب وأهداف الدراسة، وقد اعتمدنا على نموذج ليكارت الخماسي لقياس آراء المبحوثين كما هو موضح بالجدول (01).

3.3- صدق المقاييس المستخدمة في البحث:

صدق المقياس: يقصد به مدى قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة، ويساوي رياضياً الجذر التربيعي لمعامل الثبات. لقد تم عرض الاستبانة على أساتذة محكمين. كمرحلة أولى قمنا بعرض الاستبانة على عينة اختباريه (عينة استطلاعية) قوامها عشرة من أفراد العينة بغرض التعرف إلى درجة استجابة المبحوثين للاستبانة، وعبروا عن رغبتهم في التفاعل معها مما زاد من صدق الأداة. تم إعادة بناء الاستبيان ليأخذ شكله النهائي الذي تم الاعتماد عليه.

ثبات المقياس: يقصد بثبات المقياس الاتساق الداخلي بين عباراته، أي استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، والمقياس الثابت يعطي نفس النتائج إذا قاس نفس الشيء مرات متتالية، وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس. سنعتمد في دراستنا هذه على مقياس ألفا كرونباخ Cronbach Alpha وهي الطريقة الأكثر استخداماً في قياس الثبات وهو المعامل الذي يمكن الحصول عليه باستخدام البرنامج المعلوماتي في تحليل البيانات. حيث قمنا بحساب هذا المعامل (كرونباخ ألفا) باستخدام برنامج SPSS 25 للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

وقد بلغت قيمة هذا المعامل كما هو موضح بالجدول (02). ما يمكن ملاحظته أولاً أن معامل الثبات بالنسبة للمتغيرات المستقلة جاءت على النحو التالي:

- المتغير المستقل الأول (الميزات الفردية) جاءت مرتفعة، حيث بلغت (0.761)؛
- المتغير المستقل الثاني (المهارات الشخصية) جاءت جيّدة أيضا، حيث بلغت (0.693)؛
- المتغير المستقل الثالث (البيئة الاجتماعية) جاءت جيّدة أيضا، حيث بلغت (0.778)؛
- المتغير المستقل الرابع (الدوافع المادية) جاءت منخفضة نوعا ما، حيث بلغت (0.56)؛
- المتغير المستقل الخامس (الدوافع الفردية) جاءت جيّدة أيضا، حيث بلغت (0.756).

أما بالنسبة للمتغير التابع فقد بلغ معامل الثبات (0.811) وهي نسبة ثبات عالية وجيدة.

3.4- المعالجة الإحصائية للاستبانات المحصل عليها:

لغرض إجراء الدراسة واختبار صحة فرضيات المطروحة، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.25).

1.4.3 عرض وتحليل النتائج: وصف مجتمع الدراسة:

تبين الأشكال التالية (02) الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة حسب توزيع أفراد مجتمع الدراسة والمتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع الاجتماعي، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، والخبرة،...)

البيانات الشخصية: نتائج الدراسة تبين أن أغلب المقاولين من فئة الذكور، حيث بلغت نسبتهم 71.4% من المستجوبين ككل، في حين أن نسبة الإناث لا تمثل سوى نسبة 28.6%. أما عن معيار العمر فإن الفئة العمرية من 34-30 سنة و 39-35 سنة هي النسبة الأكبر حيث تمثل 47.6%. كما أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب المقاولين من فئة الجامعيين، فقدرت نسبتهم بحوالي 40.5%. كما أن أغلب العينة المستجوبة كانت من فئة المتزوجين بنسبة 61.9%. كما أن للخبرة المهنية دور كبيرة في انشاء المؤسسات، وقد بينت النتائج أن نسبة الأفراد الذين لديهم خبرة من 2-5 سنوات هي النسبة الأكبر من الفئة المستجوبة بـ 33.3%.

البيانات الخاصة بالمؤسسة: نتائج الدراسة تبين أن الطبيعة الابداعية للمؤسسة توضح أن نسبة الأكبر هي من نصيب المقاولين الشباب الذين لهم خلق جديد وقدرت بنسبة 54.8%. كما بينت النتائج أن أغلب هذه المؤسسات الناشئة هي مؤسسات صغيرة لا يتجاوز أعداد عمالها تسعة (بـ 73.8%). كما أن قطاع الخدمات يستحوذ على نشاط هذه المقاولات بنسبة قدرها 26.2% يليها النشاط الصناعي بـ 23.8% فالقطاع BTPH بنسبة 19%. كما أن الوضع الحالي لهذه المؤسسة في مرحلة الانطلاق بنسبة 35.7% تليها المؤسسات الناشئة التي هي مرحلة تطور بنسبة 33.3%.

2.4.3 نتائج الدراسة وفقا لترتيب الأسئلة والفرضيات: تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية كأداة وكمؤشرات تساعد في التحليل، تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، وتم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (4/5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي

الواحد الصحيح)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي (شاهر العرود، وحيد الختاتة، امجد الشرفاء، 2011):

من 1 إلى 1.80 يمثل (درجة منخفضة جدًا).

من 1.81 وحتى 2.60 يمثل (درجة منخفضة).

من 2.61 وحتى 3.30 يمثل (درجة متوسطة).

من 3.41 وحتى 4.20 يمثل (درجة مرتفعة).

من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (درجة مرتفعة جدًا).

المحور الأول (المتغير التابع)، نجاح المؤسسة: أشارت معطيات الجدول (03) إلى أن المتوسط الكلي قد بلغ (3.47) وهذا يشير إلى أن تصورات أفراد العينة جاءت إيجابية، بعضها متوسط و الآخر مرتفع، وكان ترتيب الفقرات الأكثر ايجابية وارتفاعا على النحو التالي، الفقرة (التوسع في المشروع)، وقد احتلت المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (3.83)، وجاءت الفقرة والمتعلقة بـ (زبناء المؤسسة في نمو كبير) وبمتوسط حسابي (3.59) في المرتبة الثانية، أما الفقرة المتعلقة بـ (استطاعت مؤسستي على مواكبة المنافسة في السوق المحلي) فجاءت بمتوسط حسابي (3.45)، وجاءت الفقرات المتبقية على النحو التالي بالترتيب: س15، س14، س13.

المحور الثاني، الميزات الفردية: المتوسط الكلي في الجدول (04) بلغ 3.93 مما يشير إلى أن الميزات الفردية لها تأثير إيجابي على التوجه المقاولاتي، وكان ترتيب الفقرات الأكثر إيجابية وارتفاع على النحو الآتي: الفقرة المتعلقة بـ (اختيار هذه المهنة يجعلني أشعر بالتحكم في حياتي أكثر) بمتوسط حسابي (4.26)، وتليها الفقرة المتعلقة بـ (أحبذ القيادة في أي مشروع) بمتوسط حسابي (4.23) ثم الفقرة المتعلقة بـ (أنا واثق من أنني سأنجح إذا بدأت عملي الخاص) بمتوسط حسابي (4.12)، في حين جاءت الفقرات المتبقية على النحو التالي بالترتيب س19، س24، س22، س23.

المحور الثالث، المهارات الشخصية: المتوسط الكلي في الجدول (05) بلغ 3.94 مما يشير إلى أن المهارات الشخصية لها تأثير إيجابي على التوجه المقاولاتي، وكان ترتيب الفقرات الأكثر إيجابية على النحو الآتي: الفقرة المتعلقة بـ (أنا أعمل بجد) بمتوسط حسابي (4.21)، وتليها الفقرة المتعلقة بـ (أنا أفضل العمل الذي يتطلب التفكير والإبداع) بمتوسط حسابي (4.19) ثم الفقرة المتعلقة بـ (أحب العمل الذي يتطلب مهارة وممارسة أكثر) بمتوسط حسابي (4.14). وجاءت الفقرات المتبقية على النحو التالي بالترتيب س31، س28، س29، س32.

المحور الرابع، البيئة الاجتماعية: المتوسط الكلي في الجدول (06) بلغ 3.63 مما يشير إلى أن البيئة الاجتماعية لها تأثير إيجابي على التوجه المقاولاتي، وكان ترتيب الفقرات الأكثر إيجابية وارتفاع على النحو الآتي: الفقرتين الأولى والثانية المتعلقتين بـ (أعمل على بناء علاقات جيدة مع زملاء العمل والزبناء) و(عائلتي وأصدقائي يدعمونني لبدء عملي الخاص) بمتوسط حسابي (4.07) وتليها الفقرة المتعلقة بـ (أعمل على مقابلة الكثير من الأشخاص الذين لديهم أفكار جيدة في أعمال جديدة) بمتوسط حسابي (3.92) ثم الفقرة المتعلقة بـ

(أعرف الكثير من الناس الذين بدأوا أعمالهم الخاصة) بمتوسط حسابي (3.83). وجاءت الفقرات المتبقية على النحو التالي بالترتيب س37، س38، س39.

المحور الخامس، الدوافع المادية: المتوسط الكلي في الجدول (07) بلغ 3.86 مما يشير إلى أن الدوافع المادية لها تأثير إيجابي على التوجه المقاولاتي، وكان ترتيب الفقرات الأكثر إيجابية وارتفاع على النحو الآتي: الفقرة المتعلقة بـ (لدي رغبة في أن أكون مستقل ماديا) بمتوسط حسابي (4.52) وتليها الفقرة المتعلقة بـ (خلق وظائف في منطقتي) بمتوسط حسابي (4.09) ثم الفقرة المتعلقة بـ (لاستثمار رأس مالي الخاص) بمتوسط حسابي (3.69) وجاءت الفقرة المتبقية بمتوسط حسابي (3.16).

المحور السادس، الدوافع الفردية: من خلال الجدول (08) نلاحظ أن المتوسط الكلي بلغ 3.47 مما يشير إلى أن الدوافع الفردية أيضا لها تأثير إيجابي على التوجه المقاولاتي، وكان ترتيب الفقرات الأكثر إيجابية وارتفاع على النحو الآتي: الفقرة المتعلقة بـ (لدي مشروع مقاولاتي محدد بمخطط أعمال واضح ودقيق) بمتوسط حسابي (3.54) وتليها الفقرة المتعلقة بـ (كانت لدي فكرة مبدئية مسبقة جيدة لإنشاء مؤسسة مقاولاتية مصغرة) بمتوسط حسابي (3.52) ثم الفقرة المتعلقة بـ (لدي رؤية واضحة عن المؤسسة المقاولاتية التي كنت أسعى لإنشاءها) بمتوسط حسابي (3.42) وجاءت الفقرة المتبقية بمتوسط حسابي (3.40).

3.4.3 نتائج الانحدار الخطي المتعدد LMR والانحدار المتدرج SMR:

قبل البدء في إجراء تقدير معاملات نموذج الانحدار الخطي المتعدد نبدأ أولا بالتحقق من غياب مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة من خلال حساب معامل تضخم التباين كما هو موضح بالجدول (09). من النتائج نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10، وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) وهي أكبر من (0.05)، ويعد هذا مؤشرا على عدم وجود ارتباط مرتفع بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، ومنه يمكن إجراء الانحدار الخطي المتعدد.

بعدها قمنا بتقدير نموذج الدراسة بواسطة طريقة المربعات الصغرى العادية OLS. وبعد عدد من المحاولات لاختيار النموذج الأنسب انطلاقا من عدد المؤشرات أهمها معامل التحديد المصحح، معنوية لمعاملات المقدرة، جودة النموذج ككل. جاءت نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر انتشار التوجه المقاولاتي بين الشباب على خلق وإنشاء مؤسسات صغيرة بولاية سيدي بلعباس كما هو موضح بالجدول (10). من خلال نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد نلاحظ أنه من بين المعاملات المقدرة فقط معلمتين معنويتين وهي الخاصة بالمحور الثالث (المهارات الشخصية) والمحور الرابع (البيئة الاجتماعية)، وجاءت معنوية على التوالي عند مستويات 5% و 10%. وترتبط هذين المعلمتين إيجابا بالمتغير التابع (نجاح المؤسسة). أما باقي المعاملات جاءت غير معنوية ولا تتوافق والطرح النظري. ما يمكن استنتاجه من نتائج التحليل أن المهارات الشخصية والبيئة الاجتماعية هي من أهم العوامل التي تساهم في انتشار الوعي والتوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب.

من الجدول (10)، أيضا نلاحظ من خلال مؤشرات تحليل جودة النموذج أن قيمة معامل التحديد العادي تمثل حوالي 0.534 أي 53.4%. أما معامل التحديد المصحح وهو الأهم جاء ضعيف في حدود 0.229 أي 22.9%، أي أن التغيرات في المتغيرات المستقلة تفسر فقط ما نسبته 22.9% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع. في حين أن 77.1% من هذه التغيرات تعود لعوامل أخرى.

لذا حاولنا تقدير دالة الانحدار الخطي مرة ثانية، وللتغلب على بعض المشاكل القياسية التي قد تعترض طريقة الـ OLS باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتدرج Stepwise Multiple Regression وجاءت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج كما هو موضح بالجدول (11).

من خلال نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد المتدرج، وبعد ادخال كل المتغيرات المستقلة وبعد المعالجة تبين أن طريقة التقدير الجديدة احتفظت فقط بمتغير واحد مستقل وهو المحور الثالث (المهارات الشخصية). جاءت النتيجة إيجابية ومعنوية عند 1%. نتائج تحليل هذه الطريقة تدعم نتائج التقدير الأول حيث أن المهارات الشخصية تعتبر أهم عامل قد يساهم في انتشار الوعي والتوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب، والذي يكون له الأثر الإيجابي في خلق وإنشاء مؤسسات ومشروعات فردية صغيرة قد تساهم في خلق فرص عمل جديدة مستقلة ومنتجة.

نلاحظ من خلال مؤشرات تحليل جودة النموذج أن قيمة معامل التحديد المصحح تراجعت وجاءت ضعيفة في حدود 0.20 أي 20.2%، أي أن التغيرات في المتغير المستقل (المهارات الشخصية) تفسر فقط 20.2% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (نجاح خلق وإنشاء المؤسسة). في حين أن النسبة الأخرى تعود لعوامل أخرى.

4. الجداول والأشكال:

1.4- الجداول:

حددت الإجابة بخمس إجابات حسب أوزانها وفق معيار ليكارت الخماسي على النحو الآتي:

الجدول (01): أوزان مقياس ليكارت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: وحيد الختاتنه، شاهر العرود، امجد الشرفاء. (2011). تأثير تطبيق مدقي الحسابات لأساليب تكنولوجيا المعلومات على إتمام عملية التدقيق الالكتروني. (جامعة القاهرة، المحرر) مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين (78).

الجدول (02): معامل الثبات لكل متغير من متغيرات الدراسة التطبيقية

رقم المتغير	أرقام الفقرات	اسم المتغير	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
المستقل الأول	25-19	الميزات الفردية	0.761
المستقل الثاني	32-26	المهارات الشخصية	0.693
المستقل الثالث	39-33	البيئة الاجتماعية	0.778
المستقل الرابع	43-40	الدوافع المادية	0.56
المستقل الخامس	47-44	الدوافع الفردية	0.756
المتغير التابع	18-13	نجاح المؤسسة	0.811

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (03): المحور الأول (المتغير التابع) - نجاح المؤسسة

بالمحور 1 الاستمارة الخاصة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
	%	%	%	%	%				
S3_13	2	14	6	14	6	3.19	0.184	6	محايد
	4.8	33.3	14.3	33.3	14.3				
S3_14	2	7	9	21	3	3.38	0.156	4	محايد
	4.8	16.7	21.4	50	7.1				
S3_15	0	12	6	20	4	3.38	0.156	4	محايد
	0	28.6	14.3	47.6	9.5				
S3_16	0	8	11	16	5	3.45	0.151	3	موافق
	0	19	26.2	38.1	11.9				
S3_17	1	2	6	27	6	3.83	0.127	1	موافق
	2.4	4.8	14.3	64.3	14.3				
S3_18	1	5	9	22	5	3.59	0.144	2	موافق
	2.4	11.9	21.4	52.4	11.9				
المتوسط المرجح للمحور الأول						3.47			موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (04): المحور الثاني - الميزات الفردية

بالمحور 2 الاستمارة الخاصة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
	%	%	%	%	%				
S4_19	0	4	4	17	16	4.09	0.147	4	موافق
	0	9.5	9.5	40.5	38.1				
S4_20	0	0	4	28	10	4.12	0.087	3	موافق

				23.8	66.7	9.5	0	0	
موافق بشدة	1	0.136	4.26	20	16	3	3	0	S4_21
				47.6	38.1	7.1	7.1	0	
موافق	6	0.132	3.54	4	21	11	6	0	S4_22
				9.5	50	26.2	14.3	0	
محايد	7	0.185	3.33	8	12	11	8	3	S4_23
				19	28.6	26.2	19	7.1	
موافق	5	0.170	3.95	14	20	2	4	2	S4_24
				33.3	47.6	4.8	9.5	4.8	
موافق بشدة	2	0.106	4.23	15	23	3	1	0	S4_25
				35.7	54.8	7.1	2.4	0	
موافق	3.93			المتوسط المرجح للمحور الأول					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (05): المحور الثالث - المهارات الشخصية

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الإسئلة الخاصة بالمحور 3
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
				%	%	%	%	%	
موافق	3	0.683	4.14	12	25	4	1	0	S5_26
				28.6	59.5	9.5	2.4	0	
موافق	2	0.890	4.19	18	17	4	3	0	S5_27
				42.9	40.5	9.5	7.1	0	
موافق	5	0.964	3.73	7	24	5	5	1	S5_28
				16.7	57.1	11.9	11.9	2.4	
موافق	6	0.891	3.71	7	20	12	2	1	S5_29
				16.7	47.6	28.6	4.8	2.4	
موافق بشدة	1	0.842	4.21	17	19	5	0	1	S5_30
				10.5	45.2	11.9		2.4	
موافق	4	0.866	4.07	13	22	5	1	1	S5_31
				31	52.4	11.9	2.4	2.4	
موافق	7	1.310	3.54	11	15	7	4	5	S5_32
				26.2	35.7	16.7	9.5	11.9	
موافق	3.94			المتوسط المرجح للمحور الأول					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (06): المحور الرابع - البيئة الاجتماعية

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الاستمارة الخاصة بالمحور 4
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
				%	%	%	%	%	

S6_33	1	3	4	18	16	4.07	0.99	2	موافق
	2.4	7.1	9.5	42.9	38.1				
S6_34	0	7	2	20	13	3.92	1.02	3	موافق
	0	16.7	4.8	47.6	31				
S6_35	0	4	3	21	14	4.07	0.894	1	موافق
	0	9.5	7.1	50	33.3				
S6_36	1	3	5	26	7	3.83	0.881	4	موافق
	2.4	7.1	11.9	61.9	16.7				
S6_37	1	10	10	14	7	3.38	1.103	5	محايد
	2.4	23.8	23.8	33.3	16.7				
S6_38	1	9	12	14	5	3.31	1.035	6	محايد
	2.4	21.4	28.6	33.3	11.9				
S6_39	6	9	13	13	1	2.85	1.094	7	محايد
	14.3	21.4	31	31	2.4				
المتوسط المرجح للمحور الأول									موافق
3.63									

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (07): المحور الخامس - الدوافع المادية

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الاستمارة الخاصة بالمحور 5
				العدد	العدد	العدد	العدد		
				%	%	%	%		
موافق بشدة	1	0.50	4.52	22	20	0	0	0	S7_40
				52.4	47.6	0	0	0	
محايد	4	1.323	3.16	7	13	8	8	6	S7_41
				16.7	31	19	19	14.3	
موافق	3	0.869	3.69	4	27	6	4	1	S7_42
				9.5	64.3	14.3	9.5	2.4	
موافق	2	0.726	4.09	11	26	3	2	0	S7_43
				26.2	61.9	7.1	4.8	0	
موافق	3.86			المتوسط المرجح للمحور الأول					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (08): المحور السادس - الدوافع الفردية

بالمحور 6 الاستمارة الخاصة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد				
S8_44	%	%	%	%	%	3.40	1.127	4	موافق
	2	9	7	18	6				

				14.3	42.9	16.7	21.4	4.8	
موافق	2	1.087	3.52	4	25	6	3	4	S8_45
				9.5	59.5	14.3	7.1	9.5	
موافق	3	1.129	3.42	6	19	6	9	2	S8_46
				14.3	45.2	14.3	21.4	4.8	
موافق	1	1.172	3.54	9	17	6	8	2	S8_47
				21.4	40.5	14.3	19	4.8	
موافق	3.47			المتوسط المرجح للمحور الأول					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (09): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance
المتغير المستقل الأول	2.028	0.493
المتغير المستقل الثاني	1.943	0.515
المتغير المستقل الثالث	1.342	0.745
المتغير المستقل الرابع	1.448	0.690
المتغير المستقل الخامس	1.244	0.804

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

الجدول (10): نموذج انحدار خطي متعدد

النموذج	المعاملات	إحصائية t	القيمة الاحتمالية لـ t
القاطع	1.355	1.629	0.111
المحور الثالث	0.495	2.443	0.019
المحور الرابع	0.298	1.764	0.086
المحور الخامس	-0.238	-1.365	0.18
معامل التحديد العادي	0.285		
معامل التحديد المصحح	0.229		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

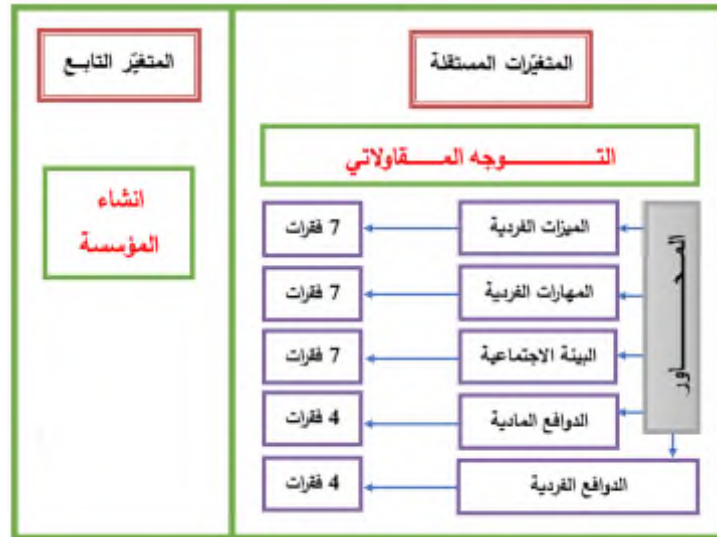
الجدول (11): نموذج انحدار خطي المتدرج SMR

النموذج	المعاملات	إحصائية t	القيمة الاحتمالية لـ t
القاطع	1.227	1.723	0.093
المحور الثالث	0.569	3.183	0.003
معامل التحديد	0.202		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.25

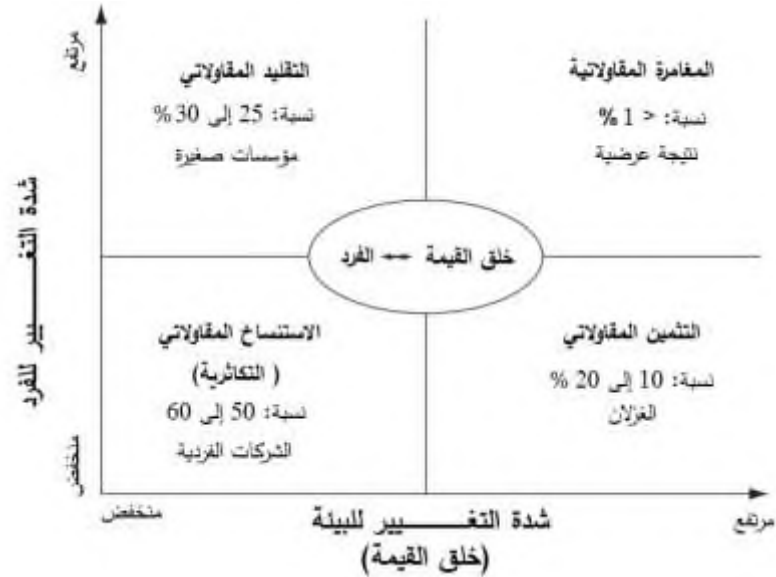
2.4 - الأشكال:

الشكل (01): أبعاد المتغيرات قيد الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على عدة دراسات سابقة

الشكل (02): أنواع المقاولات



المصدر: Bruyet et Julien (2000)

5. الخاتمة:

لعبت المقاولات دوراً أساسياً في الرخاء الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي في العديد من البلدان المتقدمة. تعد الجزائر من الدول التي تشكل فيها نسبة الشباب الفئة الأكبر في البلد، وقد تواجه هذه الفئة تحديات هائلة مع ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب. سيناريو البطالة قد يرجع في المقام الأول إلى قلة المهارة والوعي لدى فئة الشباب لخلق وإنشاء مؤسسات فردية قد تساهم في خلق الثروة.

حاولنا من خلال هذه الدراسة تبيان أثر انتشار التوجه المقاولاتي على تحفيزات إنشاء المؤسسات الخاصة مع دراسة حالة من المؤسسات الناشئة الخاصة بإقليم ولاية سيدي بلعباس. شملت الدراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إقليم المنطقة، وتم التركيز على المؤسسات التي تم إنشاءها منذ عقدين من الزمن وعن طريق صيغ مختلفة وضعتها الدولة لمجابهة البطالة. إن التركيز على هذه الصيغ كان بهدف تقييم التجربة الجزائرية في هذا المجال. لقد شملت عينة الدراسة 45 مؤسسة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية (اختيار صيغ مختلفة للتمويل وكذا حسب التنوع في نوع النشاط الممارس). وبعد معالجة وتحليل نتائج الاستبان توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن أغلب المقاولين هم من فئة الذكور، أما عن معيار العمر فإن الفئة العمرية الشابة هي الأكبر؛
- أن أغلب المقاولين من فئة الشباب الجامعيين حاملي الشهادات وخريجي المعاهد ومراكز التدريب وأن أغلب العينة المستجوبة كانت من فئة المتزوجين؛
- للخبرة المهنية دور كبير في خلق المؤسسات، فقد بينت النتائج أن نسبة الأفراد الذين لديهم خبرة هي النسبة الأكبر من الفئة المستجوبة؛
- أن الطبيعة الابداعية للمؤسسة توضح أن نسبة الأكبر هي من نصيب المقاولين الشباب الذين لهم خلق جديد؛
- أن أغلب هذه المؤسسات الناشئة هي مؤسسات صغيرة وعدد عمالها محدود؛
- أن قطاع الخدمات يستحوذ على نشاط هذه المقاولات، يليها النشاط الصناعي، فالقطاع BTPH، وأن أغلب هذه المؤسسات هي في مرحلة الانطلاق؛
- أن المهارات الشخصية تعتبر أهم عامل قد يساهم في انتشار الوعي والتوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب، والذي يكون له الأثر الإيجابي في خلق وإنشاء مؤسسات ومشروعات فردية صغيرة؛
- بالإضافة للمهارات الشخصية، تعتبر البيئة الاجتماعية من أهم العوامل التي تساهم في انتشار الوعي والتوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب.

من خلال النتائج يمكن تقديم بعض المقترحات التي قد تعزز من توجه الشباب نحو العمل الحر وخلق مثل هذه المؤسسات التي تمتاز بالإبداع والقدرة العالية على التوظيف وخلق قيمة مضافة حيث يجب على صناع القرار على:

- التركيز على استحداث تخصصات مهنية داخل الجامعة وإعطائها الأولوية، وربطها مباشرة بسوق العمل وضرورة تركيز الهيئات الجامعية على التكوين والتدريب والرفع من الحس المقاولاتي لدى الطلاب من خلال مواكبة البرامج البيداغوجية والتدريبية الحديثة في مجال خلق المؤسسات الناشئة، وكل ذلك بهدف رفع الحس والثقافة المقاولاتية لدى الطلاب؛
- خلق حاضنات للمؤسسات الناشئة وإعداد برامج تعليمية داخل الجامعات تتوافق ومتطلبات سوق العمل وتسايرها؛
- تسهيل الإجراءات الإدارية لفئة الشباب لخلق المؤسسات الناشئة ذات الطبيعة الإبداعية، ومنحهم بعض التحفيزات الجبائية والمالية؛
- إعطاء الأولوية للنشاطات التي تخلق القيمة المضافة بالأخص في القطاع الصناعي والفلاحي؛
- توفير الحماية لبعض المقاولات الناشئة خلال المراحل الأولى لبداية نشاطها.

6. الإحالات والمراجع:

- شمروخ وسام. (2016). دور حاضنات الاعمال التكنولوجية في نشر وتعزيز الريادة والابتكار، مؤتمر نقل وتوطين التقانة في الوطن العربي، 1 نوفمبر، ورقة عمل جامعة بوليتكنيك فلسطين.
<http://scholar.ppu.edu/handle/123456789/1756>
- وحيد الختاتنه، شاهر العرود، امجد الشرفاء. (2011). تأثير تطبيق مدقي الحسابات لأساليب تكنولوجيا المعلومات على إتمام عملية التدقيق الالكتروني. (جامعة القاهرة، المحرر) مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين (78).
- قنصوة عبير أحمد إبراهيم. (2016). دور ريادة الأعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكريت الهندسية المحدودة في السودان، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- Audet J. (2001). Une étude des aspirations entrepreneuriales d'étudiants universitaires québécois: seront-ils des entrepreneurs demain ? (U. du Québec, Éd.) *Cahiers de Recherche de l'Institut de Recherche sur les PME*, 13(1).
- Boufeldja Ghiat. (2019). Pratiques universitaires et intentions entrepreneuriales des étudiants en Algérie. *International Conference CREE2019 Entrepreneurship Education, rethinking connections: Implications, Opportunities and Challenges.*, (pp. 1-16). Roanne.
- Bruyat C., Julien P. A. (2000). Defining the field research in entrepreneurship. *Journal of business venturing*, 16, 15-180.
- Henri Capron. (2009). *Entrepreneuriat et création d'entreprises*. (S. R. Économie, Éd.) De Boeck Supérieur .
- Kolvereid, I. (1996). prediction of Employment Status Choice Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21(1), 47-58.
- Krueger, F., Reilly M.D. et Carsrud L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-432.
- Lima, E., Almeida-Lopes, R., Jorge-Nassif, V. et Da Silva, D. (2012). Intentions entrepreneuriales et opportunités d'amélioration de la formation universitaire: quoi faire au Brésil ? (E. B. Bretagne, Éd.) *11 ème congrès international francophone sur la PME*,.
- Mustapha Bachir. (2016). Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des étudiants, quels enseignements pour l'université marocaine ? (M. P. Ed, Éd.) *Management & Avenir*, 89(7), 109 à 127. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2016-7-page-109.htm>

اعتماد حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مدخل أساسي لإنجاح مسار التنمية الاقتصادية للدولة

عبد القادر موزاوي *، إيمان زواركي†، عائشة موزاوي‡،

I مقدمة :

أكدت عديد الدراسات التي قامت بها مجموعة من الدول المتقدمة ذات الخبرة الطويلة والناجحة في تجسيد الممارسة الفعلية للمشروعات المصغرة الصغيرة والمتوسطة (المقاولاتية)، الدور الكبير الذي تلعبه هذه المشروعات في تنمية اقتصادياتها، وإسهاماتها العديدة في خلق فرص عمل جديدة وحل للعديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية كالبطالة...

واقترءا بالنجاح الذي أقرت به وحققته الدول المتقدمة في النشاط المقاولاتي، تبنت الجزائر منذ سنوات إلى اليوم استراتيجيات مختلفة تعمل على دعم وتجسيد المسار التنموي القائم على خلق المشاريع بأنواعها للاستفادة منها في تنويع مصادر الدخل والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية للدولة.

وبهدف دعم ومساندة مبادرات الافراد طالبي الشغل وذوي الميول المقاولاتية وتوجيههم وفق خطط واستراتيجيات صحيحة، تم خلق حاضنات الاعمال للقيام بمرافقة هؤلاء الافراد (طالبي الشغل) وتوجيههم وفق ميولاتهم الى أجهزة إحداث النشاط المتواجدة على مستوى سوق الشغل التي بدورها تقوم بدعمهم في انجاز مشاريعهم الصغيرة وتجسيدها على أرض الواقع بنجاح.

من خلال ما سبق تتضح إشكالية البحث المقدم، والتي يمكن طرحها كما يلي:

ماهي اجتهادات الدولة الجزائرية الرامية للدفع بعجلة التنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل؟

وما هي أهم آليات تجسيدها وإنجاحها ميدانيا؟

❖ **التساؤلات الفرعية:** انطلاقا من التساؤل الرئيس، يمكن طرح التساؤلات التالية:

ما هي أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انجاح التنمية الاقتصادية للدول؟

ما المقصود بآليات الدعم والمرافقة المقاولاتية؟

ما هو دور حاضنات الأعمال في تنويع النشاط الاقتصادي للدولة؟

❖ **أهداف البحث:** نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق جملة من الأهداف لعل من أهمها:

الوقوف عند أهمية ممارسة النشاط المقاولاتي (خلق المشاريع الجديدة) وأهم المكاسب التي يحققها للدولة؛

* الرتبة، مؤسسة الانتماء (البلد)، e-mail: authorC@mail.com
† الرتبة، مؤسسة الانتماء (البلد)، e-mail: authorC@mail.com
‡ الرتبة، مؤسسة الانتماء (البلد)، e-mail: authorC@mail.com

الإمام أكثر بمفهوم آليات الدعم والمرافقة المقاولاتية؛

إلقاء الضوء على تجربة الجزائر من خلال آليات دعم وتجسيد الفكر المقاولاتي ونشره بين كافة شرائح طالبي الشغل.

❖ **أهمية البحث:** يستمد هذا البحث أهميته من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكذلك تتبع أهميته من الاعتبار التالية:

يعتبر موضوع هذا البحث احد مواضيع الساعة، حيث يلقي الضوء على التحسيس بأهمية الدور الذي يلعبه النشاط المقاولاتي في تنويع مصادر الدخل خارج القطاع الريعي للجزائر، والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية للدولة؛

يبرز اهتمامات الدولة الجزائرية التي تهدف إلى التنسيق بين متطلبات سوق الشغل وربط كل طالبي الشغل بتنوع شرائحهم العمرية، بمختلف آليات الدعم (أجهزة إحداث النشاط) والمرافقة المقاولاتية، بهدف مرافقتهم وتثمين أفكارهم ومساعدتهم ودعمهم في تجسيدها على أرض الواقع بنجاح؛
يعتبر مساهمة علمية في بناء الإطار النظري لأهم اجتهادات الجزائر الرامية لإنشاء ودعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير آليات تجسيدها وإنجاحها ميدانيا.

❖ **منهج البحث:** بغية الإحاطة أكثر بجوانب هذا البحث، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب والجانب النظري للبحث المقدم وذلك باستعراض كافة المفاهيم المتعلقة بمتغيراته ومحاولة تحليلها، من خلال الاستعانة بتشكيلة متنوعة من المراجع والبحوث.

❖ **الدراسات السابقة:** من أجل استيفاء الدراسة البحثية المطروحة أمانا والاجابة على التساؤل الرئيس، تم الاستعانة بجملة من الدراسات السابقة التي تطرقت لمحاور هذا الموضوع معا أو تم ربطها بمحاور فرعية أخرى، وكانت باللغة العربية والفرنسية على السواء.

✓ **دراسة بعنوان: المقالة و التنمية الاقتصادية،** رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية ، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.(بوزيدي، 2007) :

تناولت هذه الدراسة أهمية ودور النشاط المقاولاتي في التنمية الاقتصادية بالجزائر، وتحديدًا شملت العينة المطروحة للدراسة الميدانية مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمصغرة بولاية تلمسان، وخلصت نتائجها إلى تأكيد الدور الايجابي الذي تلعبه المقاولاتية المصغرة في التخفيف من حدة البطالة، بالرغم من التحديات التي تواجهها هذه الاخيرة في ظل إقدام الجزائر على الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة.

✓ **دراسة بعنوان: la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algériens**

colloque national sur : les stratégies d' organisation et d' accompagnement des PME en Algérie , universite kasdi merbah ouargla, Algerie.(Borreziga & Meziane, 2012)

أعطت الدراسة تأصيل نظري واف حول ثقافة المقاولاتية لدى المقاول الجزائري، وأشارت إلى أهمية خلق الآليات المساعدة في نشر هذا المفهوم وتبنيه بالنسبة لفئة المقاولين ، كما تعرضت إلى أهمية المكاسب المحققة إثر اعتماد هذه الثقافة على مستوى النشاط المقاولاتي.

✓ دراسة بعنوان: **حاضنات الأعمال كنموذج لتفعيل استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر.(بولحية و مرابط، 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور حاضنات الاعمال في تفعيل إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار أن الجزائر قامت بتطوير عدد من الآليات التي تدعم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مواجهة المنافسة الحادة للشركات الكبيرة والمتعددة الجنسيات. وقد سلطت الدراسة الضوء على أهم التجارب الدولية الرائدة، وكذا التجربة الجزائرية في تفعيل دور حاضنات الاعمال في تحقيق استدامة هذا النوع من المؤسسات.

أما ما يتعلق بهذه الدراسة المقدمة فقد تميزت بحدائتها مقارنة بالدراسات السابقة، وتوافقت في مجمل نتائجها مع إجمالي نتائج الدراسات السابقة، بل أكدت الدور الذي تلعبه حاضنات الاعمال في دعم نجاح واستمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف تنويع النشاط الاقتصادي للجزائر خارج القطاع الريعي، بالرغم من المعوقات التشريعية بسبب قلة التفصيل فيها التي لازالت تحيط ببعض مفاهيم الحاضنات وتتسبب في نوع من غموض المعلومات حول تطبيقها بطرق أكثر فاعلية.

❖ **هيكل البحث:** تم تقسيم البحث إلى المحاور التالية:

المحور الأول: إسهامات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النهوض بالتنمية الاقتصادية؛

المحور الثاني: أهمية حاضنات الأعمال في بعث وإنجاح نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدعم والمراقبة المقاولاتية؛

المحور الثالث: واقع حاضنات الأعمال في الجزائر

1. إسهامات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النهوض بالتنمية الاقتصادية

يصعب في كثير من الأحيان إعطاء تعاريف دقيقة لبعض المفاهيم و ذلك لضيق الحدود الفاصلة فيما بينها أو التقارب الشديد في طبيعة نشاطها وكذا أهدافها، وهذا ما ينطبق على العلاقة القوية بين المؤسسات المصغرة الصغيرة والمتوسطة .

1.1 نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: إن معظم وكبريات المؤسسات الانتاجية اليوم كانت عبارة عن مؤسسات مصغرة في بداية مراحلها ، وقد كان يطلق عليها مصطلح "المانيفاكشور" خلال القرن 18 و 19 مع بداية تشكل النظام الرأسمالي. وبعض الكتابات تشير إلى أن منشأ أغلب المؤسسات المصغرة كان في الصين في أواخر أربعينيات القرن الماضي، وفي أوائل خمسينياته في الولايات المتحدة ومنتصف ستينياته في اليابان،

وتعتبر اليابان أولى الدول والأكثر اهتماماً وتنظيماً لهذه المؤسسات ، كما أنها تمثل اليوم محور النشاط الاقتصادي في الصين. (بوزيدي، 2007، صفحة 31)

2.1 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: نجد عدة تعريفات لها ومن أهمها نذكر:

1.2.1 حسب تعريف الاتحاد الأوروبي: فقد قام الاتحاد الأوروبي بإصدار تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توصيات المفوضية بتاريخ 3 أبريل 1996، وتم تجديده في 2003 ويكون ساري المفعول في 01 جانفي 2005، واعتمد في ذلك على معياري عدد العمال والإيراد السنوي أو إجمالي الأصول، إضافة إلى معيار الاستقلالية، وحسب هذا التعريف فإن "..... المؤسسة الصغيرة هي: المؤسسة التي تضم أقل من 50 عاملاً ويكون رقم أعمالها أقل من 10 مليون أورو أو إجمالي أصولها أقل من 10 مليون أورو". أما المؤسسة المتوسطة فهي: "تلك المؤسسة التي يتراوح عدد العاملين فيها من 50 إلى 250 عاملاً، ويكون رقم أعمالها أقل من 50 مليون أورو أو إجمالي أصولها أقل من 43 مليون أورو. (la Commission européenne, 2019)

2.2.1 حسب الكونفدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرنسية فتعرفها بأنها: " تلك المشروعات

التي يتولى قادتها شخصياً مباشرة المسؤوليات المالية والاجتماعية والتقنية والمعنوية مهما كانت الطبيعة القانونية للمؤسسة. (بن ناصر، 2010، صفحة 51)

3.1. خصائص وسمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتفرد هذه المؤسسات ببعض السمات التي تميزها عن غيرها من المؤسسات، يمكن إجمالها في النقاط التالية: (بركان و حاييف سي حاييف، 2012، الصفحات 3-5) و (عقون، 2019، الصفحات 139-140)

- الجمع بين الإدارة والملكية حيث يكون صاحب المشروع هو نفسه مدير المشروع؛
- يغلب على أنشطتها طابع الفردية في مجال الإدارة، التخطيط والتسويق؛
- بساطة الهيكل التنظيمي كونها تدار غالباً من طرف شخص واحد مسئول إدارياً، مالياً وفنياً؛
- بساطة التكنولوجيا المستخدمة نظراً لضعف القدرة المالية لمالك المشروع الصغير؛
- تواضع مؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص نسبة هامة من البطالة، التي في الغالب تتصف بتدني مستواها التعليمي والمهني وخاصة في البلدان النامية؛
- المرونة والقدرة على التكيف مع تغيرات السوق ومواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات وفترات الركود الاقتصادي، والتحول بسرعة من نمط إنتاجي إلى آخر؛
- إمكانية إقامتها في الأماكن التي تقتصر إلى البنى التحتية، الأمر الذي يساعد على انتشارها الجغرافي في المناطق الريفية والمناطق العمرانية الجديدة؛
- تتبع عادة إستراتيجية التركيز على نوع محدد ومخصص من المنتجات؛
- الاعتماد على الموارد المحلية مما يساهم في خفض التكلفة الإنتاجية.

4.1. الصعوبات والمشاكل التي تواجه هذه المؤسسات : من أهم هذه الصعوبات نذكر :

1.4.1 المعوقات والمشكلات التمويلية: والتي تعد من أهم المشكلات التي تعاني منها هذه المؤسسات ومنها:

- صعوبة الحصول على التمويل الخارجي المناسب لتكلفة للمشروع، بسبب اختلاف المصارف في سن شروط ومعايير تمويل وضمان هذه المشاريع وكذا أعباء الفوائد المترتبة عنها؛
- الصعوبات المالية الذاتية للمشروع من حيث عدم انتظام التدفقات المالية الداخلة ما يزيد من درجة مخاطر الائتمان الممنوح لها؛

➤ مشاكل متعلقة بتمويل التوسعات الاستثمارية في مرحلة النمو السريع للمشروع؛

2.4.1 المعوقات والصعوبات التنظيمية والتشريعية: تتمثل أهم هذه المشكلات في صعوبات تتعلق بالإجراءات والتعقيدات الإدارية الخاصة بإنشاء هذه المؤسسات، صعوبة الحصول على التراخيص الرسمية كترخيص التصدير والاستيراد وغيرها من التعليمات الصادرة عن مختلف الأجهزة الحكومية، تعدد جهات التفتيش والرقابة كالدوائر التابعة للضرائب، التشغيل، الجمارك والضمان الاجتماعي...الخ.

3.4.1 المعوقات والصعوبات الفنية: تواجه هذه المؤسسات صعوبة كبيرة في الحصول على الرأسمال المادي مثله مثل رأس المال البشري، نتيجة محدودية مواردها المالية، وهو ما يجعل حيازتها على المقدرات التكنولوجية ليس بالأمر السهل، وما لديها من معارف معرض للتجاوز وخاصة أنها لا تستطيع أن تسير اليقظة التكنولوجية، لذلك نجد أن معظم هذه المؤسسات تنشط في مجالات ذات تكنولوجيا ضعيفة أو متوسطة.

4.4.1 المعوقات والصعوبات التسويقية: تواجه هذه المؤسسات مشكلات على مستوى الداخلي للأسواق أو الخارجي، والتي تختلف باختلاف نوع المؤسسة وطبيعة النشاط الذي تمارسه، وتتمثل أهم هذه الصعوبات والمشاكل فيما يلي:

- انخفاض الإمكانيات المالية مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة عدم القدرة على توفير معلومات حول السوق وأذواق المستهلكين، إضافة إلى عدم القدرة على استخدام وسائل النقل المناسبة لتصريف المنتجات وعدم استخدام وسائل الإعلان والإشهار؛

- تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية المستوردة المماثلة للسلع المحلية بدافع التقليد أو بفعل انخفاض أسعارها وخاصة السلع المنتجة في دول جنوب شرق آسيا التي غزت معظم الأسواق الدولية؛
- عدم توفر الحوافز المالية والإدارية بالقدر الكافي لتمكين السلع المحلية من منافسة السلع الأجنبية في الأسواق؛

- قصور قنوات وشبكات التسويق ذات قدرة تنافسية عالية؛

- انخفاض جودة المنتجات في عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يصعب عملية تسويقها.

5.1 تطور إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: وفقا لبيانات رسمية صادرة عن الديوان الوطني للإحصاء المستقاة من نتائج الإحصاء الاقتصادي الأول لسنة 2011، (ONS, 2012, p13) فقد قدر

عدد المؤسسات الاقتصادية بالجزائر خلال 2011 بـ 512 428 مؤسسة، ويستحوذ القطاع الخاص على نسبة 99.89% مقارنة بنسبة 0.11% للقطاع العام من النسيج الاقتصادي للدولة. وهذا وفقا لما تمثله إحصائيات الجدول أدناه. (بورديمة، طبايبي، و عناني، 2016، صفحة 06).

الجدول رقم (1): تطور نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2001-2016)

طبيعة المؤسسات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
المؤسسات الخاصة	179	189	207	225	245	269	293	013
المؤسسات العامة	893	552	949	449	842	806	946	392
المجموع	893	552	949	450 0	843	807 0	946	392
	957	967	985	03	119	08	959	639
طبيعة المؤسسات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المؤسسات الخاصة	398	478	856	511	583	949	895	339
المؤسسات العامة	455	815	511	550	601	656	716	780
المجموع	455	816	512	551	602	657	717	780
	989	035	428	108	128	491	427	777

المصدر: النشريات الاحصائية لوزارة الصناعة والمناجم لسنوات 2001-2016

وبخصوص تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر من أهم السياسات التي اتبعتها الجزائر لتشجيع المقاولاتية وإعطاء دفع جديد للقطاع الخاص، فتشير إحصائيات الجدول رقم 01 أنه انطلاقا من سنة 2011 عرف تعداد مؤسسات القطاع الخاص تطورا ملحوظا (يقابله مباشرة تراجع ملحوظ أيضا بالنسبة لمؤسسات القطاع العام)، أي بعد صدور القانون التوجيهي سنة 2001 الذي سمح بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات هذا القطاع، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية.

6.1 الأهمية والمزايا التي تحقّقها هذه المؤسسات: يمكن إبراز أهميتها والمزايا التي تحقّقها من خلال الجوانب

التالية: (الجودي، 2015 ، الصفحات 46-47) و(بركان و حاييف سي حاييف، 2012، صفحة 04)

- 1.6.1 الجانب الاقتصادي:** يتزايد الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات، ومن أهم مزاياها في هذا الجانب نذكر:
- المحافظة على استمرارية المنافسة التي تعد بدورها (المنافسة) أداة التغيير من خلال اعتماد الابتكار والتحسين بهدف مواكبة التغيرات السريعة لهذا العصر؛
 - المساهمة في دعم الصادرات من خلال سد جزء من حاجات الطلب المحلي، وبالتالي إتاحة فرصة أكبر لتصدير إنتاج المؤسسات الكبيرة؛
 - المساهمة في الابتكار والتطوير التكنولوجي والبحث العلمي خاصة في مجال التكنولوجيا الحديثة كالإلكترونيات الدقيقة، التكنولوجيا الحيوية؛
 - المساهمة في تحقيق التنمية الإقليمية نظرا لقدرتها على الانتشار الجغرافي بسبب المرونة الكبيرة التي تتميز بها في اختيار أماكن توطئها؛
 - المساهمة في تحقيق التكامل الاقتصادي بإقامة ترابطات أمامية وخلفية مع المشاريع الكبيرة، حيث تساهم في تلبية بعضاً من احتياجات الصناعات الكبيرة سواء من المواد الأولية أو القطع والمكونات، وكذلك تقديم الخدمات التشغيلية، كما تقوم باستخدام منتجات الصناعات الكبيرة لإنتاج منتجات نهائية؛
 - المساهمة في توليد القيمة المضافة وزيادة الناتج المحلي الإجمالي؛
 - استغلال مدخرات المواطنين والاستفادة منها في الميادين الاستثمارية المختلفة بدلا من استهلاكها؛
 - الاستغلال الأمثل للمواد الأولية المتاحة محليا لإنتاج سلع تامة الصنع تساهم في تلبية احتياجات المستهلكين، التي يمكن أن تحل محل السلع المستوردة من الخارج؛
 - تغطية الطلب المحلي من المنتجات التي يصعب إقامة صناعات كبيرة لإنتاجها لضيق نطاق السوق المحلي أو لانخفاض الطلب عليها أو لضعف إمكانيات الاستيراد.
- 2.6.1 الجانب الاجتماعي:** أما عن مزايا الجانب الاجتماعي لهذه المؤسسات فنذكر:
- المساهمة في حل مشكلة البطالة بتوفير مناصب شغل جديدة، حيث تشغل هذه المؤسسات ما بين 50% و60% من إجمالي القوة العاملة، وتوفر حوالي 70% من فرص العمل في دول الاتحاد الأوروبي، وتساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب راس المال؛
 - تساهم في مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية: منذ منتصف الثمانينيات ظهرت أهمية المؤسسات المصغرة والصغيرة كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا، بداية في الدول النامية، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة؛
 - ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية، عن طريق استحداث أنشطة اقتصادية و انتاجية جديدة؛
 - تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع.

3.6.1 الجانب البيئي: إضافة لما سبق فبعض هذه المؤسسات تقدم أيضا مزايا في الجانب البيئي من أهمها نذكر: (ظفار، 2019)

➤ المساهمة في عملية تخضير القطاعات الاقتصادية أي التحول إلى اقتصاد منخفض الانبعاث الكربوني، مما يمهّد الطريق نحو قطاع أعمال أكثر استدامة ونحو تطوير المهارات في مجال البيئة ضمن شتى القطاعات؛

➤ لها دورها المهم في تطوير تكنولوجيا (نظيفة) ملائمة للاحتياجات المحلية وفي تأسيس نماذج أعمال صديقة للبيئة؛

➤ معالجة قضايا المياه، البيئة وإدارة المخلفات بحيث تساهم في تحويل التحديات البيئية إلى فرص اقتصادية؛

➤ تحتل دور جد محوري في المساهمة بالوعي البيئي للمجتمع، من خلال انشاء برامج تدريبية تعمل على تدريب العمال على المسؤوليات البيئية التي تجعل مهمة مصادقة هذه المؤسسات للبيئة أمر ليس بالصعب.

II. أهمية حاضنات الأعمال في بعث وإنجاح نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدعم والمرافقة المقاولاتية

1. مفهوم المرافقة المقاولاتية: تلعب مرافقة المؤسسات الناشئة دورا كبيرا في إنجاح مسار هذه الأخيرة من خلال تذليل المشاكل والصعوبات التي تعترض عملية إنشائها خصوصا في مراحلها الأولى.

1.1. تعريف المرافقة المقاولاتية: انطلاقا من الأهمية والأهداف التي جاءت من أجلها نجد عدة تعريفات من أهمها:

✓ يقول (Olivier CULLIERE) " أن نشاط هيئات الدعم والمرافقة يقوم على التقريب بين مجموع الفاعلين في عملية إنشاء وتطوير المشروعات الصغيرة من الهيئات القانونية، المنظمات الاستشارية، الجماعات المحلية، الوكالات العامة والخاصة، الجمعيات المهنية، المجالس المختلفة، البنوك، مؤسسات التأمين، الضرائب، مؤسسات رأس مال المخاطرة... وغيرها."

✓ عرّفت المرافقة بأنها "عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال خاصة مشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط (START-UP-PERIOD)، وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة". (قوجيل و بوغابة، 2011، الصفحات 04-05)

عرّف (André Letowski) المرافقة بأنها "محاولة لتجنيد الهياكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المشروع، ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المقاول." وهو التعريف الأكثر شمولاً لمهنة المرافقة. (الشريف و بونواله، 2012، صفحة 04) و (Borreziga & Meziane, 2014, p. 04)

1.1.2 أهمية المرافقة المقاولاتية: أثبتت العديد من الدراسات أهمية المرافقة المقاولاتية وآثارها الإيجابية في حل العديد من المشاكل التي تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد أصبحت:

➤ ضرورة لأغلبية حاملي المشاريع؛

➤ ترفع من حظوظ نجاح المشاريع؛

➤ تجنب المبتدئين الكثير من الأخطاء؛

➤ تمكنهم من كسب الوقت والإسراع في بدأ انجاز مشاريعهم؛

➤ تظهر مزايا كبيرة في مجال إعداد التقديرات المالية؛

➤ تعمل بشكل كبير على إزالة الشعور بالوحدة.

3.1.1. مراحل المرافقة المقاولاتية: تكمن حركية المرافقة في المساعدة القبلية الآنية والبعديّة لحاملي المشاريع،

فعندما نتكلم عن إنشاء مشروع جديد، نتحدث عن جملة المراحل التي يمر بها صاحب المشروع من أجل الوصول إلى تجسيد فكرة المشروع ومتابعتها. من هنا يبرز دور المرافقة في محاولة إيجاد الحلول، فمن المفترض أن يكون كل المحيط ملائم لتسهيل عملية تجسيد المشروع، ولكن هذا لا يحدث دائما حيث غالبا ما يحمل رهانات و تعقيدات كبيرة للمقاول، و من هنا يبرز دور المرافقة في تذليل تلك الصعوبات سواء كان ذلك قبل، خلال أو بعد إنشاء هذا المشروع. (الشريف و بونواله، 2012، صفحة 05).

2.1.1. طرح مفاهيمي لحاضنات الأعمال (Business Incubators): مع ظهور الحاجة إلى خلق آليات مختلفة

من أجل دعم المؤسسات الجديدة وتوفير وسائل الرعاية لها من أجل رفع فرص نجاحها، نشأت فكرة حاضنات الأعمال ولاقت التأييد منذ نشأتها.

2.1.2. 1. نشأة حاضنات الأعمال: يرجع تاريخ أولى حاضنات الأعمال إلى أول مشروع تمت إقامته في مركز

الأعمال المعروفة باسم (Batavia Industrial Center) بنيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية سنة 1959، عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال يتم تأجير وحداتها للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، ولاقت هذه الفكرة نجاحا كبيرا خاصة وأن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال وقريبا من عدد من البنوك ومناطق تسويق ومطاعم، وتحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة، ومنذ عام 1959 أقيمت آلاف الشركات الصغيرة والمتوسطة في هذه الحاضنة والتي تعمل حتى الآن تحت نفس الاسم القديم (Batavia Industrial Center). (Al Ajjan, 2014)

2.1.2. 2. تعريف حاضنات الأعمال: تعددت التعاريف التي تطرقت لمفهوم حاضنات الأعمال ومن بينها نذكر:

✓ تعرف منظمة الأسكوا (ESCWA) حاضنة الأعمال بأنها "حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها ولمرحلة محددة من الزمن، فهي بذلك مؤسسة قائمة لها كيائها القانوني ولها خبرتها وعلاقاتها للرياديين الذين يرغبون في إقامة مشاريعهم الصغيرة" (بولحية و مرابط، 2017، صفحة 02)، تمكنهم بذلك من تخفيف أعباء وتقليص تكاليف مرحلة الانطلاق بالنسبة لمشاريعهم باعتبارها

أصعب مرحلة تواجه المبتدئين في مراحلهم الأولى لتأسيس مشاريعهم، ويشترط على المشاريع المحتضنة ترك الحاضنة بعد انتهاء فترة زمنية محددة (سنتين فما أكثر).

✓ كما تعرفها الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال بأنها "أداة للتنمية الاقتصادية مصممة لتسريع نمو ونجاح منشآت الأعمال، من خلال منظومة من موارد وخدمات دعم ومساندة الأعمال، وهدفها الأساسي هو تخريج مؤسسات ناجحة وقادرة مالياً على النمو والاستمرار خارج الحاضنة". (بولحية و مرابط، 2017، صفحة 03)

✓ كما عرفت بأنها: "مؤسسة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية، توفر مجموعة من الخدمات والتسهيلات للمشروعات الصغيرة وتساعد على تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق، قد تكون حاضنة الأعمال مؤسسة خاصة أو مختلطة أو تابعة للدولة وهذه الأخيرة تعطي لها دعماً قوياً". (رحيم، 2003، صفحة 164)

2.2. 3. مهام حاضنات الأعمال: يركز دور هذه الحاضنات في توطين ومرافقة أصحاب المشاريع الجديدة، ومن أهم خدماتها نذكر: (بركان و حاييف سي حاييف، 2012، الصفحات 06-07)

- تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بدراسة جدوى المشاريع، اختيار المواد، الآلات، المعدات وطرق العمل؛
- توفير المساندة والاستشارة المالية، الإدارية والتسويقية وتوفير أماكن ومساحات تجهز لإقامة المشروعات؛
- ربط المؤسسة المحتضنة (هي في البداية عبارة عن مشروع صغير) بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية؛

- التدريب الإداري والتقني لعاملي المشروع الجديد من طرف المؤسسة الحاضنة أو هيئات خاصة؛
- توفير البرامج المتخصصة لتمويل المشروعات الجديدة، من خلال شركات رأس المال المخاطر، أو برامج تمويل حكومية، أو شبكة من رجال الأعمال والمستثمرين؛

- متابعة وتقييم المشروعات الجديدة بشكل مستمر بالتعاون مع المستشارين.

2.2. 4. أنواع حاضنات الأعمال: من أهم أنواعها نذكر ما يلي:

- ✓ الحاضنة الإقليمية: هذا النوع من الحاضنات يخدم منطقة جغرافية معينة بهدف تنميتها، ويعمل على استخدام الموارد المحلية من الخامات والخدمات واستثمار الطاقات الشبابية العاطلة في هذه المنطقة.
- ✓ الحاضنة الدولية: تروج هذه الحاضنة لاستقطاب رأس المال الأجنبي مع عملية نقل التقنية مع الجودة العالية، وتركز على التعاون الدولي المالي والتكنولوجي بهدف تأهيل الشركات القومية من خلال الشركات الدولية ودفعها للتوسع والاتجاه إلى الأسواق الخارجية.
- ✓ الحاضنة الصناعية: تقام داخل منطقة صناعية معينة بعد تحديد احتياجات هذه المنطقة من الصناعات والخدمات المساندة، حيث يتم تبادل المنافع بين المصانع الكبيرة والمشروعات الصغيرة المنتسبة للحاضنة.

✓ **حاضنة القطاع المحدد:** تعمل هذه الحاضنة على خدمة قطاع أو نشاط محدد مثل البرمجيات أو الصناعات الهندسية، وتدار بواسطة خبراء متخصصين بالنشاط المراد التركيز عليه.

✓ **الحاضنة التقنية:** وهي حاضنات تكنولوجية تهدف إلى استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متطورة، والاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشروعات ناجحة.

✓ **الحاضنة البحثية:** عادة ما تكون هذه الحاضنة داخل جامعة أو مركز أبحاث، تعمل على تطوير الأفكار والأبحاث وتصميمات أعضاء هيئة التدريس.

✓ **حاضنة الإنترنت:** هي مؤسسة تساعد شركات الإنترنت والبرمجيات الناشئة على النمو حتى الوصول إلى مرحلة النضج.

✓ **بالإضافة إلى الأنواع السابقة** هناك أنواع أخرى من الحاضنات، كحاضنات المشروعات العامة غير التكنولوجية، حاضنات بدون جدران، الحاضنات المكتبية، حاضنات متخصصة في مجالات إبداعية وفنية، حاضنات متخصصة في مجالات تصنيعية وإنتاجية وخدمية متنوعة.

2. 5. مراحل احتضان المشاريع: تتم رعاية ومتابعة المشروعات المحتضنة عبر مراحل متسلسلة على النحو التالي: (سعودي و حجاب، 2017، صفحة 105)

✓ **مرحلة الدراسة والمناقشة الابتدائية والتخطيط:** في هذه المرحلة الأولى ومن خلال المقابلات الشخصية بين المؤسسة الحاضنة والمتقدمين لإنشاء مشاريعهم الجديدة، يتم التأكد من:

* جدية صاحب المشروع ومدى تطابق معايير الاختيار على المستفيدين ومشروعاتهم؛

* قدرة فريق العمل المقترح على إدارة المشروع؛

* نوعية وطبيعة الخدمات التي يتطلبها المشروع من المؤسسة الحاضنة، وقدرة هذه الأخيرة على توفيرها؛

* الخطط المستقبلية لتوسعات المشروع.

✓ **مرحلة إعداد خطة المشروع:** كمرحلة ثانية وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في المرحلة الأولى أثناء إعداد دراسة جدوى المشروع اقتصاديا، فنيا وتسويقيا، يقوم المستفيد بإعداد خطة المشروع.

✓ **مرحلة الانضمام للمؤسسة الحاضنة وبدء النشاط:** في هذه المرحلة الثالثة يتم التعاقد مع صاحب المؤسسة الجديد، ويخصص له مكان مناسب طبقا لخطة.

✓ **مرحلة نمو وتطوير المشروع الجديد:** كمرحلة رابعة ويتم خلالها متابعة أداء هذه المؤسسة، ومعاونتها على تحقيق معدلات نمو عالية من خلال المساعدات والاستشارات من الأجهزة الفنية المتخصصة المتعاونة والمؤسسة الحاضنة، علاوة على المشاركة في الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تتم داخل المؤسسة الحاضنة.

✓ **مرحلة التخرج من المؤسسة الحاضنة:** وهي المرحلة النهائية بالنسبة للمشروعات داخل الحاضنة، وتتم عادة بعد فترة تتراوح بين سنتين إلى ثلاث سنوات من قبول المشروع بالمؤسسة الحاضنة، وذلك طبقاً لمعايير محددة للخروج، حيث يتوقع أن يكون المشروع قد حقق قدراً من النجاح والنمو وأصبح قادراً على بدء نشاطه خارج المؤسسة الحاضنة بحجم أعمال أكبر.

6. 2. II . **عوامل نجاح حاضنات الأعمال:** تتفق الدراسات التي أجريت لتقييم عدد من برامج الحاضنات في مختلف دول العالم على تحديد عوامل نجاح الحاضنات في العوامل التالية: (طبيب، 2013، الصفحات 08-09) و(بوزيان و بن الحبيب، 2002، الصفحات 14-15) :

✓ **مدير الحاضنة:** يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات بمجال تخطيط الأعمال، الإدارة، التسويق والمحاسبة؛

✓ **انتقاء مشروعات الحاضنة:** كلما كانت معايير الاختيار واضحة ومحددة ، زادت فرص اجتذاب أفكار تمتلك القدرة على النجاح، وتتباين هذه المعايير فيمكن أن تتضمن امتلاك القدرة على النمو السريع وأن تكون متعلقة بتقنيات متقدمة، تقديم خطة عمل تفصيلية ، أن يكون لدى صاحب المشروع المتقدم فكرة مبتكرة أو اختراع...

✓ **إمكانية الحصول على التمويل:** إن المتقدمين عادة للانتساب للحاضنة بحاجة إلى التمويل ومعرفة بدائله المختلفة. تستطيع الحاضنة جمع معلومات جيدة عن مختلف مصادر وأنواع التمويل البنكي أو المؤسسي، المنح، صناديق القروض المختلفة، كبار المستثمرين وبلورة متطلبات المنتسبين والعمل كحلقة وصل بين منتسبيها وبين الممولين والمستثمرين الكبار؛

✓ **خلق فرص النجاح:** يمكن تحسين صورة الحاضنة من خلال وجود مبنى جديد أو مجدد، خلق صلات بالمؤسسات المحلية الرئيسية، تكوين صلات جيدة بالصحافة وعلاقات عامة محلية، ووجود كل من مدير ناجح على رأس العمل ومنشآت واعدة ومنشآت متخرجة ناجحة؛

✓ **التقييم والتحسين المستمر:** إن الحاضنات بحاجة إلى تقييم عملياتها وأدائها على نحو منظم، ولا يشمل ذلك مجرد مراقبة الأداء من حيث نمو المنشآت المنتسبة وحسب، ولكن يشمل أيضاً نمو وتطور الشركات بعد تخرجها من الحاضنة؛

✓ **دعم المجتمع:** من المهم أن تكسب الحاضنات الدعم المعنوي والعلاقات التجارية للسكان المحليين القاطنين بمكان تواجد الحاضنة.

7. 2. II . **طرق تقييم حاضنات الأعمال:** يكون الحكم على مدى نجاح حاضنة الأعمال في أداء مهمتها بالنظر إلى جملة المؤشرات التالية: (طبيب، 2011، صفحة 25)

✓ قدرة الحاضنة على الاستمرار في أداء مهمتها والذي يتحدد أساساً بقدرتها على الحصول على عوائد تضمن لها تغطية تكاليفها وتحقيق ربح مشجع على الاستمرار في العمل؛

- ✓ عدد المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تستفيد من خدمات حاضنات الأعمال؛
- ✓ عدد المشروعات المحتضنة التي تخرجت من الحاضنة والتي استطاعت أن تستمر في ممارسة نشاطها بنجاح، خارج الحاضنة، في ظل المنافسة القائمة؛
- ✓ عدد المنافع والخدمات التي توفرها المشروعات المتخرجة من الحاضنات لزبائنها وللجمهور بصورة عامة، ويمكن الحكم على ذلك من خلال حجم الإنتاج الذي تحققه هذه المشروعات (هي في حد ذاتها مشروع مؤسسة بعد تخرجها من الحاضنة) ومدى جودة منتجاتها وقدرتها على منافسة بقية المؤسسات التي تعمل في نفس المجال؛
- ✓ عدد النشاطات المستحدثة بفعل نشاط المؤسسات المحتضنة خلال مرحلة احتضانها أو بعدها، بكل ما يترتب عن ذلك من آثار إيجابية مثل خلق مناصب العمل، توسيع النسيج الصناعي من خلال دعم العلاقات مع المشاريع القائمة الأخرى؛
- ✓ توفير عائدات للأطراف المتعاملة مع هذه المشروعات الناشئة (ضرائب...) ؛
- ✓ الأثر الجيد الذي تتركه الحاضنة في محيطها والذي يترتب عنه زيادة مواردها ومساعدة المحيط لها في أداء مهمتها، هذا زيادة على تأثير ذلك في التشجيع على إقامة حاضنات جديدة في نفس مجال عمل الحاضنة أو في مجالات أخرى؛

✓ قدرة الحاضنات على ربط عالم الأعمال بمراكز البحوث...

III. واقع حاضنات الأعمال في الجزائر: نتيجة للنجاح الكبير والملموس الذي حققته حاضنات الأعمال في دعم

المؤسسات الصغيرة في الدول التي أخذت بمفهوم حاضنات الأعمال، فقد ارتأت الجزائر أيضا أن تأخذ المفهوم الجديد سعيا منها إلى تنمية ثقافة العمل الحر وترقية القطاع المقاولاتي الذي بات يمثل أهمية إستراتيجية متزايدة في ظل الظروف الحالية، حيث أقدمت الجزائر على وضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال، فبناء على المشرع الفرنسي ضم المشرع الجزائري مفهوم الحاضنات (المحاضن) في مشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. هذه الأخيرة تم تعريفها وفقا للمرسوم التنفيذي -78/03 المؤرخ 25 فيفري 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات على أنها "مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وتهدف إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة".

وتتخذ المشاتل إحدى الأشكال التالية: (بولحية و مرابط، 2017، الصفحات 13-14) و (الشريف و بونواله، 2012، الصفحات 10-11)

- **المحضنة:** هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛
- **ورشة الربط:** وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛
- **نزل المؤسسات:** هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث والتطوير.

يلاحظ أن المشرع الجزائري قسم أشكال المشاتل حسب نوع القطاع الذي تنتمي إليه المشاريع، فالمحاضن (الحاضنات) تختص بالمؤسسات العاملة بقطاع الخدمات، بينما نزل المؤسسات تتكفل بالمؤسسات العاملة بميدان البحث، الأمر الذي يختلف عن المفاهيم المعمول بها في الدول المتقدمة والدول النامية، حيث نجد أن تسمية الحاضنات لا تقتصر فقط على قطاع الخدمات بل تشمل جميع أنواع القطاعات، وتختص بشكل أكثر بقطاع البحث والتكنولوجيا.

كما بين المشرع الجزائري أشكال وأنواع حاضنات الأعمال، والهيئات العامة والمنظمات التي تديرها فقد تكون حاضنة الأعمال عامة أو خاصة، مؤسسة صناعية أو تجارية، مؤسسة غير هادفة للربح أو هادفة للربح، حيث يحدد عدد المؤسسات الصغيرة داخل الحاضنة ما بين 20 إلى 50 مؤسسة وكلما زاد العدد كلما تعقدت الإدارة لكن في نفس الوقت يساهم في رفع مردودية الحاضنة.

1.iii أسباب تأخر إنطلاق حاضنات الأعمال وعوائق انتشارها بالجزائر: ترجع أسباب تأخر انطلاق مشاريع حاضنات ومشاتل المؤسسات في الجزائر إلى الظروف التي لم تكن تسمح ببروز وعي سياسي واقتصادي لأهمية مثل هذه الآليات الجديدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإجمالاً يمكن حصر العوامل والأسباب التي أدت إلى التأخر في انطلاق مثل هذه المشاريع في النقاط التالية:

✓ تأخر صدور القوانين والمراسيم المنظمة لنشاط حاضنات ومشاتل المؤسسات، حيث كان صدور أولى المراسيم في سنة 2003؛

✓ ضعف الوعي السياسي والاقتصادي بأهمية حاضنات الأعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

✓ غموض في مفاهيم حاضنات الأعمال خصوصاً في الإطار القانوني، حيث أن المشرع الجزائري جعل الحاضنة شكلاً من أشكال مشاتل المؤسسات يختص بالقطاع الخدمي وهذا عملاً بالنموذج الفرنسي، في حين أن التجارب الدولية تتبنى مفاهيم أوسع لحاضنات الأعمال؛

✓ العقبات والعراقيل البيروقراطية التي لا تزال تعاني منها الإدارات والهيئات العمومية في الجزائر، والتي تشكل أهم عائق في إنشاء الحاضنات ومشاتل المؤسسات؛

✓ مشكل التمويل فالحاضنة ليست جهة تمويلية وإنما تعمل على الربط بين المؤسسات التي تنتسب لها والمؤسسات المالية والمصرفية، وفي ظل الوضعية الحالية للمؤسسات المصرفية الجزائرية، وكون تمويل المؤسسات المحتضنة يلعب دوراً هاماً في نجاح الحاضنة، سيؤثر ذلك سلباً على نجاح الحاضنات في الجزائر؛

✓ مشكل العقار، فالحاضنة كأى مؤسسة اقتصادية تحتاج إلى العقار لإقامتها وفي ظل الوضعية الحالية للعقار، سيدد ذلك من تطور الحاضنات في الجزائر خاصة حاضنات الأعمال؛

✓ ضعف التنسيق بين مختلف هيئات التنمية بما في ذلك بين الجامعات ومؤسسات البحث من جهة وقطاع الإنتاج من جهة أخرى، وكذلك فيما بين مؤسسات التمويل والأبحاث والاستشارات؛
✓ ضعف مشاريع تنمية روح الريادة، حيث أن المهارات الريادية لا تزال خاملة وغير مستغلة بينما تنتشر ذهنية الربح والاستثمار سريع المردود.

2.iii مشاريع الجزائر المنجزة المتعلقة بمشاكل المؤسسات وحاضنات الأعمال: تجسيدا لمشروع إقامة مشاتل ومحاضن المؤسسات ... في الجزائر سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إلى إنشاء 11 محضنة في كل من الولايات التالية: الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو، الجزائر. إضافة إلى 04 ورشات ربط في كل من : الجزائر، سطيف، قسنطينة و وهران . وفي إطار البرنامج التكميلي لدعم المشروعات (المؤسسات) الصغيرة والمتوسطة سيتم زيادة عدد المحاضن ليبلغ 20 محضنة. كمحاضن غرداية وورقلة. (طبيب، 2013، صفحة 15)

الخلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه تبين أن التجربة الجزائرية في دعم نشاط القطاع المقاولاتي عموما والمتمثل في كافة المؤسسات المصغرة الصغيرة والمتوسطة، تدعمت بعدة أجهزة وآليات تخدم هذا القطاع من قريب أو من بعيد ، ولازالت تعتبر تجربة حديثة مقارنة بتجارب الكثير من الدول التي سبقتها ونجحت في تجسيد هذا النشاط المقاولاتي واستفادت منه كثيرا في تطوير اقتصادياتها.

وبالرغم من كثرة هذه الهيئات التي تهدف إلى تسهيل نشاط القطاع المقاولاتي إلا أن الجزائر لم تستفد بعد من الإسهامات المناسبة المنتظرة من هذا النشاط في تنمية وتنويع الاقتصاد الوطني خارج القطاع الريعي.

✚ وقد تم التوصل في نطاق هذه الورقة البحثية من خلال الإطار النظري لعدد من النتائج لعل من أهمها:
✚ يعتبر النشاط المقاولاتي إحدى الركائز الأساسية التي أقرت بنجاحها العديد من الدول المتقدمة، وتراهن عليها الكثير من الدول كـالجزائر (خاصة في السنوات الأخيرة) لدفع عجلة التنمية الاقتصادية بتحفيز الاستثمار وتنويع مصادر الدخل خارج القطاع الريعي؛

✚ لازالت التجربة الجزائرية بسيطة ولم ترقى بعد الى مستوى الدول المتقدمة التي استفادت من مزايا المشروعات الحديثة بكل صيغها، وعادت عليها بالنفع على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ككل؛

✚ عديدة هي آليات الدعم والمراقبة المقاولاتية التي أحدثتها الجزائر في إطار إستراتيجياتها الداعمة لنشر الفكر المقاولاتي، فمنها ما يتموقع على مستوى سوق الشغل ومنها ما هو أجهزة متخصصة لإحداث النشاط؛

✚ وفي ضوء تلك النتائج يمكن تقديم جملة من التوصيات لعل من أهمها:

✚ ضرورة تكثيف الحملات الإعلامية والتحسيسية المنادية بدور وأهمية النشاط المقاولاتي في تنويع مصادر الدخل والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية للدولة؛

- ☞ ترقية إطار تشريعي وقانوني مناسب للنشاط المقاوлатي وللمشروعات الصغيرة وغيرها؛
- ☞ محاولة نقل بعض التجارب والممارسات لمناهج العمل المقاوлатي التي اعتمدتها الدول الناجحة من أجل الاستفادة القصوى منها في تحسين وتنويع النسيج الاقتصادي للدولة؛
- ☞ ترقية الشراكة مع الجانب الأجنبي؛
- ☞ ولاستكمال محاور تطوير الثقافة المقاوлатية، يجب ربط متطلبات سوق الشغل بخلق المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، بهدف موائمة أهداف سوق الشغل مع الأهداف الاقتصادية التنموية للدولة ؛
- ☞ توفير مصادر تمويلية رسمية تهتم بالنشاط المقاوлатي وتعمل على تطويره ، بهدف تشجيع أجهزة المرافقة على استقطاب أكبر شريحة من طالبي الشغل ؛
- ☞ العمل على تدارك التأخر الذي تعلق بمشاكل المؤسسات وكافة أشكالها، بالتحسيس بالدور الهام الذي تلعبه في دعم النشاط المقاوлатي من خلال توطين ومرافقة أصحاب المشاريع الجديدة، وتوسيع هذه التجربة على كافة المناطق.

الاحالات والمراجع:

1. la Commission européenne. (2019). What is an SME? Récupéré sur la Commission européenne: https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_fr
2. Al Ajjan, M. (2014, 04 07). Learn the Difference between Business Incubators and Accelerators. Récupéré sur arabnet: <https://www.arabnet.me/english/editorials/entrepreneurship/learn-the-difference-between-business-incubators-and-accelerators>
3. Borreziga, A., & Meziane, A. (2012, 04 18-19). La culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algériens. colloque national sur: les stratégies d'organisation et d'accompagnement des pme en Algérie. ouargla, Algerie: universite kasdi merbah .
4. Office national des statistiques, Récupéré sur <https://www.ONS.algeria>.2012.
5. الطيب بولحية، و محمد مرابط. (2017, 12 07-06). حاضنات الأعمال كنموذج لتفعيل استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
6. حسين رحيم. (2003). نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي - الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
7. دليلة بركان، و شيراز حايك سي حايك. (2012, 04-05-19-18). حاضنات الأعمال كأداة فعالة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الملتقى الوطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. ورقلة، الجزائر: جامعة ورقلة.
8. ربحان الشريف، و ريم بنواله. (2012). حاضنات الاعمال كآلية لمرافقة المؤسسات الصغيرة، نموذج بمجال تكنولوجيا المعلومات. ورقلة: جامعة ورقلة.
9. سارة طبيب 2010-2011، دور حاضنات الأعمال في إنشاء و استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة الجزائر مع الإشارة إلى حاضنة عنابة، مذكرة ماستر ،غير منشورة ، تخصص مالية المؤسسات ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، الجزائر.
10. سعاد بوزيدي. (2007). المقاولة و التنمية الاقتصادية، رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية. تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.

11. سعيدة بورديمة، سليمة طبائبية، و ساسية عناني. (2016). المقاولاتية في الجزائر: بين الواقع والتحديات، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. قالمة: جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
12. سلمان ظفار. (09, 07, 2019). 4. www.EcoMENA Echoing Sustainability in MENA. العنوان والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم العاملة في القطاعات الخضراء. تم الاسترداد من EcoMENA: <https://www.ecomena.org/green-smes-ar>
13. شراف عقون. (2019). أثر البيئة التسويقية على استراتيجية التسويق التصديرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية الناشطة في المنتجات الغذائية. تأليف دور المناطق الصناعية في احتضان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الاغواط: جامعة الاغواط.
14. صالح طيب. (2013). سبل ترقية حاضنات الاعمال في الجزائر على ضوء التجارب العالمية. مذكرة ماستر علوم التسيير. ورقلة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.
15. عبد الصمد سعودي، و عيسى حجاب. (06, 2017). تقييم دور حاضنات الأعمال في إنشاء ودعم المشاريع المقاولاتية في الجزائر، دراسة حالة مشنلة محضنة المؤسسات باتنة. مجلة اقتصاديات المال والاعمال JFBE.
16. عيسى بن ناصر. (03, 2010). حاضنات الأعمال كآلية لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة العلوم الإنسانية (18).
17. محمد بوزيان، و عبد الرزاق بن الحبيب. (2002). دور الحاضنات في دعم المنشآت الصغيرة. ندوة واقع و مشكلات المنشآت الصغيرة و المتوسطة وسبل دعمها وتنميتها. الرياض، السعودية: الغرفة التجارية والصناعية.
18. محمد علي الجودي. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي. أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
19. محمد قوجيل، و محمد حافظ بوغابة. (2011). المرافقة في إنشاء المشاريع الصغيرة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني. إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

المقاول بين المفهوم، السمات، عوامل نجاحه وأسباب فشله في مشروعه

قويدر بورقيبة*، يوسفات علي هاشم†، رحمة مجدة حصباية‡

مقدمة:

عرف مصطلح المقاول تطورات وتحولات عبر الزمن، فقد كان يعنى به في العصور الوسطى بفرنسا الشخص الذي يشرف على المسؤولية، ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يقصد به الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمّل المخاطر، وبالتالي فقد كان يعنى بمصطلح المقاول الفاعل الجريء المغامر والمحب لتحمل المسؤولية، فقد تم استخدام مصطلح أو كلمة المقاول أول مرة في القرن 16 م بفرنسا، وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة، وتتمثل هذه الأعمال في تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، تزويد الجيش بالطعام وغيرها من المهام، ليصبح مصطلح المقاول في القرن الثامن عشر أكثر شمولاً ليعني الشخص الجّد نشيط والذي يباشر في عمل ما أو العديد من الأعمال .

فهو المحرك الأساسي للعملية ككل كمنسق ومسير ومنظم ومتحمّل للمخاطر، وهو ما يؤكّد أهمية المقاول باعتباره موردا بشريا هاما داخل المؤسسة، لا يمكن لهذه الأخيرة أن تتجح بدونه، نظرا للأدوار المهمة التي يقدمها من أجل تحقيق الأهداف الخاصة للمقاولين والعامة للمؤسسة ككل، وهو ما يتوافق مع أفكار النظرية الكلاسيكية التي تنظر للمقاول كمسير وكصاحب مال ومشروع للمؤسسة، وهو ما يتعارض مع أصحاب النظرية الحديثة والمعاصرة التي تهتم بالمقاول (المورد البشري) كمسير ومالك وعامل بالمؤسسة.

الإشكالية: ما هو المفهوم المقاول وسماته وعوامل نجاحه وأسباب فشله في مشروعه؟

الأسئلة الفرعية: وحتى يتسنى لنا الإلمام بجوانب البحث ارتأينا تجزئة الإشكالية المطروحة إلى عدة أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي:

- ✓ ما هو مفهوم المقاول؟
- ✓ ماهي سمات المقاول؟
- ✓ ما هو عوامل نجاح المقاول؟

*جامعة زيان عاشور-الجلفة- (الجزائر)، e-mail: bouragbakouider@gmail.com

† جامعة أحمد دراية -أدرار- (الجزائر)، e-mail: yousfatali@yahoo.com

‡جامعة زيان عاشور-الجلفة- (الجزائر)، e-mail: rahmamajda@gmail.com

✓ ماهي اسباب فشل المقاول في مشروعه؟

فرضيات البحث: ولمعالجة التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

✓ المقاول هو الشخص الذي يمتلك ما لا يمتلكه الآخرون من خصائص مقاولاتية وقدرات في اغتنام الفرص وتحقيق التميز .

✓ سمات المقاول هي: السمات الذاتية (الحاجة إلى الإنجاز، الاستعداد والميل نحو المخاطرة، الثقة بالنفس، الرغبة في الاستقلالية، الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل) السمات السلوكية (المهارات التفاعلية، المهارات التكاملية) السمات الإدارية (المهارات الإنسانية، المهارات الفكرية، المهارات التحليلية، المهارات الفنية).

✓ عوامل نجاح المقاول هي: وجود الفرصة الاستثمارية الحقيقية، القدرة الإدارية، توافر القدر المناسب من رأس المال والقرض، القدرة على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

✓ اسباب فشل المقاول في مشروعه هي: الأسباب الداخلية (عدم أهلية أو جدارة الإدارة، النقص في الخبرة، عدم السيطرة على النمو، الموقع غير الملائم) الأسباب الخارجية (التضخم، التمويل، البيروقراطية الإدارية).

أهمية البحث: تأتي أهمية الدراسة من الدور الهام الذي يلعبه المقاول وتحديد سماته وعوامل نجاحه وأسباب فشله في مشروعه فالمقاول هو الذي يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة، وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، وهو يتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك وقد تكون مخاطر مالية، جسدية، عائلية قضاء وقت أقل مع العائلة)، نفسية عند فشل المشروع.

أهداف البحث: تسعى هذه الدراسة إلى تحديد وإبراز دور المقاول وتحديد سماته وعوامل نجاحه وأسباب فشله في مشروعه من خلال مجموعة الأهداف الفرعية المتمثلة في:

1. الإجابة عن التساؤلات والتحقق من الفرضيات المطروحة.
2. تحديد مفهوم المقاول وتحديد سماته.
3. تحديد عوامل نجاح المقاول وأسباب فشله في مشروعه.

1. ماهية المقاول:

1.1- تعريف المقاول:

إن محاولة تعريف المقاول ليس بالشأن الهين، حيث أن هناك عددا كبيرا جدا من التعاريف، وفي محاولة من Gartner 1990 لخصر تعاريف المقاول وجد ما لا يقل عن 90 تعريفا مختلفا، ويرجع ذلك لأسباب مختلفة منها تشعب مجال الدراسة إلى علوم مختلفة (الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، الأنثروبولوجيا، علم الإدارة، التاريخ... الخ).

فالمقاول "Entrepreneur" لغة هي كلمة ظهرت في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل "Entreprendre" والذي معناه باشر؛ التزم؛ تعهد، وبالنسبة للغة الانجليزية فإنه تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية. (جودي، 2015، صفحة 20) و لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين أساسيين لتعريف المقاول هما: (CASSON, 1991, p. 21)

الأسلوب الوظيفي: وهو يركز على أعمال المقاول وسلوكاته ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكاته 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. (لفقير، 2015، الصفحات 19-20)

و الفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية لأنها تميل إلى التجريد والمثالية. ويمكن التطرق لأهم التعاريف كالتالي:

✓ منهم من يرى بأن المقاول هو الشخص الذي يمتلك ما لا يمتلكه الآخرون من خصائص مقاولانية وقدرات في اغتنام الفرص وتحقيق التميز. (خصاونة، 2011، صفحة 143)

✓ ويرى دركر "druker" عام 1985 بأن المقاول هو الشخص المبادر الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية. (خصاونة، 2011، صفحة 143)

✓ ويرى روبرت "Robert" بأن المقاول هو "الشخص المبدع الذي يأتي بأشياء فريدة، ويحقق المنفعة والفرص الأفضل للآخرين". (Robert D, 2002, p. 26)

✓ ومنهم من يعتبر المقاول كمحرك ديناميكي أمثال ساي "say" الذي يرى بأن المقاول "هو عنصر مهم في الديناميكية الرأسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية منخفض إلى مستوى أعلى، ومنه المقاول يتحمل المخاطر ويعمل في محيط لا يقين، وبالتالي يشترط في المقاول أن يكون هو صاحب المؤسسة والمسير في نفس الوقت وهذا ما يجعل منه شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والحكيمة". (بدرابي، 2015، صفحة 69)

✓ ومنهم من يعرف المقاول بأنه الوكيل الذي يقوم بتوحيد وسائل الإنتاج من أجل تقديم القيمة الجديدة التي تؤهله لإعادة تأسيس موارده المالية، بالإضافة إلى تحديد الأجور والأرباح والفوائد. (علي، 2008، صفحة 09)

أما في إنجلترا و في القرنين السادس عشر والسابع عشر، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول "Entrepreneur" هو مصطلح "Undertaker" أو "Adventurer" ، ولقد عرف "J. Dictionary" كلمة "

Undertaker" على أنه: "الشخص الذي يحاول إستغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة. (لفقير، 2015، صفحة 16)

أما اللجنة الأوروبية عرفت المقاول كما يلي: "المقاول يمكن اعتباره ذلك أو تلك الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، بجمع الموارد بشكل فعال، يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاج جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها، وذلك بتخصيصه الناجع للموارد. (زموري، أيام 06-07-08 أبريل 2010، صفحة 10) وبالرجوع إلى قاموس Webster Meniam (1988) عرف المقاول على أنه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة شركته باستخدام مهارته الإدارية. (سكارنة، 2008، صفحة 20)

المقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة و القدرة و بشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة ويتصف بالإضافة على ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التيسيرية، والقدرة على الإبداع بهذا يقود التطور الاقتصادي. (الطاهر، 2013، صفحة 04)

من هذه التعاريف نستطيع استخلاص التعريف التالي: "المقاول هو الشخص الذي يمتلك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية التي تولد له روح مقاولاتية لاستغلال الفرص المتاحة وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة ما في ظل بيئة لا يقينية وهو شخص مبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة يساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة ويقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجيهه أو حل مشاكلها".

2.1- سمات المقاول:

لقد أثارت نتائج أعمال المقاولين اهتمام الكثير من العلماء؛ حيث قام العديد منهم بإجراء دراسات وأبحاث عديدة عن المقاولين الناجحين لمعرفة الأسباب الكامنة وراء تميزهم وإبداعهم في أعمالهم ونجاحهم؛ فقد بينت هذه الأبحاث أن المقاولين يتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم اقدر على إنجاز مشاريعهم الخاصة وإنجاحها، أهم هذه السمات هي: (اسماعيل، 2010، صفحة 75)

1. السمات الذاتية: وتتمثل السمات الذاتية في مايلي:

1. **الحاجة إلى الإنجاز**: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائماً يقيم أدائه وانجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

بالإضافة إلى: (ADAM, 2009, p. 21)

2. **الاستعداد والميل نحو المخاطرة**: إن الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فإن أهم ميزة في المقاولاتية

هي الميل نحو المخاطرة» لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلاً للمخاطرة من الشركات الكبيرة.

3. **الثقة بالنفس:** إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، حيث انه يمتلك شعوراً متفوقاً واحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.
4. **الرغبة في الاستقلالية:** ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية. (الحسيني، 2006، صفحة 21)
5. **الاندفاع للعمل:** يظهر المقاول مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى أن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق.
6. **الالتزام:** لا بد أن يستمر المقاول بالتركيز على أهدافه وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما أن سر نجاح المقاول هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.
7. **التفاؤل:** يتميز المقاول بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا أمر لا يمكن تفاديه، ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح.
- II. **السمات السلوكية:** وتتمثل السمات السلوكية للمقاول الناجح في المهارات التفاعلية والمهارات التكاملية حيث:
1. **المهارات التفاعلية:** وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء.
2. **المهارات التكاملية:** وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام.
- III. **السمات الإدارية:** والتي تتمثل في مجموعة من المهارات أهمها:
1. **المهارات الإنسانية:** وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على الأداء والتميز.
2. **المهارات الفكرية:** يتطلب من المقاول امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف بعقلانية.

3. **المهارات التحليلية:** ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية» كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية.

4. **المهارات الفنية:** وتتمثل بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه، وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة التعامل مع وسائل الاتصال والتكنولوجيا.

هذه السمات السالفة الذكر قد لا تتوفر جميعها في شخص واحد، ولكن يمكن تطويرها بالتدريب والممارسة وكلما اجتمعت هذه السمات في فرد معين كلما أدى إلى نجاح مشروعه الصغير.

3.1- المدارس المفسرة لسمات المقاول:

لقد ظهرت عدة اتجاهات لتفسير سمات المقاول التي تميزه عن غيره من الأفراد، وهناك العديد من المدارس أهمها مدرسة السمات؛ والمدرسة البيئية؛ والمدرسة السلوكية؛ والمدرسة المعاصرة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 1: أهم مدارس دراسة سلوك المقاول وتفسيره.

مدرسة السمات		المثابرة، الاتصال، الاستراتيجية، الضبط الذاتي، تحمل المخاطرة.
المدرسة البيئية (الموفقية)	دور الثقافة	ظهور اثر الثقافة على الفرد.
	نظرية الجذب والدفع	تجذبه بيئة إيجابية، وتدفعه بيئة سلبية.
	منهج الحراك الاجتماعي	الشرعية، الهامش الاجتماعي، الحراك الاجتماعي.
	الخلفية الاسرية	الميلاد، القدوة، العلاقة مع الوالدين.
	التعليم والخبرة	مستوى التعليم، الخبرة السابقة.
المدرسة السلوكية		اختلاف أداء المبدع الانتاجي في المنظمة.
المدرسة المعاصرة		سمات البيئة (إحساس بالفرصة)، مهارات إدارية (استغلال الفرصة).

المصدر: (Ibrahim, 2002, p. 42)

نلاحظ من الجدول أن مدرسة السمات ركزت على السمات الذاتية التي يمتلكها الفرد وتؤهله كي يكون مقاولاً، بينما ركزت المدرسة البيئية على العوامل والظروف المحيطة بالشخص التي تدفعه كي يكون مقاولاً، بينما ركزت المدرسة السلوكية على المهارات التي تخوله لأداء عمله داخل مجموعته بكفاءة، أما المدرسة المعاصرة شملت التفاعل بين المدارس الثلاثة؛ حيث أن المقاول يمتلك مجموعة من السمات الذاتية ويتأثر بمجموعة من العوامل البيئية التي تجعله يحس بالفرصة؛ مع امتلاك المهارات لإدارة الموارد المتاحة كي يستطيع استغلال الفرصة، وبهذا ينجح مشروعه المقاولاتي.

4.1- أنواع المقاولين وتصنيفاتهم:

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: المبدع، المخاطر، المدير.

ولقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ورياديين فعليون، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع حديد.

وقد قسم بعضهم مثل Ucbasaran المقاولين إلى أنواع أخرى مثل: (مبارك، 2009، صفحة 39) مقاول أصيل، ومقاول مبتدئ، ومقاول تسلسلي أو تتابعي، ومقاول احتوائي، فالمقاول الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتى تم تبينها في مختلف التعاريف، أما المقاول المبتدئ أو الأولي فهو الذي يملك حالياً مشروعاً واحداً ولكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع وإدارتها كونه مؤسساً لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع، والمقاول التسلسلي أو التتابعي هو المقاول الذي يملك مشروعاً واحداً في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق، والمقاول الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد.

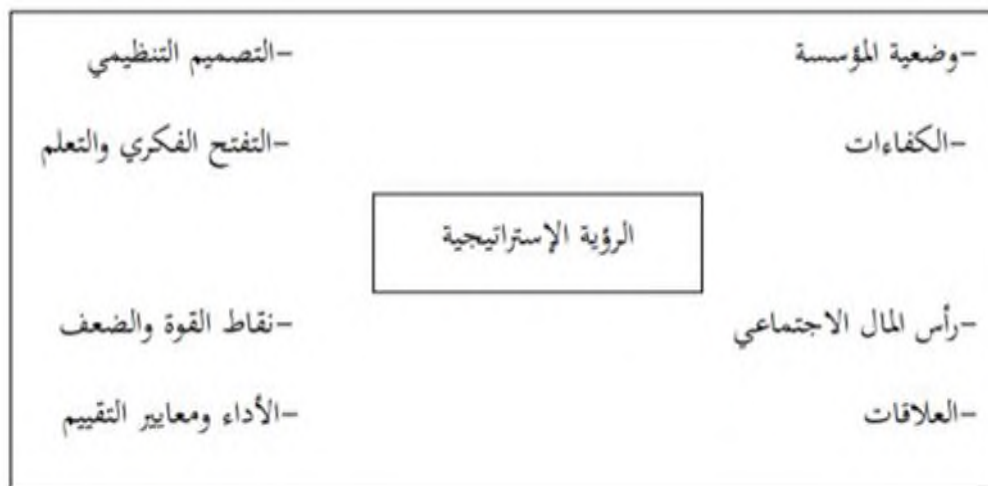
نلاحظ من التقسيمات والأنواع السابقة للمقاولين تعدد وتنوع تصنيفاتهم، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين وإبراز تطبيقاتهم وأنواعهم المختلفة واختلاف طبيعة الفرصة ونوعها.

2. عوامل جناح المقاول وأسباب فشله في مشروعه:

1.2- عوامل جناح المقاول:

إن جناح المقاول في مشروعه يتوقف على عدة عوامل أساسية، وعلى صحة ودقة الرؤية الاستراتيجية للمقاول ومد حسن استغلال أبعادها، وهو ما سنوضحه من خلال الشكل الآتي:

شكل 1: الرؤية الاستراتيجية للمقاول



المصدر: (جودي، 2015، صفحة 32)

من خلال الشكل يتضح أن جناح المقاول يعتمد على مد الاستغلال الأمثل لهذه الأبعاد الثمانية في إدارة مؤسسته، حيث تساهم في تكوين رؤيته البعيدة المد لكل الجوانب والعوامل والتغيرات التي تحيط بمؤسسته، مما يساهم في جناحها ومد بقاءها في السوق، وهنا تظهر مكانة علوم التسيير بالإضافة إلى مختلف المعارف من مجمل التخصصات المتعلقة بالمؤسسة من مالية وموارد بشرية واستراتيجية التسويق خاصة. كما أن جناح المقاول في دوره يعتمد على التفكير الإبداعي للتطور وممارسة القيادة والتوجيه، حيث أن الإبداع والمخاطرة

والنمو هي من أهم المقومات لبلوغ الفرد للمقولة الناجحة، واليت هلا القدرة على انتقاء الفرصة المتاحة في السوق قبل الآخرين. وبالإضافة إلى ما سبق فإن هناك عوامل آخر لنجاح المقاول في إدارة المؤسسة الصغيرة، وتنحصر أهمها في العوامل الأربعة التالية: (جودي، 2015، الصفحات 33-34)

1. وجود الفرصة الاستثمارية الحقيقية: وهناك طريقتان لتحديدها، الأولى تعتمد باعتقاد أن السوق يحتاج إلى سلعة آخر أكثر جودة وأقل سعر، وهو ما يعرف "بالتوجه الإنتاجي" إلا أن الاتجاه قد يكون صعبا إذا كانت المنافسة مع شركات كرب، أما بالنسبة للاتجاه الثاني فهو المدخل العلمي والذي يعتمد على التعرف على السوق واحتياجاته ومد تقبله للمنتجات، وهو ما يعرف "بالتوجه التسويقي" أي من خلال بحوث التسويق، ويتم ذلك إما بالبحوث الميدانية من خلال المقابلات مع العملاء بأخذ عينة ممثلة هؤلاء العملاء، أو عن طريق البحث المكتبي، الذي يعتمد على البيانات الموجودة في الكتب والدوريات العلمية والجهات الحكومية .

2. القدرة الإدارية: وتعين أن يستطيع المالك انجاز أهداف المشروع من خلال الآخرين، وأن يكون ملما لمجال النشاط الذي يعمل فيه جيدا، وكذا الأنشطة القريبة منه .

3. توافر القدر المناسب من رأس المال والقرض: إذ لابد من تحديد رأس المال اللازم بدقة، وذلك من خلال تحديد أنواع وأحجام الأصول المطلوبة، وهذا لا يتم إلا بدراسة دقيقة للمشروع .

4. القدرة على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة: وهي القدرة على ممارسة وتطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة سواء كانت تسويقية أو إنتاجية، فقد جند العديد من المؤسسات المصغرة اليت تعتمد على أساليب تقليدية، خاصة الحرفية اليت تتميز بتكلفة إنتاجية عالية، ومن ثم أسعار مرتفعة وهذا ما يضيق حجمها في السوق الذي يتميز بالمنافسة الشديدة، كما جندها تتميز بمحدودية في الإنتاج، ومن ثم جند أن الوسائل الحديثة قد تكون أقل تكلفة من الكثير من الوسائل والأساليب القديمة، وقد يمنح لمالك المؤسسة فرصة أكر ب في الجودة و التكلفة.

وفي الأخير يمكن القول أن المقاول الناجح هو الذي يحسن استغلال الفرص، أو حتى خلقها في جمال مهنته، بل أن ينشئ من مهنته ميزة تنافسية، ولن تتحول أفكاره إلى حقيقة إلا إذا اتسم بروح المبادرة، وأن يكون إقدامه محسوب المخاطرة. (غيتي، 2008-2009، صفحة 51)

2.2- أسباب فشل المقاول في مشروعه:

إن فشل الكثير من المؤسسات الصغيرة يرجع أساسا إلى عدة أسباب، سواء كانت أسباب داخلية أو خارجية، وهي كالتالي:

1. الأسباب الداخلية: وهي تتعلق أساسا المقاول أو صاحب المشروع، ويمكن تلخيصها فيما يلي: (الحسيني، 2006، صفحة 31)

1. **عدم أهلية أو جدارة الإدارة:** وتتمثل في ضعف الكفاءة وضعف القدرة على اتخاذ القرارات، وعدم إمكانية توظيف الموارد المالية والبشرية في جمالات تعظم مخرجاتها، حيث يتصف المقاول أو المالك لهذه المشاريع بضعف قدرته على القيادة، وعدم توفره على المعرفة الضرورية لإدارة الأعمال .
2. **النقص في الخبرة:** فمن البديهي أن المقاول يحتاج إلى الخبرة المتنامية في المجال الذي يرمون الدخول فيه، بالإضافة إلى المعرفة حول طبيعة الأعمال، حيث أن هذه الخبرة تساهم في تفعيل القدرات وتوجيهها نحو خدمة المشروع وزيادة القدرة على استقراء السوق، ودراسة وتحليل المتغيرات البيئية المختلفة، وعليه فإن تزايد الخبرة سوف ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء في جمالات متعددة .
3. **عدم السيطرة على النمو:** يعتبر النمو مسألة طبيعية وصحية وحالة مرغوبة لأي نشاط، إلا أنه ينبغي أن يكون مخططاً أو مبرمجاً ومسيطر عليه، وأن التوسعات وعمليات النمو يجب أن يتم تمويلها بصيغ تمويلية لا تكون عبئاً على المشروع، ويفضل تمويلها من خلال الأرباح المحتجزة أو من خلال الأموال الخاصة للمقاول. هذه التوسعات تتطلب إجراء العديد من التغييرات في الهيكل التنظيمي، ليزيد من فاعلية المشروع في العديد من المجالات التطبيقية والعملية، مثل الرقابة المالية، الرقابة على المخزون والرقابة على العمليات، حيث أن زيادة حجم الأعمال وتعقيداتها سوف يؤدي إلى زيادة المشاكل والاختناقات.
4. **الموقع غير الملائم:** إن عملية اختيار الموقع الصحيح تمثل علماً وفناً، حيث أن الموقع المتميز يحتل مكانة استراتيجية بالنسبة للمواد الأولية، العمالة، الأسواق والخدمات الأخرى الخاصة بالنقل والاتصالات، إذ يمثل الفرصة المناسبة لتدعيم المركز التنافسي للمشروع، خاصة من حيث انعكاس ذلك على تكلفة المنتجات .
- II. **الأسباب الخارجية:** وهي المشاكل التي تحدث بفعل وتأثير عوامل البيئة المحيطة بالمشروع المقاولاتي، والتي يمكن إبرازها فيما يلي: (الوادي، 2012، صفحة 34)
1. **التضخم:** من حيث تأثيره في ارتفاع أسعار المواد الأولية وكلفة العمل، مما سيؤدي حتماً إلى ارتفاع تكاليف التشغيل، وهنا تعترض هذه المشاريع مشكلة رئيسية؛ وهي مواجهتها للمنافسة مع المشروعات الكبيرة، مما يمنعها وحيد من قدرتها على رفع الأسعار لتجنب أيثر ارتفاع أجور العمالة وأسعار المواد الأولية.
2. **التمويل:** تواجه المشاريع المقاولاتية صعوبات تمويلية بسبب حجمها (نقص الضمانات)، وبسبب حداثتها (نقص السجل الائتماني)، وعليه تتعرض المؤسسات التمويلية إلى مجلة من المخاطر عند تمويل المشروعات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة في مختلف مراحل نموها.
3. **البيروقراطية الإدارية:** والتي أصبحت عائقاً كبيراً أمام المقاولاتية وخلق المؤسسات عموماً، فحسب تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات مع أكثر من 94000 رئيس مؤسسة بمختلف

أحجامها وأشكالها القانونية، أشار 43.9% من المستجوبين إلى أن الملف الإداري المتعلق بإنشاء المؤسسة معقد ومبالغ فيه، و40% منهم اعتبر أن مدة الإنشاء طويلة، مما يعرقل عملية الإنشاء والانطلاق في المشروع. (بدراوي، 2015، صفحة 51).

5. الخاتمة:

يشكل كل من المقاول والمقاول موضوعا لعدة أبحاث منذ عدة عقود، حيث أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات، مراكز البحث، الجامعات والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. هذا الاهتمام يفسر الأهمية المتزايدة للمقاول في سياق التنمية الاقتصادية للدول والمجتمعات، وهذا النمو يتمظهر من خلال ديناميكية خلق المؤسسات، التي تتطوي على خلق فرص عمل وبالتالي خلق الثروة، ولا يقتصر دورها فقط في الرفع من مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها، بل تشكل متنفسا يسمح للمقاولين بالخروج من نموذج العمل المأجور الذي سيطر على الأذهان لفترة طويلة من الزمن، واللجوء إلى العمل الحر، فالمقاول وفي سبيل إنشاء مؤسسته الخاصة، فإنه يقوم بعدة مهام تتطلب منه العديد من المهارات والكفاءات، من أجل نجاح المشروع المقاولاتي، وهو ما يقتضي الانتقال من التركيز على دراسة من هو المقاول إلى دراسة ما الذي يفعله المقاول حقا من خلال دراسة مجموع النشاطات التي يقوم بها من أجل إنشاء مؤسسته الخاصة. وللوقوف على أهم الكفاءات الواجب توفرها في المقاول لضمان جناح وسيرورة المؤسسة أو المشروع.

6. الإحالات والمراجع:

1. ADAM, M. (2009). Réinventer l'entrepreneuriat: pour soi, pour nous, pour eux. paris: éditions l'Harmattan.
2. CASSON, M. (1991). *L'entrepreneur*. paris: édition d'economica.
3. Ibrahim, B. a. (2002). *Entrepreneurship and Small Business Management*. USA.
4. Robert D, H. a. (2002). *Entrepreneurship*. USA: Irwin /Mc Graw Hill Compagnies.

5. بلال خلف سكارنة. (2008). *الريادة وإدارة منظمات الاعمال*. عمان، الاردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

6. حمزة لفقير. (2015). *دور التكوين في دعم روح المقاولاتية لدى الافراد*. (العدد 12، مجلد 01، المحرر) برج بوعريج، الجزائر: مجلة الاقتصاد الجديد.

7. خذري توفيق وحسين الطاهر. (2013). *المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية: المسارات و المحددات*. جامعة الوادي الجزائر: مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

8. سفيان بدراوي. (2015). *ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري رسالة دكتوراه*. تلمسان، الجزائر: جامعة ابي بكر بالفايد.

9. عاكف لطفي خصاونة. (2011). *ادارة الابداع والابتكار في منظمات الاعمال*. عمان، الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

10. عمر علي اسماعيل. (2010). خصائص الريادي في منظمات الصناعات وأثرها على الابداع التقني. (المجلد 12، العدد 04، المحرر) الموصل، العراق: مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية.
11. فايز النجار وعبد الستار محمد علي. (2008). الريادة وادارة الاعمال الصغيرة. (ط2، المحرر) عمان، الاردن: دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع.
12. فلاح حسن الحسيني. (2006). ادارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز. (ط1، المحرر) عمان، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
13. كمال المرادوي وكمال زموري. (أيام 06-07-08 أفريل 2010). بتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولة في ظل رهانات إقتصاد السوق، مداخلة في ملتقى الوطني حول المقاولة : التكوين و فرص الأعمال. جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر: كلية علوم التسيير والاقتصاد.
14. ليث عبد الله القهوي وبلال محمود الوادي. (2012). المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية. الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
15. مجدي عوض مبارك. (2009). الريادة في الاعمال. إربد، الاردن: عالم الكتب الحديث.
16. محمد علي جودي. (2015). نحو تطوير المقاولة من خلال التعليم المقاولة رسالة دكتوراه. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
17. نسرين غيتي. (2008-2009). مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة انتاجية صغيرة دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.

استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم ممارسات إدارة

المعرفة وتحقيق رضا العملاء

دراسة على عينة من المقاولات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

صالح عياد^{*}، محمد فودوا[†]

الملخص:

تهدف هذه الورقة إلى فهم العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، من خلال الدور الوسيط لممارسات إدارة المعرفة. بعد وضع الإطار النظري ومن خلال إجراء مسح أدبي لعدد الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، توصلنا إلى وضع نموذج هيكلي مفاهيمي يحدد اتجاهات تأثير المتغيرات الرئيسية للدراسة. تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة على عينة مكونة من 61 شركة صغيرة ومتوسطة، تم تحليلها إحصائياً باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)، التي أكدت مخرجاتها تطابقاً لاتجاهات النموذج المفاهيمي الموضوع سلفاً. أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يؤثر إيجاباً في تفعيل ممارسات إدارة المعرفة وبدورها يؤثران إيجاباً على رضا العملاء. أوصت الدراسة بضرورة الجمع بين الجمع بين أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة المعرفة بما يضمن تحسينات كبيرة محتملة في أداء الشركة، ويخلق قيمة لها عند عملائها.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ إدارة المعرفة، رضا العملاء

Abstract:

This paper aims to understand the relationship between information and communication technology (ICT), through the mediating role of knowledge management practices. After developing the theoretical framework and through conducting a literary survey of many previous studies related to the subject of the study, we came to the development of a conceptual structural model that determines the trends of the impact of the main variables of the study. The questionnaire was relied on as a study tool on a sample of 61 small and medium-sized companies, which were statistically analysed using the Structural Equations Model (SEM), whose outputs confirmed the congruence of the trends of the previously established conceptual model. The results showed that the use of information and communication technology positively affects the activation of knowledge management practices, and in turn, positively affects customer satisfaction. The study recommended the necessity of combining information and communication technology tools with knowledge management practices in order to ensure significant improvements in the company's performance and create value for it among its clients.

Key words: Information and Communication Technology; Knowledge Management, Customer Satisfaction.

^{*} أستاذ محاضر "أ"، جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، sal.ayad@univ-adrar.edu.dz
[†] أستاذ محاضر "أ"، جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، foudou1982@univ-adrar.edu.dz

I مقدمة:

أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) جزء لا غنى عنه في العالم المعاصر. في الواقع، يجب تعديل ثقافة المجتمع لمواجهة تحديات عصر المعرفة. فلقد أدى انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى تحول تكنولوجي واجتماعي وسياسي واقتصادي سريع في مختلف أرجاء العالم (Yusuf, 2005, p. 316). ففي أسواق اليوم شديدة التنافس، يبدو أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) من قبل الشركات مثل (LAN, WAN, ERP, CRM) هو أمر حتمي للحد من أوجه عدم اليقين المحيطة بالإنتاج والعمليات الإدارية والابتكارات، وبالتالي للحفاظ على الميزة التنافسية للشركة وتعزيزها مما يساعد في اتخاذ القرارات التسويقية للشركة (Dewett & Jones, 2001).

يتسم المجتمع المعرفي الحالي بالابتكار المستمر القائم على المعرفة والمعلومات، حيث يعد التكامل بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة وإدارة المعرفة من جهة أخرى، جانباً مهماً من إدارة تطوير المنتجات الجديدة للشركات نظراً لتنشيط الاتصال بين أصحاب العمل والإدارة العليا وإمكانية تعزيز إدارة المعرفة الداخلية وهو ما يؤدي إلى الابتكار (Idota et al, 2012)، كما تمكن الأعضاء في الشركة من دمج وتوسيع وتبادل المعلومات والمعرفة، فمن خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يمكنهم نقل المعرفة أو الخبرات المكتسبة إلى الآخرين، مما يدعم تعاونهم الأعمق فيما بينهم (Petiz et al, 2015). في نفس السياق، تلعب أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) دوراً أساسياً من خلال تسهيل عملية التعلم التنظيمي الخارجية للشركات الموجهة على تحالفات المعرفة وشبكات المعرفة بين الشركات (Dong & Yang, 2015).

الإشكالية:

أكد (Sorensen & Lundh-Snis, 2001) أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهل وتشجع أيضاً عملية نقل ونشر المعرفة في جميع أنحاء الشركة بأكملها، الأمر الذي يساهم في توفير الرصيد المعرفي داخل الشركات بغرض استخدامها لاحقاً في عملية صنع القرار. جزء مهم من القرارات التي يتعين اتخاذها يتوافق مع وظيفة التسويق التي تستهدف رضا العملاء، لأنها تؤثر على تصميم وتطوير الإجراءات التي اتخذت مباشرة في الأسواق. غير أن البعض الآخر ذو طبيعة استراتيجية أكثر، ويؤثر على الهيكل التنظيمي للشركة وبناء العلاقات التي يكون فيها البحث عن عميل استراتيجي أمراً حيوياً.

من جانب آخر، فقد حلت الأدبيات ذات الصلة مصدر نجاح الشركات، واعترفت بأن الإدارة الصحيحة للأرصدة المعرفية داخل وخارج المنظمات، من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي أهم عوامل النجاح الرئيسية في تسويق المؤسسة لمنتجاتها وتحقيق رضا عملائها. بهذا المعنى، يعتبر كل من (Achrol & Kotler, 1999) أن هذه الأنشطة توفر المحور الرئيسي لعملية إنشاء قيمة المستهلك، وأن تكاملها يجعل من الممكن زيادة قدرة الشركات على المنافسة والإنتاجية. لذلك، لا غنى عن استخدام تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات لتعزيز إدارة المعرفة والابتكار وهو من شأنه تحقيق رضا العملاء (Dodgson et al, 2006; .Dittrich & Duysters, 2007; Idota et al, 2012).

من خلال ما سبق يمكننا طرح الاشكالية التالية:

كيف يساهم التكامل بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وإدارة المعرفة داخل الشركة في تحقيق رضا العملاء؟

أهداف الدراسة:

تركز هذه الورقة على معرفة واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للشركات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة في إدارة المعرفة، وكذا محاولة تأكيد فعالية التكامل بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة المعرفة في تحقيق رضا العملاء من خلال تحليل استقصائي كمي؛ تقديم إطار مفاهيمي حول موضوع استخدام تكنولوجيا المعلومات وعمليات إدارة المعرفة في الشركات الجزائرية؛

تقديم توصيات بناءً على نتائج الدراسة التي ستساعد متخذي القرار على اعتماد استخدام تكنولوجيا المعلومات كوسيلة للمساهمة في نجاح المنظمات لتحسين توظيف إدارة المعرفة في عمليات التطوير والتنظيم.

أهمية الدراسة:

هناك فجوة نظرية في الأدبيات المتعلقة بتأثير أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تبني الشركات لإدارة المعرفة وكذا رضا العملاء، وبالتالي يكمن أهمية عملنا في تحليل الدور الذي يلعبه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير الرصيد المعرفي بالنسبة للشركات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة وهو ما ينعكس إيجاباً على رضا عملائها. ومنه، فإن هذا العمل سيفتح المجال لمزيد من البحوث الجزائرية التي تعنى بهذا المجال.

منهج الدراسة:

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة يوجب علينا استخدام منهجاً استقصائياً كمياً. يتم استخدام المنهج الكمي لقياس ظاهرة معينة يمكن تحويلها إلى أرقام، حيث يعتمد أولاً إلى دراسة العلاقات عددياً بين اثنين أو أكثر من الصفات القابلة للقياس. ثم يعتمد من ناحية أخرى إلى تحويل الظواهر الكمية المقاسة إلى كلمات مكتوبة بدلاً من الأرقام لإعطاء تفسير علمي لها. النتائج التي تحقق من خلال استخدام النهج الكمي تعطي تغطية أشمل لمشكلة البحث من خلال فهم جيد لمواقف المشاركين في الاستطلاع.

1.1- مفاهيم عامة حول متغيرات الدراسة:

سنستعرض فيما يلي المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

1.1.1 تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT):

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمثابة بنية تحتية أساسية للاتصالات ودمج وتبادل المعلومات بين جميع أعضاء الشركة. ومع ذلك، فإن الجوانب الكمية مثل حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعدد أجهزة الكمبيوتر أو عناوين البريد الإلكتروني لكل عامل ليست مهمة، بقدر أهمية كيفية بناء الشركة لنظام المعلومات، ومدى تحقيق نظام المعلومات لأهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك المدى الذي يجعل الشركة فعالة من حيث تدفقات العمل أمراً مهماً. ففي الدراسة الميدانية، من السهل الحصول على بيانات كمية، ولكن من الصعب للغاية الحصول على نتائج كمية (Tsuji et al, 2018).

1.2.1 إدارة المعرفة (KM):

إن تعريف المعرفة بدقة أمر معقد بسبب طبيعتها الغامضة. ومع ذلك، هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لتعريفها. حيث نجد تعريف (Davenport & Prusak, 1998) اللذين عرفا المعرفة بطريقة شيقة للغاية. فوفقاً لهما، فإن المعرفة هي مزيج مرّن من الخبرة المؤطرة والقيم والمعلومات السياقية ورؤية الخبراء التي توفر إطاراً لتقييم التجارب والمعلومات الجديدة ودمجها. من ناحية أخرى، فإن إدارة المعرفة (Knowledge Management)، الذي ينبع من المعرفة، يهتم باستغلال وتطوير أصول المعرفة للمنظمة بهدف تعزيز أهدافها. يعتقد العديد من الباحثين أن إدارة المعرفة هي أكثر من مجرد تخزين للمعلومات ومعالجتها، فهي عملية تتطلب مسؤولية إنشاء المعرفة ونشرها في جميع أنحاء المنظمة (Parikh, 2001). كما يذكر (Gupta et al, 2000) أن إدارة المعارف هي عملية تتعامل مع تطوير وتخزين واسترجاع ونشر المعلومات والخبرات داخل منظمة لدعم وتحسين أداء أعمالها. في حين يعتبر (Ramachandran & Chong, 2009) إدارة المعرفة كعملية لخلق المعرفة واكتسابها ودمجها وتخصيصها وتطبيقها للنهوض بكفاءة التشغيل والميزة التنافسية للمؤسسة.

3.1.1 رضا العملاء:

لقد حظي رضا العملاء باهتمام ملحوظ في أدبيات تسويق الخدمات، نظراً لمساهمته في خلق ميزة تنافسية مستدامة لمنظمات. فإرضاء العميل هو أحد الأهداف النهائية التي تسعى إليها المؤسسات بشتى أنواعها، نظراً للفوائد طويلة المدى الناجمة عن إرضاء العملاء مثل التعليقات الشفوية الإيجابية وولاء العملاء والربحية المستدامة (Liu & Jang, 2009). وقد أشارت إليه العديد من الدراسات باعتباره تقديم قيمة فائقة مستمدة من التجربة الكاملة للعميل مع الخدمة (Kesari & Atulkar, 2016; IsmailEl-Adly, 2019). تمت دراسة رضا العملاء بشكل عام في الأبحاث السابقة كبنية أحادية البعد تقيس الرضا العام عن منظمة الخدمة كنتيجة للحكم الكلي على جميع التفاعلات ونقاط الاتصال مع منظمة الخدمة (Chen & Tsai,

(2008). في هذه الدراسة، نصور أيضًا رضا العملاء على أنه بناء أحادي البعد يعكس الانطباع العام للعميل، والذي يتكون بمرور الوقت حول أداء المؤسسة. بعبارة أخرى، كلما كان أداء المؤسسة جيدًا كلما زاد رضا عملائها على منتجاتها وخدماتها. من جهة أخرى، نعتبر أن عميل الشركة هو مورد أو زبون على حد سواء.

2.1. التأسيس النظري للعلاقة بين متغيرات الدراسة:

سنسعى فيما يلي إلى تبرير مؤسس للفرضيات المقترحة للدراسة من خلال مسح للأدبيات السابقة التي تعرضت إلى أحد جوانب الموضوع، ثم نقترح النموذج الهيكلي للدراسة:

1.2.1 العلاقة بين اعتماد أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل المؤسسة ورضا عملائها:

قدمت أدبيات ابتكار المنتجات أدلة تجريبية فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء المنتج. فدراسة (Barczak et al, 2007) على سبيل المثال أظهرت أن تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يساهم في تحسين بعدين من أبعاد أداء منتج المؤسسة في السوق هما: سرعة المنتج في اكتساح الأسواق، وفعالية أدائه عند العملاء. بالإضافة إلى ذلك، تناولت الأبحاث الحديثة آثار (ICT) المترتبة على الصناعة، حيث يوجد استخدام مكثف للتقنيات الرقمية. ويؤكدون أن إحدى السمات المهمة لهذه الاستراتيجية هي دعم التكامل والافتراضية لعمليات الإنتاج والتصميم بحيث يمكن إنشاء منتجات أكثر ذكاءً من شأنها التأثير الإيجابي على رضا العملاء (Nunes et al, 2017). يعتبر معظم المؤلفين اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمفهوم عام دون تمييز الأدوات المحددة التي ينبغي استخدامها، على الرغم من أن دراستي (Barczak et al, 2008; Enrique et al, 2018) أوصتا تبعاً لنتائجها على ضرورة أخذ الخصائص الإقليمية بعين الاعتبار، نظرًا لأن معظم الدراسات مرتبطة بسياق البلدان المتقدمة.

الفرضية 1: اعتماد أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات له تأثير إيجابي على رضا العملاء حول أداء منتج المؤسسة.

2.2.1 إدارة المعرفة كمتغير وسيط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ورضا العملاء:

أكد دراسة (Sorensen & Lundh-Snis, 2001) أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهل وتشجع أيضًا عملية نقل ونشر المعرفة في جميع أنحاء الشركة بأكملها، بغرض استخدامها لاحقًا في عملية صنع القرار. من جانب آخر، أكدت العديد من الدراسات على وجود توازن في مساهمة أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء المنتج (رضا العملاء) وكذا التكامل الإداري والمعرفي بين فرق العمل (Peng et al, 2014; Enrique et al, 2018) وذلك لكونها تعمل على تقليل تأثير المسافة بين الشركاء وتمكين التواصل والتعاون بينهم من خلال تسهيل تبادل البيانات والمعرفة ومشاركة المعلومات (مثل البريد الإلكتروني، ومؤتمرات الفيديو، وتبادل البيانات الإلكترونية، وهي مفيدة لربط فرق العمل الداخلية والخارجية، وكذلك تسهل عملية التعلم التنظيمي الخارجي (Bombaywala & Riandita, 2015) وتمكين فرق تصميم المنتج من التعاون عبر الحدود الوظيفية والتنظيمية لجمع ومشاركة متطلبات التصميم مع العملاء والموردين بغية اختبارها

مبدئياً والرجوع بانطباعات معرفية مهمة مثل الحد من عيوب تصميم المنتج، وتحسين وقت الوصول إلى السوق وجودة المنتج، وهو ما يسهم في إخراج المنتج النهائي الذي يرضي عملاء الشركة (Chang, 2017; Enrique et al, 2018). علاوة على ذلك، أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل نكاء الأعمال (BI)، ونظام التنبؤ بالطلب (DFS)، وأنظمة المبيعات عبر الإنترنت، من أكثر الأدوات المستخدمة لجمع وتحليل البيانات التي تتبناها إدارة المعرفة (Enrique et al, 2018). لذلك، فإننا نقترح الفرضية التالية:

الفرضية 2: اعتماد أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات له تأثير إيجابي على ممارسات إدارة المعرفة.

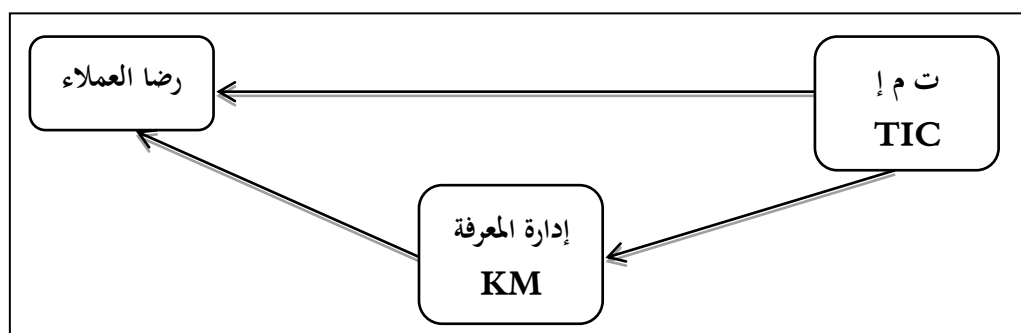
يعتمد إنشاء القيمة للشركة على الموارد غير الملموسة والقائمة على المعرفة، والتي يمكن اكتسابها خارجياً أو تطويرها داخلياً من قبل الموظفين وأقسام البحث والتطوير (Scuotto et al, 2017). فقد أشارت عديد الدراسات أن شرح درجة الانفتاح في عملية الابتكار تكون من خلال عدد مصادر المعرفة الخارجية المعنية وعمق كل علاقة خارجية، وأن استغلالها بمثالية سيحقق ميزة تنافسية للشركة (رضا العملاء الحاليين وكسب عملاء جدد) (Vrontis et al, 2017). فمن ناحية، يتم دفع الإدارات الداخلية والموظفين لإيجاد حلول جديدة وتطوير منتجات جديدة لتلبية احتياجات العملاء؛ ومن ناحية أخرى، فإن الإدارات الداخلية والموظفين يكافحون للعثور على المعرفة التي يتم توفيرها خارجياً من قبل العملاء من خلال تقنيات مشاركة العملاء، أو من مصادر أخرى قائمة على السوق مثل الموردين والموزعين والمستهلكين (Vrontis et al, 2016).

بالإضافة إلى ذلك، تلعب مشاركة العملاء أيضاً دوراً مهماً في ابتكار منتجات جديدة لأنه يسمح للشركة بالحصول على المعرفة حول توقعات السوق وتطوير منتجات جديدة تتوافق معها (La Rocca et al, 2016). فقد يؤدي استخدام معرفة العملاء إلى زيادة الميزة التنافسية للمنتجات ويصبح مصدراً للابتكار وتوليد الأفكار. نظراً لأن هذا النوع من التفاعل يركز على العميل باعتباره المستخدم النهائي، لذا يجب أن تستهدف بعض الأنشطة تبادل المعلومات والمعرفة لتعزيز حل المشكلات المشتركة لتعزيز عملية الابتكار وتحقيق رضا العملاء (Enrique et al, 2018). وبهذا المعنى، فإن جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالعميل، وإجراء دراسات التسويق وتحديد المستخدمين الرئيسيين والتعاون معهم، كلها أمثلة على أنشطة إدارة المعرفة التي قد تعزز أداء الشركة وهو من شأنه تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء. ومنه، يمكننا اقتراح الفرضية التالية:

الفرضية 3: تفعيل ممارسات إدارة المعرفة من قبل الشركة له تأثير إيجابي على رضا العملاء.

انطلاقاً من مسح الأدبيات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، يمكننا طرح النموذج الهيكلي الذي يعتمد تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمتغير مستقل، رضا العملاء كمتغير تابع وإدارة المعرفة كمتغير وسيط. كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل 1: النموذج الهيكلي للدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثين

II الطريقة والأدوات:

من أجل الإحاطة بفرضيات البحث، قمنا بإجراء دراسة استقصائية عن طريق استبيان إلكتروني، أُجريت على عينة من 79 شركة صغيرة ومتوسطة تنشط على مستوى الإقليم الجنوب الغربي للجزائر، استثنينا الشركات الكبيرة لأننا اعتمدنا على تقسيم (Sangoma, 2020) الذي يحدد هذا الصنف بـ (أكثر من 1000 عامل) وهو ما لم نجده في أي شركة ناشطة على مستوى الحيز المكاني للدراسة. مثلت العينة جميع قطاعات النشاط الاقتصادي وتم تصنيفها طبقاً لقطاع الأعمال وحجم الشركة (يحددها عدد الموظفين) ودرجة تعقيد منتجاتها. تم اختيار الشركات بشكل عشوائي. حيث يغطي التحليل خمس سنوات من 2016 إلى 2020 (للامانة العلمية فقد استرجعت بعض الاستبيانات مطلع أكتوبر من سنة 2020). بعد التخلص من القيم المفقودة حصلنا على 61 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. والجدول (1) يوضح تكوين العينة:

الجدول (1): تكوين العينة

صنف الشركة	النسبة	درجة تعقيد منتجات الشركة	حجم الشركة
الغاز الطبيعي	6.55	درجة تعقيد عالية	متوسطة
بتروكيماوية	8.03	درجة تعقيد عالية	أقل من 1000 عامل
طاقة شمسية	11.31	درجة تعقيد متوسطة	أقل من 1000 عامل
معادن صناعية	13.59	درجة تعقيد متوسطة	أقل من 1000 عامل
مواد البناء الصحراوية	21.25	درجة تعقيد منخفضة	صغيرة
الصناعة الفلاحية	24.71	درجة تعقيد منخفضة	أقل من 100 عامل
أفرشة تقليدية للمنزل	14.61	درجة تعقيد منخفضة	أقل من 100 عامل

المصدر: من إعداد الباحثين

شملت الاستبانة كذلك على ثلاث محاور تمثل متغيرات الدراسة، تم تكوينها وتركيبها بواسطة مقاييس متعددة العبارات استقيناها من اقتراحات وتأكيدات الأدبيات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة: أولاً، تتكون أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أحد عشر أداة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ترتبط عادةً بتطوير المنتجات (Enrique et al, 2018) هي كما يلي: تبادل البيانات الإلكترونية (EDI)؛ المخزون المُدار من البائع (VMI)؛ إدارة علاقات العملاء (CRM)؛ ذكاء الأعمال (BI)؛ المشتريات الإلكترونية، الإنترنت/الإنترنت؛ إدارة علاقات الموردين (SRM)؛ التصنيع المتكامل بالحاسوب (CIM)؛ توقع أنظمة الطلب (FDS)؛ إدارة بيانات المنتج (PDM)؛ إدارة دورة حياة المنتج (PLM)؛ أنظمة المبيعات عبر الإنترنت والتصميم بمساعدة الكمبيوتر (CAD)؛ (Peng et al, 2014; Wang, 2015; Prashanth & Venkataram, 2017). تم استخدام سلم ليكرت من خمس درجات، مع وصف أعلى مستوى (5 = تم تبنيها بالكامل)، القيم الأدنى (1 = غير المعتمد) والمركز (3 = المتبنى جزئياً).

ثانياً، تم تمثيل ممارسات إدارة المعرفة بدورها بستة عناصر موزعة على قسمين، أولهما يحتوي على سؤالين يقيسان معرفة المستجيبين لإدارة المعارف وما إذا كانوا على دراية بأن شركتهم لديها برنامج رسمي لإدارة المعارف، القسم الثاني يضم أربعة عبارات مستمدة من سلم قياس (Lawson, 2003) الذي طوره لتقييم إدارة المعارف، وذلك في ضوء شموليته في معالجة جميع أبعاد عمليات إدارة المعارف بمساعدة سلم ليكرت من خمس درجات. تضمنت العناصر مشاركة العملاء في منتج المؤسسة المبتكر؛ تبادل المعلومات عمودياً بشكل مثالي داخل الشركة؛ تبادل المعلومات بشكل متكرر مع الموردين؛ التسليم إلى العملاء عن طريق نظام السحب.

ثالثاً، تم قياس مستوى رضا العملاء باستخدام عبارتين تم تكيفهما بالاستعانة بسلم قياس (Park & Deborah, 2006)، تقيس تطور أداء الشركة (كلما كان أكثر تطوراً سينعكس إيجاباً على رضا العملاء) بمساعدة سلم ليكرت من خمس درجات حسب تغيير أداء الشركة على مدى السنوات الخمس الماضية. تراوح المقياس من (1 = ساءت بشكل ملحوظ) إلى (5 = تحسن بشكل ملحوظ)، وتركز عند (3 = لم يتغير الأداء). تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) كأداة لإثبات أو رفض الفرضيات باستخدام برنامج (WarpPLS) ومساعدة برنامج (SPSS). حيث تعد من أحدث الأساليب في البحث والتحليل للنماذج النظرية التي تصف وتحدد العلاقات بين المتغيرات التي يتناولها الباحث بالمعالجة والدراسة، ولقد تم الاعتماد على هذا النموذج لمواءمته مع الدراسة الحالية، من حيث صغر حجم العينة نوعاً ما وبالتالي فاستخدام (PLS-SEM) كأداة إحصائية حسب (Hair et al, 2013, p. 229) تغنيانا عن الوقوع في أخطاء قياسية أقل من الواقع في حالة عدم تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي، وتقليل التحيز بسبب مشكلات العلاقة الخطية المتداخلة والقضاء على مشاكل الصلاحية التمييزية المحتملة، ناهيك أنها تعطي مؤشرات جيدة على حسن مطابقة النموذج ككل.

1. اختبار جودة نموذج القياس:

1.1 ثبات وصدق الاستبيان:

إن إثبات الاستبيان هو إعطاءه لنفس النتائج لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة على نفس أفراد العينة تحت نفس الشروط والظروف. وقد تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ، حيث يستعمل هذا المعامل لقياس مدى ثبات الاستبيان من ناحية الإتساق الداخلي لعباراته.

الجدول 2: "اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان"

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
37	0.876

المصدر: اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال نتيجة الجدول أعلاه يتضح أن قيمة المعامل ألفا كرونباخ قد فاقت 87%، مما يدل على أن فقرات الاستبيان لها معدلات ثبات عالية، وبذلك فإن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية تبرر استخدامها لأغراض الدراسة، أي أن كل فقرات مقاييس الدراسة ذات موثوقية وثبات عالي.

2.1 اختبار KMO:

من خلال هذا الاختبار يتم الحكم على مدى كفاية العينة. تتراوح قيمة KMO بصفة عامة بين 0 و 1، وكلما اقتربت قيمته من 1 كلما دلّ ذلك على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل. الحد الأدنى المقبول لـ KMO هي (0.50) كي يتم الحكم بكفاية حجم العينة وإن كانت قيمته أقل يتوجب زيادة حجم العينة.

الجدول 3: "نتائج اختبار كل من KMO و Bartlett's"

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		0,793
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	5241,35
	ddl	592
	Signification	0,000

المصدر: اعتمادا على مخرجات SPSS

من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة اختبار KMO تساوي (0.793) وهي أكبر من الحد الأدنى لقيمته. وبالتالي نحكم على حجم العينة أنها كافية في التحليل الإحصائي الحالي.

3.1 مؤشرات جودة النموذج ومتغيرات الدراسة:

صلاحية النموذج ومؤشرات جدودة التطابق يوضحها الجدول التالي:

الجدول 4: "صلاحية النموذج ومؤشرات الجودة (model fit and quality indices)"

معنوية القيم	القيمة	صلاحية المؤشرات، جودة ومطابقة النموذج
$P < 0.001$	0.493	متوسط معامل المسار (APC)
$P < 0.001$	0.471	متوسط R^2 (ARS)
$P < 0.001$	0.218	متوسط R^2 المعدل (AARS)
$AFVIF \leq 3.3$	2.019	متوسط VIF للعلاقة الخطية الكاملة
$GoF \geq 0.36$	0.394	مؤشر Tenenhaus $\downarrow$ GoF
$SPR \geq 0.7$	1.000	نسبة التناقض الظاهري للنموذج $\downarrow$ (SPR) Sympson
$RSCR \geq 0.9$	1.000	نسبة المساهمة لـ R^2 (RSCR)
$SSR \geq 0.7$	1.000	نسبة الإلغاء الإحصائية (SSR)
$NLBCDR \geq 0.7$	1.000	نسبة الاتجاه السببية لعدم الخطية المتغيرات (NLBCDR)

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج WarpPLS v5.0

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ اختبارات قياس جودة المؤشرات وصلاحية النموذج كلها قيم معنوية، إذ تسمح لنا هذه المؤشرات بتحليل نموذج الدراسة واختبار الفرضيات وفق طريقة المعادلات الهيكلية (SEM).

4.1 معاملات المتغيرات الكامنة (Latent variable coefficients)

نلاحظ من الجدول رقم (7) أن معاملات الموثوقية المركبة (Composite Reliability) تفوق (0.6)، كما نلاحظ أن معاملات متوسط التباين المستخرج (AVE) كلها تفوق (0.45)، أيضاً متوسط (VIF) للعلاقة الخطية الكاملة كلها أصغر أو تساوي (5)، فكل هذه القيم معنوية وهذا يدل على جودة نموذج الدراسة.

الجدول 5: "معاملات المتغيرات الكامنة"

رضا العملاء	KM	TIC	مؤشرات (LVC)
0.883	0.745	0.814	الموثوقية المركبة Reliability
0.739	0.472	0.613	متوسط التباين المستخرج (AVE)
2.978	2.682	3.117	متوسط VIF للعلاقة الخطية الكاملة

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج WarpPLS v5.0

III النتائج:

من أجل التحقق من صحة النموذج النظري واختبار صحة الفرضيات، تم إجراء تحليل البيانات باستخدام طريقة تحليل المسار. تم استخدام الدلالة الإحصائية لمعاملات المسار في اختبار الفرضيات. يوضح الجدول رقم (6) والشكل رقم (2) نتائج العلاقات القائمة بين متغيرات النموذج كما يلي:

الجدول 6: معاملات المسار Path Coefficient

الفرضية	المتغير المستقل	المتغير التابع	مستوى العلاقة	قيمة P	مقبولة
H1	TIC	الرضا	0.47	**	مقبولة
H2	TIC	KM	0.29	**	مقبولة
H3	KM	الولاء	0.51	**	مقبولة

ملاحظة: تم استخدام طريقة (bootstrapping with 5000 resamples) لتقييم أهمية معاملات المسار * $P < 0.05$ ، ** $P < 0.01$

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج WarpPLS v5.0

يظهر الجدول (6) وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) ورضا العملاء، حيث بلغت قوة العلاقة ($\beta = 0.47$). وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى؛ كما يظهر وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) وممارسات إدارة المعرفة (KM)، حيث بلغت قوة العلاقة ($\beta = 0.29$). وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية؛ في نفس السياق، يظهر الجدول وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المعرفة (KM) ورضا العملاء، حيث بلغت قوة العلاقة ($\beta = 0.51$). وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

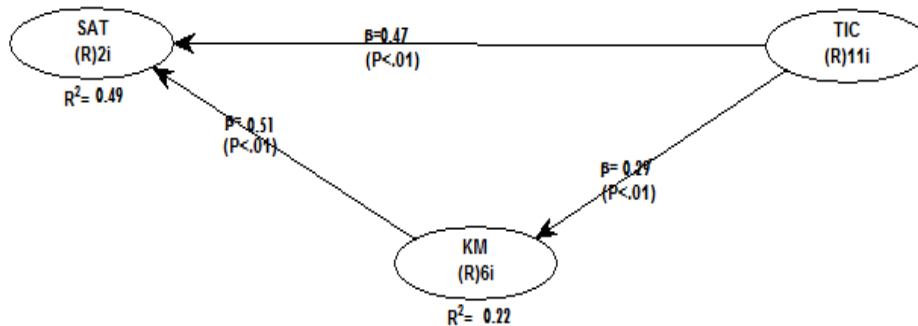
جدول 7. القدرة التفسيرية للنموذج

Q ²	R ²	
0.41	0.46	إدارة المعرفة
0.43	0.49	رضا العملاء

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج WarpPLS v5.0

يظهر الجدول (7) أن معامل إدارة المعرفة (0.46) وهذا يعني أن (46%) من التباينات التي تحدث في ممارسات إدارة المعرفة تشرحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC)؛ معامل تحديد رضا العملاء (0.49) وهذا يعني أن (49%) من التباينات التي تحدث في رضا العملاء تشرحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) وممارسات إدارة المعرفة (KM). من جانب آخر، يظهر الجدول (7) أن جميع قيم الأهمية التنبؤية (Q^2) هي أكبر من 0، وبالتالي يعتبر النموذج المقترح ذو أهمية تنبؤية جيدة.

الشكل 02: نتائج العلاقات الهيكلية



المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج WarpPLS v5.0

مناقشة النتائج:

من خلال هذه الدراسة قدمنا مسحاً أدبيا وكمياً حول مساهمة أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم ممارسات إدارة المعرفة وتأثير ذلك على رضا العملاء الذي اعتبرناه مقياساً للأداء الابتكاري للشركة. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً إيجابياً متسلسلاً بين أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ورضا العملاء تتوسطه الممارسات الفعالة لإدارة المعرفة.

تتمثل المساهمة الرئيسية لهذه الورقة في الجوانب التالية:

توسيع الفهم الحالي للعلاقة بين أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) ورضا العملاء من خلال إدراج متغير وسيط يتمثل في ممارسات إدارة المعرفة (داخليا وخارجيا) الذي غيب في الدراسات السابقة، مما يوفر أدلة قد تساعد الشركات على فهم احتياجات العملاء بشكل أفضل من حيث متطلبات المنتج والمواصفات الذي يشارك في أنشطته الابتكارية كلا من العملاء والموردين (إدارة المعرفة الخارجية).

قدمنا أيضاً أدلة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الشركة تعتبر أداة فعالة داعمة لتفعيل ممارسات إدارة المعرفة (KM)، ويكون ذلك من خلال تعزيز التواصل الفعال بين الشركات والشركاء الآخرين، حيث أن مساهمة هذه الأدوات تعزز نجاح مشاريع المنتجات الابتكارية، وهو يعتبر أحسن دافع لتبني الشركات الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

IV الخلاصة:

يعد موضوع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الموضوعات الجوهرية التي تسعى الأبحاث إلى تظليل بعض الأضواء عليها ودراستها من مختلف الجوانب لإثرائها والاستفادة من نتائج الدراسات حولها لتطوير تطبيقاتها في الأعمال المختلفة. لسيما في توظيف المعرفة الصحيحة، ودورها في الوصول إلى الخدمات، والطرق الجديدة التي تحقق أداء أفضل.

إن الحديث عن فوائد إدارة المعرفة يؤكد أن المؤسسة بحاجة فعلاً إلى هذه أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لتقوم بأنشطتها وفعاليتها من أجل تحقيق الأهداف التي تريد تحقيقها على جميع المستويات الداخلية والخارجية. نتيجة للتوسع العلمي الهائل في مجالات تكنولوجيا نظم المعلومات والاتصالات، ونظراً لأهميتها في إدارة المعرفة، فقد أصبحت ذات أهمية خاصة على المستوى التطبيقي من أجل تقويم ومراقبة عمليات التغيير والتطوير داخل الشركات المختلفة، من خلال جهود شركات الأعمال لتوظيف إدارة المعرفة قدر الإمكان في عمليات الابتكار للمنتجات الجديدة في هذه الشركات. ومن هنا سعت هذه الدراسة إلى قياس أثر تبني الشركات لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على عمليات إدارة المعرفة وانعكاسها الإيجابي على رضا العملاء الذي تم قياسه بالأداء الفعال للشركة، وتوصلت الدراسة في الأخير لأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التوظيف الفعال للمعرفة داخل الشركة وخارجها مما يؤثر إيجاباً على رضا العملاء.

حدود الدراسة وآفاقها:

حللت دراستنا ممارسات إدارة المعرفة، لكننا لم نفرق بين نوعيها الداخلي والخارجي، وبالتالي يستحسن قياسهما بمقياسين مختلفين في دراسات قادمة حتى تكون النتائج أكثر دقة، وهو من شأنه أن يدعم تحديد أفضل الممارسات وفرص تحسين أداء الشركة؛ الدراسة حاولت تبني جميع القطاعات الاقتصادية، لكن في الأخير وجدنا تجاوزاً أكبر من الشركات الصناعية، وهو ما دفعنا لاعتبار الشركات الخدمية كقيم مفقودة وتم عزلها من التحليل الإحصائي، وهو ما يثير مخاوف في تعميم نتائج الدراسة على جميع القطاعات الاقتصادية.

- الإحالات والمراجع:

- Achrol, R., & Kotler, P. (1999). Marketing in the network economy. *Journal of Marketing*, 63(special), 146-163.
- Barczak, G., Hultink, E., & Sultan, F. (2008). Antecedents and consequences of information technology usage in NPD: a comparison of Dutch and U.S. companies. *Journal of Product Innovation Management*, 25(6), 620-631.
- Barczak, G., Sultan, F., & Hultink, E. (2007). Determinants of IT usage and new product performance. *Journal of Product Innovation Management*, 24(6), 600-613.
- Bombaywala, M., & Riandita, A. (2015). Stakeholders' collaboration on innovation in food industry. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 169, 395-399.
- Chang, J. (2017). The effects of buyer-supplier's collaboration on knowledge and product innovation. *Industrial Marketing Management*, 65, 129-143.
- Chen, C., & Tsai, M. (2008). Perceived value, satisfaction, and loyalty of TV travel product shopping: Involvement as a moderator. *Tourism management*, 29(6), 1166-1171.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organisations Manage what They Know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Dewett, T., & Jones, G. (2001). The role of information technology in the organization: A review model and assessment. *Journal of Management*, 27(3), 313- 345.
- Dittrich, K., & Duysters, D. (2007). Networking as a Means to Strategy Change: The Case of Open Innovation in Mobile Telephony. *Journal of Product Innovation Management*, 24, 510-521.
- Dodgson, M., Gann, D., & Salter, A. (2006). The role of technology in the shift towards open innovation: the case of Procter & Gamble. *R&D Management*, 36(3), 333-346.
- Dong, J., & Yang, C. (2015). Information technology and organizational learning in knowledge alliances and networks: evidence from U.S. pharmaceutical industry. *Information & Management*, 52(1), 111-122.

- Enrique, D., Ayala, N., Lima, M., Marodin, G., Gzara, L., & Frank, A. (2018). The use of ICT tools to support collaborative product development activities: evidences from Brazilian industry. *Production*, 28, 1-13.
- Gupta, B., Lakshmi, S., & Iyer, J. (2000). Knowledge management: practices and challenges. *Industrial Management & Data Systems*, 100(1), 17-21.
- Hair, J., Hult, G., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. New York: SAGE Publications, Inc.
- Idota, H., Bunno, T., & Tsuji, M. (2012). An Empirical Analysis of Organizational Innovation Generated by ICT in Japanese SMEs. *Internet Econometrics*, 259-287.
- IsmailEl-Adly, M. (2019). Journal of Retailing and Consumer Services. *Modelling the Relationship between Hotel Perceived Value, Customer Satisfaction, and Customer Loyalty*, 50, 322-332.
- Kesari, B., & Atulkar, S. (2016). Satisfaction of mall shoppers: A study on perceived utilitarian and hedonic shopping values. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 31, 22-31.
- La Rocca, A., Moscatelli, P., Perna, A., & Snehota, I. (2016). Industrial Marketing Management Customer involvement in new product development in B2B : The role of sales. *Industrial Marketing Management*, 58, 45-57.
- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organisational culture and knowledge management*. Nova Southern University, Fort Lauderdale, FL: Unpublished academic dissertation.
- Liu, Y., & Jang, S. (2009). Perceptions of Chinese restaurants in the US: What affects customer satisfaction and behavioral intentions? *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 338-348.
- Nunes, M., Pereira, A., & Alves, A. (2017). Smart products development approaches for Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 13, 1215-1222.
- Parikh, M. (2001). Knowledge management framework for high-tech research and development. *Engineering Management Journal*, 13(3), 27-33.
- Park, C., & Deborah, J. (2006). What's In and What's Out: Questions on the Boundaries of the Attitude Construct. *Journal of Consumer Research*, 33(June), 16-18.
- Peng, D., Heim, G., & Mallick, D. (2014). Collaborative product development: the effect of project complexity on the use of information technology tools and new product development practices. *Production and Operations Management*, 23(8), 1421-1438.
- Petiz, S., Ramos, F., & Roseiro, P. (2015). The Use of Information and Communication Technologies in Organizational Learning Practices: A Research Study in an Innovation-oriented Portuguese Organization. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 8(1), 4-11.

- Prashanth, B., & Venkataram, R. (2017). Development of modular integration framework between PLM and ERP systems. *Materials Today: Proceedings*, 4(2), 2269-2278.
- Ramachandran, S., & Chong, S. (2009). The practice of knowledge management processes A comparative study of public and private higher education institutions in Malaysia. *The journal of information and knowledge management systems*, 39(3), 203-222.
- Sangoma. (2020). *SMB, SME/ "Mid-Market" and large enterprise... What's the difference, and why does your business size classification matter?* Consulté le 11 25, 2020, sur Sangoma Customer Success Team: <https://www.sangoma.com/articles/smb-sme-large-enterprise-size-business-matters/>
- Scuotto, V., Santoro, G., Bresciani, S., & Del Giudice, M. (2017). Shifting intraWand interWorganizational innovation processes towards digital business: An empirical analysis of SMEs. *Creativity and Innovation Management*, 26(3), 247-255.
- Sorensen, C., & Lundh-Snis, U. (2001). Innovation through knowledge codification. *Journal of Information Technology*, 16, 83-97.
- Tsuji, M., Ueki, Y., Shigeno, H., Bunno, T., & Idota, H. (2018, 08 1-4). ICT and Two Categories of R&D in the Innovation Process among Firms in ASEAN Countries Based on Firm-level Survey Data. *29th European Regional Conference of the International Telecommunications Society (ITS): "Towards a Digital Future: Turning Technology into Markets?"*
- Vrontis, D., Thrassou, A., & Amirkhanpour, M. (2016). B2C smart retailing: A consumer-focused value-based analysis of interactions and synergies. *Technological Forecasting and Social Change*.
- Vrontis, D., Thrassou, A., Santoro, G., & Papa, A. (2017). Ambidexterity, external knowledge and performance in knowledge-intensive firms. *The Journal of Technology Transfer*, 42(2), 374-388.
- Wang, C. (2015). Using quality function deployment to conduct vendor assessment and supplier recommendation for business-intelligence systems. *Computers & Industrial Engineering*, 84, 24-31.
- Yusuf, M. (2005). Information and communication technology and education: Analysing the Nigerian national policy for information technology. *International Education Journal*, 6(3), 316-321.