

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -

كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية



أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص- علوم التسيير-

تأثير الثقافة المقاولاتية على نمو اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

دراسة السلوك المقاولاتي في الجزائر

من إعداد:

سالمي عبد الجبار

تحت إشراف:

أ.د بندي عبد الله عبد السلام

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د شليل عبد اللطيف
مشرفا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د بندي عبد الله عبد السلام
ممتحنا	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	أ.د أرزي فتحي
ممتحنا	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة	د. قارة تركي آسية
ممتحنا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر	د. بن حميدة محمد
ممتحنا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر	د. شريف طويل نور الدين

السنة الجامعية: 2015 - 2016

إهداء

إهداء

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا

على أداء الواجب ووفقتنا إلى انجاز هذا العمل.

أهدي ثمرة هذا البحث إلى الوالدين العزيزين اللذين

كرمهما الله بقوله تعالى:

﴿أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ﴾ (لقمان: من الآية 14).

إلى كل الإخوة و الأخوات،

وأفراد العائلة كبيرا و صغيرا،

إلى كل الأصدقاء،

هذا العمل خدمة لروقي الإنسانية و ازدهارها.

تشكرات

تشكرات

نشكر الله و نحمده حمدا كثيرا مباركنا على هذه النعمة

الطيبة و النافعة نعمة العلم و البصيرة.

أتقدم بالشكر الخالص إلى كل الأستاذة الذين منوا

علينا بمساعدتهم و توجيهاتهم القيمة و معلوماتهم النيرة،

إلى البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام على تفضله

للإشراف على هذه الرسالة.

أتوجه بجزيل الشكر إلى كل من ساعدنا من قريب

أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما

واجهنا من صعوبات.

إلى كل من علمنا في هذه الحياة.

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

تعد المقاولات الأساس الذي يعتمد عليه الدول و الاقتصاد العالمي عبر التاريخ، فإضافة إلى كونها تتأثر بمختلف المتغيرات الثقافية و السياسية، الاقتصادية والاجتماعية للمحيط الذي تعيش فيه، فإنها تقوم من أجل خلق قيمة مضافة تساهم في تطوير المجتمع في مختلف مجالات التنمية المستدامة، كما تساعد على تقوية النسيج الوطني من خلال تكاملها مع المؤسسات الكبيرة وانتشارها في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني.

بعدما كان القرن العشرون يركز على إدارة الأعمال، فإن القرن الواحد والعشرين يشهد انتشار واسع لريادة الأعمال، فنجاح إنشاء المقاولات و تطويرها يعتبر نتيجة لاستراتيجيات مبتكرة يتم وضعها على مستوى عال من الكفاءة في مجال المقاولاتية وذلك من أجل انشائها و استمرارها في ظل المنافسة و الانفتاح المتزايد على العالم، ففي وقتنا الراهن تعيش المقاولات في محيط يتسم بالابتكار، الديناميكية وسرعة التغيير، مما يجب على القائمين عليها مواكبة التطورات العالمية للتمكن من استغلال الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات.

منذ فترة طويلة تم الاعتراف بأن المقاولاتية تلعب دورا محوريا في التنمية الاقتصادية، وأن المقاولين هم عاملين أساسيين في التغيير في ظل اقتصاد السوق، مما يجعل المقاولاتية محور رئيسي في جداول الأعمال بالنسبة لصانعي السياسات الاقتصادية¹ من أجل الاعتماد عليها كمصدر لخلق فرص العمل والمساهمة في النمو الاقتصادي، ففي ظل الاعتقاد الذي كان سائدا أن استغلال وفورات الحجم يمثل قلب

¹ OECD, Fostering Entrepreneurship: The OECD Jobs Strategy, Paris, 1998, p33.

الاقتصاديات من أجل تحقيق الاستقرار، الاستمرارية والتجانس في ظل "الاقتصاد الموجه"، ساهم ذلك في عدم التركيز على المقاولات الصغيرة¹.

في حين شهد أواخر القرن العشرين التقليل الهائل وإعادة هيكلة العديد من الشركات الكبيرة فضلا عن تراجع الاقتصاديات المبنية على اليقين و وفرات الحجم²، لذلك أصبحت المقاولات الصغيرة والمتوسطة تمثل نسبة كبيرة من المنشآت الصناعية في العديد من دول العالم حيث تمثل حوالي 90% في بلدان العالم المتقدم والنامي، فعددها يشكل نسبة كبيرة بالمقارنة مع عدد المؤسسات الكلي، ففي أمريكا تمثل 98% من مجموع المؤسسات، في فرنسا وإيطاليا تمثل 90%³، فخلق القيمة المضافة من خلال المقاولاتية هي عملية تختلف كثيرا بين البلدان، هذا الاختلاف لا يزال قائما، ونظرا لهذا، يبدو أن الاختلافات الوطنية أي الثقافة لها دور كبير في عملية خلق الأفراد المبتكرين و المقاولين و المؤسسات⁴.

- الإشكالية:

حسب "Audretsch" و "Thurik" فإن التوجه إلى المشاريع الصغيرة كان تغييرا واسعا وليس مجرد انحراف مؤقت، ما يميز الفترة الاقتصادية الجديدة أنها تعتمد أقل في المدخلات التقليدية للموارد الطبيعية، العمل، رأس المال، و أكثر في المدخلات من المعرفة والأفكار و هو ما يعرف بالاقتصاد المقاولاتي. إن تزايد درجة

¹ Geert Hofstede & all, Culture's role in entrepreneurship: self-employment out of dissatisfaction, Edward Elgar Publishing Limited, United Kingdom, 2004, p 162.

² Geert Hofstede & all, op.cit, p 162.

³ نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006، ص 13.

⁴ Jan Ulijn, Terrence E. Brown, Innovation, entrepreneurship and culture, a matter of interaction between technology, progress and economic growth? An introduction, Edward Elgar Publishing Limited, United Kingdom, 2004, p 09.

عدم اليقين يخلق فرصا للمقاولات الصغيرة و الشبابية، وبالتالي تؤدي إلى ارتفاع معدلات ريادة الأعمال. إلا أن هناك دراسة تشير إلى أن هذا التغيير لا يحدث في جميع الدول في نفس الوقت و بنفس الدرجة¹.

بالنسبة للجزائر بلغ عدد المقاولات الصغيرة و المتوسطة 747 934 خلال السداسي الأول لسنة 2013 حيث نجد أن 90% تمثل مؤسسة مصغرة (TPE*) وهو عدد لا يزال بعيدا عن الأهداف التنموية المراد الوصول إليها بالنظر إلى عنصر الصادرات، أين نجد " قطاع المحروقات يمثل عنصرا هاما في هيكله الصادرات الجزائرية للخارج بنسبة تقدر بـ 96,09 % من مجموع الصادرات خلال السداسي الأول لسنة 2013، أما بالنسبة للصادرات خارج المحروقات تبقى نسبتها ضئيلة تقدر بـ 3,91%²، و هو ما يجعل الاعتماد على قطاع المحروقات لوحده خطر على الاقتصاد، خاصة بعد أزمة 1986 و الانخفاضات المعتبرة و المستمرة في أسعار البترول التي يشهدها الاقتصاد الوطني خلال سنة 2015 و 2016. مقابل ذلك، تخصص الدول عبر العالم مبالغ كبيرة لتطوير البحث العلمي في مجال إنتاج الطاقات المتجددة، البديلة والصديقة للبيئة.

من المبادرات التي لجأت إليها الجزائر تلك المتعلقة بترقية الاستثمار خاصة فيما يتعلق بالمقاولات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها محورا أساسيا للنمو من خلال تطبيق القانون التوجيهي في 12 ديسمبر 2001 من أجل ترقيتها و تحسين تنافسيتها،

¹ Geert Hofstede & all, Op. Cit., P 163

* Très petites entreprises

² Ibid. p47.

ففي إطار التنمية المحلية تسعى الجزائر إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل مساعدة وترقية هذا القطاع¹، أين حاولت إنجاز 100 000 مؤسسة في آفاق 2009².

بالرغم من الجهود المبذولة والامكانيات المالية المسخرة للوصول إلى الأهداف المسطرة، إلا أنه في الواقع لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب، مما يجعلنا نفكر بأن هناك إشكال مهم في السلوك المقاولاتي لدى المحيط و الأفراد على حد سواء.

بما أن أفراد المجتمع يؤثرون و يتأثرون البيئة، فإن الثقافة تختلف من مجتمع لآخر، فسلوكات الأفراد و أفكارهم تجاه ما يحدث يتوقف على تلك الثقافة التي يعيشون بها. لذلك تلعب الثقافة دورا هاما في حياة الأفراد والجماعات، وبالتالي لا يمكن وضع تفسيرات لسلوكاتهم دون الرجوع إلى الثقافة السائدة في المجتمع.

هناك بيئة تساهم إيجابا في تنمية اقتصاد المقاولات الصغيرة و المتوسطة من خلال التشجيع على إنشائها، نموها و تطويرها، و ذلك بتوفير مختلف الشروط الضرورية من دعم مالي و فني إلى جانب إعداد المقاولين ومرافقتهم، كلها عوامل تساهم في زيادة عدد المؤسسات الناجحة، لكن في بلدان أخرى نجد أن ظروف البيئة و ثقافتها تؤثر سلبا على وجود هذا النوع من المؤسسات.

انطلاقا مما سبق يمكن طرح الاشكالية التالية:

كيف يمكن للثقافة المقاولاتية التأثير على نمو اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 01-03، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص 04.

² وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعات التقليدية، مديرية المنظومة الإعلامية و الإحصائية، نشرية المعلومات الإحصائية، الجزائر، 2006، ص 01.

- الأسئلة الفرعية:

انطلاقا من الاشكالية الرئيسية، توجد مجموعة من الأسئلة الفرعية حول موضوع الرسالة يمكن عرضها كما يلي:

- لماذا هناك بعض الدول تمتلك مقاولين أكثر من دول أخرى؟
- هل يعني أن الفرد لكي ينشئ مؤسسة يحتاج إلى ثقافة خاصة؟
- هل التغيير في معدل إنشاء المقاولات يرجع إلى الأنظمة الداعمة للمقولة أم إلى ثقافة المجتمع؟
- ما هي المحددات التي توجه الثقافة المقاولاتية للأفراد؟ وهل ظروف البيئة الحالية تساعد أم تثبط السلوك المقاولاتي في الجزائر؟

- الفرضيات:

محاولة منا الاجابة على الاشكالية الرئيسية و الأسئلة الفرعية المطروحة، تم اقتراح الفرضيات الرئيسية التالية:

- **الفرضية الأولى:** وجود طبقة من الأفراد الأكفاء يتمتعون بالثقافة المقاولاتية يؤثر على النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- **الفرضية الثانية:** وجود بيئة محفزة يشجع على بعث الثقافة المقاولاتية ويؤثر على النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تتدرج ضمن هذه الفرضية ست (06) فرضيات جزئية تم اختبارها في الدراسة التطبيقية.

الدراسات السابقة:

إن الاطلاع على الأبحاث السابقة التي تناولت موضوع المقاولاتية شيء مهم من أجل تحقيق التراكمية في مجال البحث العلمي، إلى جانب إمكانية الوصول إلى الفجوة المعرفية (Gap of Knowledge) بهدف التطوير، تقديم بدائل، تفسير واكتشاف مؤثرات جديدة للعلاقات بين السلوك المقاولاتي و العوامل الثقافية المؤثرة فيه. من بين الدراسات و الأبحاث العلمية التي تناولت موضوع السلوك المقاولاتي وتطور انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المجتمع نجد:

- دوافع و أنواع المقاولين¹:

للباحثين "Sabrina Bellanca" و "Olivier Colot"، الهدف من الدراسة هو الوصول إلى تقديم تصنيف للمقاولين، و الذي يسمح بالتعرف على طبيعة دوافعهم بالإضافة إلى تحديد خصائص كل صنف من المقاولين انطلاقاً من استخدام مجموعة من المتغيرات التوضيحية كالتاريخ المهني للفرد، الأسرة، المشاريع المستهدفة إلخ.

أكدت الدراسة أن التحفيزات الأساسية التي عبر عنها المقاولون البلجيكيون هي تلك التي تم عرضها في الأدبيات، فتمثلت في الدوافع الايجابية (الحاجة إلى الاستقلالية، تحقيق الذات، السلطة، إلخ) أي أنهم في الأساس مقاولون متحفزون.

سمحت الدراسة التطبيقية بالتمييز بين المقاولين، حيث هناك من أجبروا على خلق مقاولاتهم نتيجة لعدم الرضى عن العروض المقدمة إليهم في سوق العمل، كما تبين أن 64.89% من عينة الدراسة يتميزون بتحفيزات إيجابية وهم المقاولون

¹ Sabrina Bellanca, Olivier Colot, Motivations et typologie d'entrepreneurs: une étude empirique belge, La Revue des Sciences de Gestion 2014/2 (N° 266), p. 63-74. DOI 10.3917/rsg.266.0063.

العاطفيون (Entrepreneur sentimental) و المقاولون بامتياز (Entrepreneur par excellence)، التفرقة بين النوعين تميز بين المقاولين الذين يرغبون في الحفاظ على تراث الأسرة، و المقاولين الحقيقيين الذين يريدون قبل كل شيء خلق مقاولاتهم. أما المقاولين المجبرين (Entrepreneur contraint) نتيجة لتحفيزات سلبية فهم يمثلون 3,19 % من عينة الدراسة.

- دراسة أثر هيكل الشبكات الاجتماعية على المشاركة المقاولاتية¹:

للباحثين "Kim Klyver"، "Kevin Hindle" و "Denny Meyer"، 2007، أين افترضوا بأن المنتمين إلى الشبكات الاجتماعية يزيد من احتمالهم ليصبحوا رجال أعمال، وتوصلوا إلى أن المشاركة المقاولاتية تزداد أهميتها من خلال معرفة شخص أنشأ مؤسسة خلال السنتين السابقتين، وبالتالي فإن الشبكات الاجتماعية تساهم في زيادة المشاركة المقاولاتية في المجتمع إلا أن هذا التأثير يعتمد على الثقافة أي أن الأثر من الشبكات يختلف عبر ثقافات الدول وخلال العملية المقاولاتية (Entrepreneurial process).

النتائج المقدمة في هذه الدراسة تؤكد إلى حد ما الأدلة السابقة فيما يخص الاختلافات الثقافية ضمن ممارسة الشبكات الاجتماعية التي يعتمد عليها المقاولون (1995 Staber and Aldrich, 2002 Dodd and Patra).

كما تشير الدراسة إلى أنه من الصعب التعرف على أوجه التشابه في الثقافات بين البلدان لكن يمكن القول أنه ليس فقط الثقافة المرتبطة بالدول هي التي تحدد أنماط التواصل لكن يوجد ظواهر أخرى و ارتباطات بين هذه الظواهر تتعلق بكل دولة

¹ Kim Klyver & all, Influence of social network structure on entrepreneurship participation—A study of 20 national cultures, International Entrepreneurship and Management Journal, 10:1007/s11365-007-0053-0, 2007.

كالتطور الاقتصادي، الكثافة السكانية، البنية التحتية المادية، السياسات المقاولاتية والبرنامج أو التطور التكنولوجي.

لذلك يعتبر الباحثون دراسة استخدام هذه العوامل وعوامل أخرى على المستوى الوطني لشرح كيف تختلف ممارسة الشبكات الاجتماعية عبر الدول من الدراسات المهمة في المستقبل.

كما أشارت الدراسة إلى أن هناك حاجة إلى الاستثمار في الأبحاث ليس فقط التي تبين اختلاف الشبكات عبر الثقافات و إنما الاستثمار في الميكانيزمات التي تقود إلى تنوع الشبكات المقاولاتية و دراسة ماهي القيم التي تؤثر على الشبكات في مختلف مراحل العملية المقاولاتية، بالإضافة إلى دراسة أثر معرفة مقاولين فاشلين و في المقابل معرفة مقاولين ناجحين.

في هذه الدراسة لم يتم دراسة أثر الآليات التي تعمل ضمن الثقافة مباشرة على المشاركة المقاولاتية من طرف "Kim Klyver"، "Kevin Hindle" و "Denny Meyer"، لذلك سيتم في هذه الرسالة دراسة كيف يمكن للمتغيرات التي تعمل ضمن الثقافة أن تؤثر في المشاركة المقاولاتية في المجتمع.

- دراسة تأثير القيم و المحيط على التوجه الاستراتيجي للمقاول الخاص

الجزائري: دراسة استطلاعية¹:

للباحثة "ثابت أول وسيلة" 2006، افترضت أن الملكية و السلطة سبب التوجهات الاستراتيجية الخاصة، وأن القيم الذاتية للمقاول و معطيات البيئة قد تؤثر على النمو والاستقلالية كما يمكن أن يكون العكس. من أجل الاجابة على إشكالية إذا

¹ TABET AOUAL Wassila, l'influence des valeurs et l'environnement sur l'orientation stratégique de l'entrepreneur privé algérien : étude exploratoire, thèse de doctorat, Université Abou Bekr Belkaid, Tlemcen, Algérie, 2005-2006.

ما كان الربط بين الملكية و السلطة يسمح بتفسير منطق وظيفة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ هذا الجمع والاستدلال للأدوار يترجم بمواقف محددة مقابل استراتيجية نمو المؤسسة. أم أن النمو والاستقلالية يمكن أن تتخذ نهجا معاكسا؟

النتائج المتوصل إليها هي أن المقاول في تأثير كلي متبادل مع مؤسسته، فمن خلالها يعكس توجهاته، نجاحه الشخصي، الاجتماعي و تصور عالم الأعمال. كما بينت الدراسة التطبيقية أن المقاول الخاص الجزائري يختار التوجهات المضمونة، كما أن أهدافه هي موضوع متغيرات خلال عملية تطور المؤسسة، لكن في العموم أهداف المسيرين هي الترجمة الحقيقية للاستراتيجيات المتبعة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إضافة إلى أن المقاول الجزائري يتميز بمجموعة من الخصائص: يملك مؤسسته وبالتالي يملك السلطة لتجعله متخذ القرار الوحيد (Stewenson et Grumpert)، ويتحفز بالاستقلالية، الحاجة إلى الإنجاز، الرغبة في تطوير الأفكار الخاصة، الحاجة إلى التقدير الشخصي، النمو و السلطة، البقاء والاستمرار. كذلك يظهر بعض التناقضات، القيم التي تحدد النمو تتعارض مع القيم المرتبطة باستقلالية المؤسسة.

كما أن الدراسة بينت الاختلاف بين ثلاث مجموعات من المقاولين الجزائريين، المجموعة الأولى تجمع بين مقاولين لنشاطات وصلت إلى مرحلة النضج، فهم يبحثون عن النجاح من خلال الاستغلال الأحسن للسوق الحالي، المجموعة الثانية تهدف أكثر إلى النمو مقارنة بالبقاء، المجموعة الثالثة تسعى إلى استراتيجية الاستقلال، وبالتالي يمكن لاستراتيجيتها أن تتطور ضمن استراتيجية النمو أو الاستقرار، كما هو الحال بالنسبة للمؤسسات العائلية.

و عليه يمكن القول أن الباحثة ركزت على تأثير القيم الذاتية للمقاوم على عملية وضع الاستراتيجيات و النمو داخل مقاولات موجودة في السوق، أما في هذه الرسالة سيتم التركيز في جزئها الأول من الدراسة التطبيقية على تحليل السلوك المقاولاتي في الجزائر من خلال تتبع تطور عدد المقاولات التي تم إنشاؤها عبر الزمن و الموجودة في السوق، أما الجزء الثاني يعتمد على تأثير العوامل الشخصية و البيئية التي تحفز المقاوم على التوجه لإنشاء المؤسسات الحديثة و المشاريع الجديدة.

- حدود الدراسة:

إن طبيعة الموضوع و الوقت المحدد يجعل وضع حدود لهذه الدراسة، حيث تم التركيز في الجزء الأول من الدراسة التطبيقية على تطور المقاولات الموجودة في القطاع الرسمي، و لم يتم تناول مقاولات القطاع غير الرسمي، أما في الجزء الثاني من الدراسة تم التركيز على دراسة العوامل الثقافية انطلاقا من توجهات الأفراد و نيتهم في إنشاء المقاولات اعتمادا على مختلف المعايير و المحددات التي توجه السلوك، أما الثقافة في شطرها الثاني انطلاقا من تجسيد هذه الأفكار على أرض الواقع فتتطلب دراسات لاحقة في المستقبل.

كما أن أداة القياس التي تم الاعتماد عليها و المتمثلة في استمارة الاستبيان التي تم وضعها من أجل قياس توجه الأفراد لإنشاء المشاريع الخاصة، استهدف الفئة العمرية التي يبلغ عمرها ما بين 18 و 50 سنة، و ذلك باعتبار أن هذه المرحلة هي الأقرب لإنشاء المؤسسات و المشاريع في الجزائر، علما أن الثقافة المقاولاتية يمكن أن تتضح عند الأفراد في سن أقل من الفئة المستهدفة أو أكثر.

- دوافع اختيار الموضوع:

هناك عدة دوافع ذاتية و أخرى موضوعية ساهمت في اختيارنا لهذا الموضوع، نذكر منها ما يلي:

هذا الموضوع يعد تكملة لأبحاث سابقة قمت بها، فبعدما تناولت في مذكرة الماجستير دراسة المتغيرات التسييرية الداخلية التي تؤثر على نمو المقاولات منذ أن تكون فكرة إلى أن تصبح مؤسسة كبيرة، دفعتني فضولي في هذه الدراسة كي أركز على المتغيرات التي تؤثر على إنشاء و نمو المقاولات على مستوى الاقتصاد الكلي خاصة تلك المتعلقة بثقافة الأفراد و البيئة.

و أنا أتابع المستجدات و التطورات الاقتصادية في الجزائر من عدة مصادر، يظهر أن هناك مبادرات من طرف الدولة من أجل تحفيز الشباب على التقرب إلى مختلف أجهزة دعم المقاولاتية، و كذا رصد موارد مالية هامة من أجل تشجيع انشاء المشاريع الخاصة، في حين يبين الواقع عدم انشاء المقاولات كما هو متوقع، أما في دول أخرى فإن الأفراد يملكون الأفكار لكن لا يجدون المصادر المالية لتجسيد مشاريعهم.

هذه المفارقة ساهمت كذلك في اختيار الموضوع كمحاولة للوصول إلى الهوة بين الدعم و سلوك الأفراد المتعلق بالمقاولاتية من خلال معرفة أهم المتغيرات التي تساهم في اكتشاف وتكوين المقاولين و تؤثر على الشباب و تدفعهم إلى إنشاء مشاريع خاصة في المجتمع، فبعد تحديدها، معرفة نقاط قوتها و ضعفها، يمكن من خلال استخدام استراتيجيات على المستوى الكلي من دفع عجلة الاصلاحات التي تساعد على تحسين نوعية القواعد الداعمة لخلق المشاريع و تطويرها.

من بين الحوافز كذلك هو محاولة الوصول إلى سر الاختلاف في معدل الانشاء والاستمرار بين المقاولات الصغيرة و المتوسطة لدول مختلفة، نتيجة لاختلاف ظروف كل دولة خاصة و أن الكثير منها يخرج من الاقتصاد في السنوات الأولى من إنشائها، في حين هناك العديد من المؤسسات العالمية الكبيرة كانت على شكل مؤسسات و ورشات صغيرة، على أن تكون الدراسة تأخذ بعين الاعتبار تأثير المتغيرات الوطنية على تحفيز إنشاء المقاولات.

- أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يجمع بين متغيرين معقدين، كل واحد منهما يحتاج إلى دراسة عميقة و دقيقة: الثقافة و المقاولاتية. حيث تتناول الدراسة تلك الخصائص المتعلقة بالمقاول باعتباره عنصرا فعالا في التنمية الاقتصادية، و تركز أيضا على خصائص البيئة في تحفيز السلوك المقاولاتي، فالمقاولات الصغيرة والمتوسطة اعتبرت من العديد من الدول إحدى دعائم التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة من خلال الزيادة في حجم الاستثمار و توفير فرص العمل جنبا إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة. أصبحت تمثل العمق الاستراتيجي لهذه الدول مما جعلها تتزايد بكثرة في الآونة الأخيرة على المستوى العالمي، إلا أن هذا الدور لا يمكن أن يتحقق إلا إذا تم الاهتمام بتحفيز الأفراد على إنشائها، تأهيلها و تشجيعها على النمو من أجل مواكبة التطورات والقدرة على مواجهة المنافسة وتحقيق سبق إلى ما هو جديد.

إن التطورات الحاصلة في سياسات و استراتيجيات الدولة يصاحبه تطور في سلوكيات الأفراد في المجتمع، مما يجعل الثقافة متغيرا فعالا في توجيه هذه السلوكيات تجاه المقاولاتية نتيجة لتفاعل الأفراد مع متغيرات البيئة التي يعيشون فيها. إن فهم

ثقافة الأفراد هو عامل مهم بالدرجة الأولى من أجل وضع استراتيجيات فعالة تتلاءم مع هذه الثقافة وتطورها.

- أهداف البحث:

يمكننا تلخيص أهداف هذا البحث في النقاط التالية:

- المساهمة في نشر الثقافة المقاولاتية في الجزائر من خلال تطوير البحث في هذا المجال وتشجيع انشاء المشاريع الجديدة التي يمكن أن تساهم في خلق الثروة ورفاهية المجتمع.
- الوصول إلى أهم المحددات الشخصية و البيئية التي تؤثر على التوجه المقاولاتي في الجزائر.
- جذب اهتمام الشباب لموضوع إنشاء المقاولات الصغيرة و المتوسطة من أجل تفجير طاقاتهم و تحقيق التنمية لمجتمعهم و المساهمة في الحد من هجرة الأدمغة.
- معرفة مدى امتلاك المحيط الذي تنشأ فيه المقاولات الصغيرة و المتوسطة على المؤهلات اللازمة لإنشائها و المحافظة عليها و استمرارها في ظل البيئة المتغيرة.
- الوقوف على أهم التجارب و الاستراتيجيات الداعمة للتوجه المقاولاتي في العالم قصد الاستفادة منها.
- الوقوف على أهم التحديات التي تواجهها عملية انشاء المقاولات الصغيرة والمتوسطة منذ أن تكون فكرة إلى أن تتجسد على أرض الواقع.
- يعتبر نجاح اقتصاد المقاولات الصغيرة و المتوسطة خطوة هامة للتحويل إلى مؤسسات كبيرة في المستقبل.

- المنهج المستخدم:

"إن طبيعة البحث العلمي يجعل الباحث يستخدم أسلوب معين و منهج خاص في التحليل باستخدام مجموعة من القواعد للوصول إلى الحقيقة"¹، وهناك من يعتمد على التكامل المنهجي باستخدام أكثر من منهج وفقاً لمبدأ المرونة حسب الحاجة.

تم الاعتماد في الجانب النظري على الأسلوب الوصفي لفهم الأجزاء المتعلقة بالثقافة و المقاولاتية و الإلمام بجوانبها و علاقاتها مع بعض، كما تم الاستعانة بأسلوب الدراسة التحليلية من خلال تناول المحددات الفردية للمقاوم إلى جانب المحددات الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية للبيئة التي تؤثر على الثقافة المقاولاتية وسلوك الأفراد.

وفي الجانب التطبيقي اعتمدنا على المنهج الإحصائي، من أجل التوصل إلى معرفة واضحة بشأن السلوك المقاولاتي في الجزائر من خلال تحليل إحصائيات حول سلوك إنشاء المقاولات في الجزائر، و محاولة لتفسير هذا السلوك تم دراسة مدى تأثير متغيرات الثقافة للمجتمع على نمو قطاع المقاولات من خلال إعداد استبيان لجمع المعلومات ثم تحليلها اعتماداً على التحليل الكمي للبيانات النوعية من خلال استخدام طريقة التحليل العاملي (Principal Component Analysis) و استعانة ببرنامج التحليل "برمجي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" (SPSS²).

- تصميم البحث:

لكل بحث خطة معينة تجمع موضوعاته وتوحد هدفه ضمن نقاط دقيقة وعناوين محددة و هادفة، يمكن عرض خطة هذا البحث على النحو التالي:

¹ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي- تطبيقات إدارية و اقتصادية -، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 21.

² Statistical Package for the Social Sciences.

في المقدمة العامة تم تقديم الموضوع و المشكلة التي عولجت في هذا البحث، إلى جانب عرض الفرضيات و أهم الدراسات السابقة التي كان لها علاقة بالموضوع، و تبين أهمية و أهداف البحث و دوافع اختياره، المنهج المستخدم لمعالجة المعطيات.

يتناول الفصل الأول مكونات ثقافة المجتمع من خلال تحليل ظاهرة الثقافة بين الوراثة، الاكتساب والممارسة وأهم مكوناتها، إلى جانب نماذج الثقافة وأهم نظرياتها وذلك من أجل إسقاطها على مفاهيم المقاولاتية و سلوك المقاولين، لنتوصل إلى دورها في التنمية المستدامة والتي لا تتحقق إلا بمواجهة المشاكل التي تواجهها.

خصص الفصل الثاني لدراسة محددات السلوك المقاولاتي لدى الأفراد والمؤسسات وتبين أهم المقاربات التي تناولت دراسة المقاولاتية، إلى جانب دراسة محددات إنشاء المقاول كدور المحفزات الفردية، التعليم و العائلة إلى جانب عرض أهم المحددات التي من خلالها يتم تصنيف الدول على المستوى العالمي في مجال تنظيم و تحفيز انشاء المشاريع و ذلك بعرض أهم الأنشطة المؤثرة على حياة المقاولات و الإجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال.

الفصل الثالث يأخذنا للدراسة الميدانية من أجل معرفة التوجه المقاولاتي في الجزائر، ومحاولة تفسيره بمختلف المحددات المقاولاتية و مدى تأثير الثقافة عليها، وذلك من خلال اسقاط مختلف المفاهيم و النظريات التي تم التطرق إليها في الفصلين الأول و الثاني من هذه الرسالة، فيبدأ بالإجراءات المنهجية، ثم عرض تحليل البيانات الاقتصادية، إعداد الاستبيان، مناقشة وتحليل بياناته، عرض أهم النتائج الميدانية ليتم في الأخير استخلاص نموذج الدراسة.

الخاتمة العامة ستكون حوصلة للنتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية، وعرض الآفاق المستقبلية للموضوع.

الفصل الأول:

الثقافة المقاولاتية

للمقاول و البيئة

مقدمة الفصل:

يسعى الإنسان في نظر علماء الاجتماع إلى التكيف مع مختلف المواقف، لكن لكل فرد أسلوبه في التفكير، مزاجه، عواطفه ومواهبه، هذا التميز والاختلاف يعرف في الفلسفة وعلم النفس بالشخصية. إن العوامل المتحكمة في بناء الشخصية مسألة جدلية معقدة بين العلوم الطبيعية أين نجد القوانين البيولوجية، و العلوم الانسانية أين نجد الثقافة و ذلك فيما إذا كانت تتحكم فيها عوامل وراثية أم بيئية، فالثقافة تلعب دورا هاما في حياة الفرد والجماعة، وبالتالي لا يمكن وضع تفسيرات عن سلوك الفرد أو الجماعة تجاه المقاولاتية أو تحفيز هذا السلوك دون فهم الثقافة السائدة في المجتمع.

إن الأفراد يمتلكون ثقافات دولية و إقليمية مختلفة باختلاف المجتمعات التي يعيشون فيها، و قد تعدد في الثقافة الوطنية في حد ذاتها، و ذلك نتيجة لاختلاف الأفكار التي يتبنونها و الوسائل التي يستخدمونها، يظهر هذا التنوع جليا من خلال الثقافة التنظيمية في المؤسسة.

كما ارتبطت الثقافة بمفهوم الحضارة و تطور الأفراد و المجتمعات عبر الزمن، ليصبح لها دورا فعالا في التنمية المستدامة التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعيشي للإنسان ماديا، معنويا وروحيا، بعد أن أظهرت الدراسات العلمية دور المقاولاتية في هذه التنمية، تصاعد اهتمام الدول بها، و أصبح يتم تدريس المواضيع المتعلقة بالمقاولاتية على مستوى التعليم العالي و العام نظرا للأهمية التي اكتسبتها في المجتمع من خلال توفير مناصب الشغل و خلق الثروة*.

* بدأت الجامعات الأمريكية بتدريس "المقاولاتية" ليس فقط على مستوى الجامعة، بل على مستوى الثانوية أيضا، فتاريخ تدريس "المقاولاتية" على مستوى الجامعات يرجع إلى عام 1947 عندما قدم "Myles Mace" أول مقرر دراسي في ريادة الأعمال بالتحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال (HBS)، المرجع: عمرو زيدان، برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في آليات التجارة والإدارة العربية، الملتقى

هناك العديد من المستويات التي تدرس محددات تحفيز أو تثبيط العملية المقاولاتية في المجتمع، على المستوى الفردي من خلال دراسة دوافع الأفراد للتوجه إلى امتلاك أعمال خاصة. بالإضافة إلى ذلك يمكن دراسة تأثير السوق والبيئة التنظيمية والمؤسساتية في تحفيز إقامة الأعمال، من خلال التطرق إلى الاختلافات بين البلدان و الثقافة التي يتحلى بها أفراد.

في هذا الفصل سنعرض في المبحث الأول أهم المفاهيم و النظريات المتعلقة بثقافة المجتمع ومكوناتها، و تبين كيفية انتقالها بين الأفراد و الأجيال من وجهات نظر مختلفة بين الاكتساب، الوراثة و الممارسة سواء كان ذلك من خلال منظور النظريات الانسانية والتطورية، إلى جانب التطرق لأنواع الثقافة و أهم النماذج والنظريات المتعلقة بالثقافة و الحضارة و علاقتها بالتنمية المستدامة و ذلك من أجل اسقاطها على المقاولاتية.

في المبحث الثاني يتم التطرق إلى المقاولاتية و دورها في المجتمع من حيث تناول التطور التاريخي للمقاولات الصغيرة والمتوسطة و مختلف التعاريف المقدمة لها، بالإضافة إلى معايير تحديد حجمها و أهم الخصائص التنظيمية و الإدارية، الفنية والتكنولوجية التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة.

المبحث الثالث يهتم بدور المقاولات في التنمية المستدامة من خلال تحقيق أبعاد التنمية المختلفة كالبعد المادي، الاجتماعي، السياسي و الحضاري على مستوى الفرد و المجتمع.

العربي: تطوير أداء آليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، حلب، الجمهورية العربية السورية، 11-2003/03/13، ص 06.

1- مكونات ثقافة المجتمع

تمهيد:

يتميز الأفراد بين المجتمعات بتباين وتنوع أفكارهم، عاداتهم، الوسائل المستعملة، طرق عيشهم و أنظمتهم، أي ثقافة مجتمعهم، و بهذا المفهوم فإن الثقافة تساهم في بناء شخصية أفراد ذلك المجتمع وتوجه سلوكياتهم و تفاعلهم مع مختلف المتغيرات التي تحدث.

يوجد في كل مجتمع ثقافة معينة، مكوناتها تختلف من مجتمع إلى آخر، ففي المجتمع الواحد تختلف من فترة زمنية لأخرى. إن تفاعل الأفراد مع المحيط كثيرا ما يدفعهم إلى أن يمارسوا سلوكيات لم تكن موجودة في الماضي كما يعدلوا عن أفكار ومعتقدات و طرق حياة مختلفة، هذا التغيير يظهر معالمه على المستوى الكلي للمجتمع أو الدولة حينما يتم تطوير النظم السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية مما يؤدي بعناصر الثقافة إلى تغيير معالمها.

يعتبر بعض الباحثين ومنهم "ريشارد داوكينز" أن نظرية التطور تستخدم في ظواهر أخرى تتعدى الميدان البيولوجي حيث تم استخدامها في تفسير الثقافة، باعتبار أن الأفكار تشكل أساس الثقافة الإنسانية، كما أن الثقافة يتطور مضمونها من وقت لآخر و من مجتمع لآخر. هذه الدراسات تحاول أن تدرس كيف تستطيع الثقافة أن تحافظ على استمراريتها وتنتشر في المجتمع.

1-1- الثقافة بين الوراثة، الاكتساب و الممارسة

سلوك الأفراد في المجتمع و تطوره يمكن أن يتحدد حسب البعض من خلال الموروث البيولوجي و حسب البعض الآخر ما يكتسب نتيجة للحياة الاجتماعية في البيئة التي يعيشون فيها.

1-1-1 الثقافة من منظور النظريات التطورية

يستخدم الباحثون* المناهج لتفسير الأشياء المادية و المجتمعات البشرية معا ويرجعون خصائص الكليات المركبة-الجزئيات مثلا أو المجتمعات- إلى الوحدات التي تتكون منها هذه الجزئيات. خصائص المجتمع البشري هي مجموع التصرفات الفردية وميول أفراد ذلك المجتمع¹. كما ظهرت نظريات حول استقلال كامل للثقافة البشرية بالنسبة إلى المورثات كالتسوسيوبيولوجيا البشرية، فحسب "إدوارد ويلسون" (دراسة الأسس البيولوجية للسلوك الاجتماعي عند الحيوان و الانسان، 1871) أن الضوابط الاجتماعية تعبيراً عن مقدرات بيولوجية راسخة في المورثات البشرية، هذه المقدرات الوراثية التي يوجد موقعها بالأساس في الجهاز الحوفي (اللبيque: مجموعة نوى في الدماغ، لها دور في تنظيم المشاعر والذاكرة) من الدماغ، ربما كانت قد انتُخبت عند الأسلاف².

إن ظهور الحياة البيولوجية يشكل معطى من معطيات الوجود الطبيعي للإنسان، وبالتالي فإن ظهور الحياة الاجتماعية الثقافية لم يكن على حد تعبير

* أصحاب الاتجاه التبسيطي.

¹ ستيفن روز وآخرين، تر مصطفى إبراهيم فهمي، علم الأحياء والأيدولوجيا والطبيعة البشرية، عالم المعرفة، الكويت، 1990، ص 17.

² إياس حسن، ترجمة كتاب: الثقافة بين الكوني و الخصوصي، دار الفرقد، سوريا، 2008، ص 31.

"سلفادور جين" سوى مرحلة من مراحل تطور الإنسان البيولوجي¹ و يعتقد الحتميون البيولوجيون أن أفعال البشر هي نتائج محتومة بالخصائص البيوكيماوية للخلايا التي تكون الفرد، وهذه الخصائص تحددها على نحو متفرد مكونات الجينات التي يحملها كل فرد، فكل السلوك أو المجتمع البشري محكوم بسلسلة من العوامل المحددة تجري من الجينات إلى الفرد حتى مجموع تصرفات كل الأفراد. فالطبيعة البشرية مثبتة بجينات الانسان² و الإنسان استطاع تطوير حياته البيولوجية نحو آفاق ثقافية اجتماعية أي أن الحياة الاجتماعية تتضمن جانبا بيولوجيا، فالناس يعيشون في إطار ثقافة، ليس لأنهم أناس فحسب، بل لأنهم كائنات حية، و الإنسان يستطيع أن يكامل بين جوانب حياته البيولوجية والاجتماعية في إطار نماذج ثقافية محددة³.

بعيدا عن الظواهر البيولوجية، يرى "ريتشار داوكنز" أن آلية التطور تتحكم أيضا بالدينامية الثقافية*. إن ثقافة زمرة بشرية يمكن أن توصف كمجموعة من الوحدات سماها "ميمات" تشكل الأفكار الأولية لثقافة ما، يمكن للميمة أن تكون فكرة أو نظرية تنتقل من دماغ إلى آخر عن طريق محاكاة الآخر من خلال تناسخها تماما كما المورثات في سياق التكاثر، و هكذا تستعمر النواسخ الثقافية الجيدة الجماعات البشرية (...). و هي بهذا عرضة لعملية الانتقاء (...). و تحسين فرصتها في الانتشار من خلال تشاركها مع بعضها البعض. يمكن للنواسخ الثقافية أن تتعارض مع

¹ علي وطفة، الثقافة والتربية، مجلة الموقف الأدبي، اتحاد الكتاب العرب، العدد 259، دمشق، 1992، ص 04.

² ستيفن روز وآخرين، مرجع سابق، ص 18.

³ علي وطفة، مرجع سابق، ص 04.

* طور الباحث الانجليزي نظرية الميمات "memes" في كتابه "الجينة الأنانية The Selfish Gene" أن الميمي هي وحدة المعلومات الثقافية في العقل البشري (نغمة، عبارة، معتقد، نمط لباس، طريقة بناء) وهو المنسوخ الطافر خلال عملية التطور الثقافي. فهي النمط الأساسي القادر على التأثير على محيطه والقادر على الانتشار من فرد لآخر.

المورثات و بهذا المعنى تتعارض النظرية التي طرحها "داوكنز" مع كل شكل من أشكال الحتمية الوراثية في تفسير الظواهر الثقافية¹.

تلعب الأنثروبولوجيا دورا في التطور المتشارك مورثة/ثقافة، حسب "إدوارد ويلسون": "يحبذ الانتقاء الطبيعي عن طريق المورثات الحاملة لبعض القابليات اكتساب سلوكيات ثقافية (قابلية التعلم، ابتداع أدوات، إتقان اللغة، مواقف اجتماعية، إلخ)، بالمقابل فإن الثقافات البشرية التي تتطور بدأ من هذا المُلْك من القابليات (المبرمجة وراثيا) تؤثر على انتقال المورثات الحاملة لهذه السلوكيات، حتى لو تدخلت الثقافة في انتقال القابليات، فإنها تؤسس بشكل نهائي طريق التطور أو مسرّعه بدلا من محركه الحقيقي، و في الأخير تظل التصرفات والمعتقدات أي الثقافة تحت تحكم المورثات"².

يقول "وليام دورهام" أن أنماط العلاقة مورثة/ثقافة يفعل ضمنها التطور البيولوجي والتطور الثقافي واحدهما على الآخر و يتفاعل معه*. حسب "سبيربي" أن التطور الثقافي يخضع لمنطق الانتشار، فالأفكار تنتقل من دماغ لآخر على شكل عدوى، كما أن انتشار الوحدات الثقافية لا يتم إلا نادرا كنتاسخ مطابق حيث أن الأفكار تتبدل في معظم الأحيان وهي تمر من عقل لآخر و عليه فإن التبدل و ليس التناسخ هو الذي يشكل القانون العام للانتقال الثقافي. كما أن التبدلات التي تجعل النسخة الأصلية معدومة بل تحافظ على نفسها حول معيار وسطي³.

¹ إياس حسن، مرجع سابق، ص 31-32.

² مرجع سابق، ص 32-33.

* مثل امتصاص اللاكتوز (سكر الحليب) عند البالغين، حيث هناك أغلبية بشرية غير قادرة في سن البلوغ على هضم الحليب، و هذه الاصابة بارزة خصوصا في البلدان التي ليس من تقاليدھا استهلاك منتجات الحليب.

³ مرجع سابق، ص 33.

1-1-2 الثقافة من منظور النظريات الانسانية

يتفق الكثير من الأنثروبولوجيين أن الثقافة تعتبر العلم الذي يدرسونه، من خلال توجيهين أحدهما واقعي يرى الثقافة كل أشكال السلوك المكتسب الخاص بمجتمع أو جماعة، والآخر تجريدي يرى الثقافة مجموعة أفكار يجردها العالم من ملاحظته للواقع المحسوس لأشكال السلوك المكتسب.

من ناحية التحليل النفسي نجد مفهوم الإدراك عند الأفراد "فالشيء لا يعد موجودا بالنسبة لشعورنا إلا عندما يلد فكرة تصبح برهانا على وجوده في عقلنا، فكل ما ينطوي داخليا أو خارجيا في منطقة الضوء التي تحوط جزيرتنا* يصبح فكرة تدخل إلى مجال معرفتنا، أي إلى شعورنا. لكنه عندما يتم دخوله في هذه المنطقة من الضوء يصبح حضوره وجودا حقيقيا، وحينئذ تتكشف شخصيته و يوضع بالتالي اسم يطلق عليه"¹.

فالمقاولاتية قبل أن تكون مؤسسة في السوق، تكون عبارة عن فكرة في عقول الأفراد، هذه الفكرة تتبلور بمرور الوقت من خلال تفاعل الفرد مع متغيرات البيئة التي يعيش فيها، و عندما تنضج تصبح جاهزة للتجسيد على أرض الواقع.

ركز الأنثروبولوجي "White" على أن الثقافة هي الأمور المحسوسة التي تتمثل في الأشياء والأفعال والأفكار التي هي من صنع الإنسان، وعلى عالم الأنثروبولوجيا الثقافية أن يلاحظ تلك الأمور المحسوسة بصورة موضوعية وبذلك يرفض الاتجاه التجريدي لكي يحافظ على استقلالية الأنثروبولوجيا عن علم النفس «في دراسة السلوك» ويأخذ بالاتجاه الواقعي.

* حسب "يونج" الذات أو الأنا هي جزيرة صغيرة في مجال غير محدود يمثل شعور.
¹ مالك بن نبي، تر عبد الصبور شاهين، مشكلة الثقافة، ط 4، دار الفكر، دمشق، 1984، ص 20-21.

لذلك اهتمت الأنثروبولوجيا الثقافية بدراسة الإنسان باعتباره عضو في مجتمع له ثقافته الخاصة و بذلك هو يمارس سلوكا يتوافق مع سلوك الأفراد في ذلك المجتمع الذي يعيش فيه ويتحلى بقيمه، عاداته، لغته و أنظمته، و عليه يمكن القول أنها علم يهتم بدراسة الثقافة الإنسانية، ويعنى بدراسة أساليب حياة الإنسان و سلوكاته النابعة من ثقافته كما تهدف إلى دراسة عمليات تطور التغيير الثقافي والتمازج الثقافي.

كما أن هناك اختلاف في الفصل بين الأنثروبولوجيا الثقافية التي تختص بموضوع الثقافة والأنثروبولوجيا الاجتماعية التي تختص بالبناء الاجتماعي الذي هو أحد القطاعات الكبرى للثقافة.

يعتبر علم الاجتماع من ضمن العلوم الاجتماعية التي تعنى بالمجتمع من ناحية المؤسسات والعلاقات الاجتماعية ونوع سلوك الأفراد، فهو العلم الذي يهتم بدراسة المجتمع حيث يحاول الوصول لفهم تفسيري للفعل الاجتماعي إلى جانب تنظيم وظائف المجتمع الإنساني.

تظهر عملية التعلم الاجتماعي بالنسبة للفرد من خلال تعلمه بواسطة التفاعل الاجتماعي ويكتسب المعايير الاجتماعية التي تحدد هذه الأدوار، "من وجهة اجتماعية سيكون علينا أن نحدث تفرقة بين الواقع الاجتماعي الذي لم يحدد أو يصنف، و بين الواقع الاجتماعي المدرك المتحقق، أي الواقع المترجم إلى مفهوم، المدرك على أنه موضوع للدراسة و المعرفة"¹.

من هذا المنطلق يتم الحديث عن دور التفاعل الاجتماعي الإيجابي في نشر الثقافة المقاولاتية في المجتمع، فالأفراد الذي يحتكون اجتماعيا بطبقة المقاولين الذين

¹ مالك بن نبي، مرجع سابق، ص 20-21.

قاموا بإنشاء مشاريعهم الخاصة يمكن أن يوجه سلوكهم إلى تبني فكرة انشاء المقاولات لديهم.

يوجد عدة تعاريف للثقافة نذكر منها التعريف الذي قدمه " Edward B. Taylor" سنة 1871، فالثقافة هي "كل معقد يتضمن المعارف والمعتقدات و الفنون والأخلاق (القيم) والقوانين والأعراف و كافة القدرات و العادات التي اكتسبها الانسان بصفته عضو في المجتمع"¹.

بالنسبة إلى "Kilpatrick" يعتبر بأن الثقافة هي كل ما صنعه عقل الإنسان من أشياء ومظاهر اجتماعية في بيئته الاجتماعية، أي كل ما قام باختراعه وباكتشافه الإنسان وكان له دور في مجتمعه.

حسب التوجه الذي يركز على ظواهر نشر الثقافة نجد أن "Malinowski"² قد أشار إلى نظرية الحاجات في كتابه "النظرية العلمية للثقافة"³، حسب هذه النظرية فإن وظيفة الثقافة هي قبل كل شيء اشباع الحاجات الضرورية، و بالنسبة إلى علماء اجتماع المنظمات⁴ فإن لكل منظمة اجتماعية وظيفة*، مساهمة تنقل إلى المجتمع بأكمله.

الثقافة تشير إلى العادات و الأعراف و المواقف و القيم. بالنسبة إلى "Claude Lévi-Strauss" (1958)⁵ تعتبر الثقافة كمواقف مترجمة حيث أن الأفراد

¹ Edward B. Taylor, Primitive Culture: researches into the development mythology, philosophy, religion, art, and custom, Vol 1, London, digitized book, p 01.

² Le courant diffusionniste.

³ كتاب النظرية العلمية للثقافة "Théorie scientifique de la culture" الصادر عام 1970.

⁴ Les sociologues des organisations comme Michel Crozier & Erhard Friedberg (1977), Jean-Daniel Reynaud (1989) ou Philippe D'Iribarne (1989 ; 1998).

* الباحثون في هذا الاتجاه يهتمون بالوظائف التي تقوم بها الثقافة.

⁵ Les anthropologues structuralistes.

يستخدمون إشارات، رموز وقواعد من أجل إعطاء معنى لما يسمعونه أو يرونه، كذلك نفس الحركة، نفس الكلام، نبرة الصوت أو غير المعلن عنه تأخذ معاني مختلفة حسب الحالة.

من خلال كل ما سبق، نلاحظ أن التخصصات العلمية المختلفة ساهمت في مفهوم الثقافة بشكل خاص لذلك من الصعب إيجاد تعريف واحد و جامع للثقافة و ذلك يرجع إلى المنظور الذي يتناوله كل باحث.

1-2- أنوع الثقافة و مكوناتها

ثقافة المجتمعات الإنسانية باعتبارها طريقة حياة تميز كل مجموعة بشرية عن مجموعة أخرى، لها مكوناتها كما لها أنواع مختلفة.

1-2-1 أنوع الثقافة

يفرق "وليام أوجبرن" بين الثقافة المادية (Material culture)، و الثقافة المتكيفة (Adoptive culture): فالثقافة المادية تضم مجموع الأشياء و أدوات العمل والثمرات التي تخلقها، أما الثقافة المتكيفة تضم العقائد و التقاليد و العادات والأفكار واللغة والتعليم، و هذا الجانب الاجتماعي هو الذي ينعكس في سلوك الأفراد¹.

إن نتاج العمل الإنساني في مجتمع معين من مباني وإنشاءات وأشياء أخرى ملموسة يستعملها الفرد تمثل ثقافته المادية أما القيم والأفكار والاتجاهات والمعتقدات التي يؤمن بها الناس فتمثل ثقافته اللامادية.

¹ مالك بن نبي، مرجع سابق، ص 31.

نجد كذلك ثقافة المؤسسة أو **الثقافة التنظيمية** و هي أسلوب تفكير، شعور وتصرف جماعي لمنظمة أو مؤسسة ما، هذه الثقافة تشكل نظام القيم التي يتقاسمها كافة الأفراد التي تكوّن الجماعة، تتضمن المعتقدات والمواقف والمعايير المشتركة بين هؤلاء الأفراد. من بين الوظائف الأساسية لثقافة المؤسسة هو بناء هوية أفراد المجموعة و خلق شعور الهوية والانتماء إلى المنظمة.

ما يميز الثقافة التنظيمية أن عملية الإدراك و المعرفة مرتبطة بسير المنظمة التي تنقل هذه القيم والمعايير من خلال التكرار و التفاعل (التعلم التنظيمي).

هنا يمكن القول أن الأفراد الذين يعملون كموظفين لدى المؤسسات، تنتقل لهم ثقافة العمل من خلال التعلم التنظيمي في هذه المؤسسات، لذلك يكون هناك افتراضين، إما يستفيد الموظف من هذه التجربة ليتحول إلى انشاء مشروع خاص به إذا توفرت شروط أخرى، و إما يتعود على العمل لدى الغير و بالتالي يبقى على انتمائه لثقافة المؤسسة التي يعمل بها أو ينتقل إلى العمل لدى مؤسسة أخرى.

الثقافة التنظيمية هي نظام بشري يتكون من أفراد من عدة ثقافات لأصول مختلفة. وتستمد بعض هذه القيم في المقام الأول من الثقافة الوطنية و/أو الإقليمية للأفراد، أيضا ثقافة المهنة الخاصة بالمنظمة (الثقافة المهنية) إلى جانب الثقافة الشخصية أيضا والخبرات الفردية والجماعية من هؤلاء الأفراد.

الثقافة الوطنية هي مفهوم يشير إلى بلاد أو دولة معينة، المعتقدات والعادات وطرق التفكير، فضلا عن القيم المشتركة بين مواطنيها باعتبار أن كل بلد يعكس ثقافة معينة. هذا النوع من الثقافة نلاحظه من خلال امتلاك بعض الدول لعدد كبير من

المقاولين في حين نجد أن البعض الآخر لا يمتلك إلا القليل، و يرجع ذلك إلى ثقافة العمل السائدة في كل بلد.

الثقافة الإقليمية: هذا العنصر يتوافق مع التنوع الثقافي للسكان من المناطق داخل الدولة أو مجموع دول مجاورة، فمحرك السلوك المقاولاتي يمكن أن يتشابه في عدة خصائص بين بلدان مختلفة، كما أن المقاولين في العالم يتشابهون في الكثير من الخصائص و المحددات الشخصية.

الثقافة المهنية: أي المعارف والمهارات المكتسبة في ممارسة مهنة معينة، والذي يعتمد على التراكمية ونقل المهارات بين عمال المؤسسة. وهكذا، فإن الثقافة المهنية هي نتيجة الملاحظة، الممارسة، والمعرفة الضمنية للمواقف السلوكيات المكتسبة في ممارسة المهام. يمكن للمقاول الذي قام بتجربة مهنية سابقة اكتساب الثقافة المهنية و نقلها لتسيير مؤسسته الخاصة، أو تطوير هذه الثقافة انطلاقا من النقائص أو المشاكل التي كان يلاقيها خلال تجاربه السابقة.

1-2-2 مكونات الثقافة

تتكون الثقافة من مجموع الأفكار المتحصل عليها للتفاعل مع متغيرات البيئة المحيطة بالأفراد، العادات المتمثلة في الطرق المعتاد استخدامها في المواقف إلى جانب الأعراف التي تكون ملزمة للأفراد داخل المجتمع، كما نجد القوانين التي تحدد حقوق وواجبات الأفراد و التي تنظم السلوكيات في المجتمع، بالإضافة إلى اللغة المستخدمة من طرف الأفراد للتفاعل فيما بينهم. كما تتمثل الوظيفة الأساسية التي تمارسها الثقافة هي تحديد، ضبط و توجيه سلوكيات الأفراد.

حسب "رالف لنتون" (R.k Linton) فإنه يمكن تقسيم محتوى ثقافة أي مجتمع متجانس إلى ثلاثة فئات رئيسية، تعتمد على مدى اشتراك أعضاء المجتمع في المكونات الداخلة في كل منها¹:

الفئة الأولى: الأفكار والعادات والاستجابات العاطفية التي يشترك فيها جميع أعضاء المجتمع، وتسمى "العموميات الثقافية" (Cultural generalities) ومنها اللغة، الملابس، المسكن، العلاقات الاجتماعية من جيران و صداقة و زواج ...

الفئة الثانية: العناصر الثقافية التي يشترك فيها أعضاء جماعات معينة، لا مجموع أفراد المجتمع، وتسمى "الخصوصيات" (Specialities)، كالأنشطة التي أسندها المجتمع إلى قطاعات من أفرادها، في نطاق توزيع العمل، مثل أصحاب الحرف، الأطباء، القضاة، المعلمين وغيرهم من أصحاب المهن المتخصصة.

الفئة الثالثة: "البدائل" (Alternatives)، وتضم الأفكار والعادات التي تطبق في موقف معين، ولل فرد الحرية في اختيار أحدها وترك الباقي، مثل استعمال الخيول أو الدراجات أو الخطوط الحديدية أو السيارات والطائرات والسفن في التنقل.

كما يمكن أن نميز بعض الخصائص والسمات الهامة التي تعرف بها الثقافة كما يلي²:

- الثقافة إنسانية وهذا يعني أن الإنسان يتبع الثقافة.

¹ محمد حافظ دياب، الثقافة والشخصية و المجتمع، مقرر برنامج دراسة المجتمع، قسم الاجتماع، مركز التعليم المفتوح، جامعة بنما، مصر، تصفح 15-11-2015، ص 36.

² علي وطفة، مرجع سابق، ص 07.

- الثقافة نظام متكامل، إذ تشتمل على نسق من التفاعلات التي تقوم بين عناصرها الروحية والمادية. فالتكامل يتحقق في إطار القيم و المعايير والتوجهات وأنماط السلوك القائمة التي تتكامل في مناحي ثقافية متميزة.
- الثقافة مكتسبة بشكل كبير ويشير ذلك إلى أن وجود الثقافة واستمرارها أمر مرهون بمدى قدرتها على التواصل عبر أجيال متلاحقة. وتتم عملية الاكتساب هذه عن طريق التعلم والممارسة والتنشئة الاجتماعية.
- الثقافة تراكمية أي أن الثقافة تنمو بشكل دائم، ويضاف إليها عن طريق مساهمة الأجيال المتلاحقة ولذلك فإن خاصة التراكم الثقافي هذه تؤدي إلى تطور الحياة الثقافية، وإلى اتساع قدرات الإنسان في السيطرة على المحيط الذي يعيش فيه.

1-3- نماذج الثقافة

من بين أهم نماذج الثقافة المقدمة من طرف الباحثين في هذا الميدان نجد:

1-3-1- نموذج هوفستد (Geert Hofstede)

يتجلى في الثقافة الوطنية وأساليب الإدارة حيث عرف "Geert Hofstede" الثقافة بأنها "البرمجة الجماعية للعقل التي تميز مجموعة واحدة أو فئة من الناس عن الأخرى"¹، فهو يؤكد أن:

- الثقافة سمة جماعية و ليست فردية،
- الثقافة غير مرئية بصفة مباشرة ولكن تتجلى في السلوكيات،

¹ Geert Hofstede & Robert R. McCrae, Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture, Cross-Cultural Research, Vol. 38 No. 1, February 2004, p 58.

- الثقافة مشتركة بين البعض وليس كل الناس.

تصف نظرية "Geert Hofstede" للأبعاد الثقافية الأربعة آثار ثقافة مجتمع ما على قيم أعضائه ومدى ارتباط هذه القيم بالسلوك، و استخدمت هذه النظرية في العديد من المجالات كعلم النفس، الإدارة والتواصل بين الثقافات.

يمكن ذكر هذه المحددات كما كانت تفسر على أساس أسئلة الاستطلاع الأصلية وعلى النتائج المترابطة من دراسة قام بها "Geert Hofstede" على مستوى فروع الشركة المتعددة الجنسيات IBM لـ 71 بلد، كما يلي¹:

أ- مسافة القوة: أي مدى قبول و توقع أعضاء الأقل سلطة في المنظمات والمؤسسات (كالعائلة) بأن السلطة موزعة بشكل غير متكافئ، و هذا يمثل عدم المساواة (أكثر مقابل أقل)، مستوى مسافة القوة في المجتمع تولد في العائلة من خلال مدى تنشئة أطفالها اجتماعيا تجاه الطاعة أو نحو المبادرة.

ب- تجنب عدم التأكد: و هو يشير إلى أي مدى يمكن لبرامج الثقافة أن يشعر أعضائها إما بعدم الارتياح أو بالارتياح في الحالات غير المنظمة، غير المألوفة، غير المعروفة، المفاجئة ومختلفة عن المعتاد. ثقافات تجنب عدم اليقين تحاول تقليل إمكانية حدوث مثل هذه الحالات عن طريق القوانين الصارمة و القواعد، من خلال تدابير السلامة والأمن، وعلى المستوى الفلسفي والديني، من خلال الاعتقاد في الحقيقة المطلقة: "يمكن أن يكون هناك سوى حقيقة واحدة، ونحن لدينا ذلك". الأفراد في البلدان التي تتجنب

¹ Geert Hofstede & Robert R. McCrae, Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture, op.cit, p 62-63.

عدم التأكد أكثر عاطفية و متحفزين بطاقة عصبية داخلية. في المقابل الثقافات التي تقبل عدم التأكد، هي أكثر تسامحا لاختلاف وجهات النظر لما يتم استخدامها، تحاول أن تمتلك قواعد قليلة قدر الإمكان، وعلى المستوى الفلسفي والديني يعتمدون على النسبية والسماح للعديد من التيارات لتتدفق جنبا إلى جنب. الأفراد داخل هذه الثقافات هي أكثر تأملي، ولا يتوقعون من قبل البيئة في التعبير عن العواطف. تجنب عدم اليقين مرتبط مع مستوى القلق الثقافي أو العصبية.

ت- الفردية مقابل الجماعية: يشير إلى درجة اندماج الأفراد في مجموعات. في المجتمعات الفردية، العلاقات بين الأفراد هشة، كل فرد من المتوقع رعاية نفسه وأسرته المباشرة. في المجتمعات الجماعية، الأفراد يندمجون منذ الولادة وما بعدها، متماسكة في الجماعات والأسر في كثير من الأحيان موسعة (مع الأعمام والعمات، والأجداد)، وحمائتهم مقابل الولاء لا جدال فيه. كلمة الجماعية في هذا المعنى ليس له معنى سياسي: وهو يشير إلى مجموعة، وليس للدولة.

ث- الذكورة مقابل الأنوثة: ويشير إلى توزيع الأدوار العاطفية بين النوعين، وكشفت دراسات "IBM" أن (أ) قيم المرأة أقل اختلافا عبر المجتمعات من قيم الرجل. و(ب) قيم الرجل تختلف جدا على طول البعد أكثر في الحزم والمنافسة، ومختلفة كحد أقصى من قيم المرأة في جانب واحد إلى متواضعة الرعاية ومشابهة لقيم المرأة من جهة أخرى. المرأة في البلدان "الأنثوية" لها نفس قيم التواضع والرعاية كالرجل، في البلدان الذكورية، لها بعض الحزم

والمنافسة ولكن ليس بقدر الرجل، بحيث تظهر هذه الدول وجود فجوة بين قيم الرجل وقيم المرأة.

و حول الانتقاد الموجه إلى هذه النظرية و الذي مفاده أن خمسة أبعاد غير كافية، يقول "Geert Hofstede" أن المجال مفتوح أمام البحث من أجل إضافة أبعاد أخرى مستقلة مفاهيميا و احصائيا عن الأبعاد الخمسة¹.

ودفعت البحوث المستقلة إلى إضافة بعد خامس وهو التوجه طويل المدى مقابل التوجه على المدى القصير. واستند هذا البعد على الدراسة بين الطلاب في 23 بلدا حول العالم، القيم المرتبطة بالتوجه على المدى الطويل هي التوفير والمثابرة. القيم المرتبطة بالتوجه على المدى القصير هي احترام التقاليد، والوفاء بالالتزامات الاجتماعية².

و بعد صدور طبعة كتاب الثقافات والمنظمات: برامج للعقل عام 2010³ أضاف "Hofstede" بعدا سادسا، وهو الاسترسال مقابل ضبط النفس، كنتيجة لتحليل البيانات الخاص بـ "مايكل مينكوف" من مسح القيم العالمي. حسنت أبحاث إضافية الأبعاد الأصلية وأدخلت الفرق بين البيانات على المستوى القطري والبيانات على المستوى الفردي في التحليل.

¹ Geert Hofstede, Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney, Human Relations, Volume 55 (11): xx-xx: 028921, SAGE Publications, London, 2002, p 02.

² Geert Hofstede & Robert R. McCrae, Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture, op.cit, p 65.

³ Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, and Michael Minkov. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Library of congress cataloging –in- publication data, McGraw Hill, 3rd edition, US, 2010.

1-3-2- شبكة تحليل "Trompenaars"

يتضمن نموذج تحليل الثقافات الوطنية سبعة أبعاد تؤثر على إدارة المنظمات وسلوك أفرادها من خلال ما يلي¹:

أ- **التوجه الفردي مقابل التوجه الجماعي**: هل يعتبر الناس أنفسهم في المقام الأول كأفراد أو في المقام الأول جزءاً من مجموعة؟ و علاوة على ذلك، يكون من المهم التركيز على الأفراد حتى يتمكنوا من المساهمة في المجتمع إذا رغبوا في ذلك، أم النظر في المجتمع أولاً بعد ذلك يكون مشترك من قبل العديد من الأفراد؟

ب- **يُميز بين الثقافات الموضوعية التي تتميز بالموقف العقلاني، البارد والمحايد على الثقافات الذاتية أين تسود الأحاسيس، والعواطف و المشاعر**. هذه المواقف المختلفة، وفقاً لـ "Trompenaars" تؤخذ بعين الاعتبار في المفاوضات بين الشركاء والعلاقات المهنية.

ت- **الثقافات الشمولية تميز المواقف التي تبحث عن حلول شاملة على عكس الثقافات الخاصة أين يتم اقتراح حلول تتكيف مع كل حالة على حدى، أي حلول حسب الخصوصيات**.

ث- **الشبكة تميز كذلك بين الأنظمة الحاملة لثقافة تنتشر تميل إلى ربط الحياة الخاصة والحياة المهنية، ونماذج تسمى ثقافة محدودة يكون فيها الأفراد يفصلون بين الحياة الخاصة والحياة المهنية**.

¹ Fons Trompenaars and Charles Hampden-Turner, Riding the Waves of Culture Understanding Cultural Diversity In Business, Nicholas Brealey London, 1997, p 08-09.

ج- **تخصيص الوضع الاجتماعي** يختلف عبر الثقافات الوطنية. في بعض المجتمعات يبنى على العمر (حالات في البلدان الأفريقية)، أو على الأصل الاجتماعي أو الشهادة (حالة فرنسا) أو على الإنجازات الشخصية ووفقا لنتائج محصل عليها فعلا خلال المسار المهني (الحالة الألمانية). حيث يتم إعداد خريجي المدارس الكبرى في فرنسا للوظائف العليا في الإدارة العليا والصناعة، بينما في ألمانيا تسود معايير جودة التطور الوظيفي للأفراد.

في ثقافة الإنجاز، من المحتمل أن يكون السؤال الأول هو "ما الذي درسته؟"، كما يمكن طرح السؤال في ثقافة أخرى "أين درست؟" و بالتالي مكانة الجامعة هنا يمكنها أن تعطى لها أهمية.

ح- **العلاقة مع الطبيعة** تختلف، بعض الثقافات الوطنية تعتبر أن الأفراد يجب عليهم احترام البيئة وقبول قوانين الطبيعة، والثقافات الأخرى يعتقدون العكس أن الأفراد يمكنهم التأثير على هذه القوانين.

خ- نسبة إلى الوقت، وفقا لـ "Trompenaars" هناك **الثقافات متتابعة (تسلسلية)** التي تقود إلى القيام بحل المشاكل الواحدة تلو الأخرى، أما في **الثقافات المتزامنة** نجد أن العديد من المشاكل و المهام المختلفة يمكن النظر إليها وتنفيذها في وقت واحد.

في بعض المجتمعات ما حققه شخص في الماضي ليس ذلك هو المهم. لكن الأكثر أهمية معرفة ماهي الخطة التي يطورها للمستقبل. في مجتمعات أخرى يمكنك

أن تجعل أكثر من انطباع مع إنجازاتك السابقة من تلك التي تحققها اليوم. وهذه هي الاختلافات الثقافية التي تؤثر بشكل كبير أنشطة الشركات¹.

1-4- نظريات الثقافة

يتم تبين ارتباط الثقافة ببناء الحضارة و التطور من خلال النظريات التالية:

1-4-1 - نظريات الثقافة و الحضارة

يمكن القول في أهمية دراسة مفهوم الثقافة "أن كل تفكير في مشكلة الانسان هو تفكير في مشكلة الحضارة"² و "أي تفكير في مشكلة الحضارة هو في جوهره تفكير في مشكلة الثقافة"³.

في فرنسا كانت تشير كلمة "الثقافة" في القرن IV للوصول إلى التربية الأدبية، وكانت مقترنة بفكرة التقدم الكوني. عرفت موسوعة "ديدرو" (Diderot) الثقافة بأنها منفذ الفرد إلى الحضارة، و استمر هذا المعنى في فرنسا على المدى القرن التاسع عشر.

و في ألمانيا دشن الفيلسوف "Johan Herder" فلسفة أخرى للتاريخ (Une autre philosophie de l'histoire، 1774) مفهوم للثقافة أكثر خصوصية وبماهيها "بالعبرية القومية"⁴، وخلال القرن التاسع عشر استعملوا كلمة ثقافة (kulture) مرادفا للحضارة، و كلمة حضارة (Zivilisation) مرادفا "للمدنية" نتيجة لربط معنى الثقافة بالعلوم الانسانية مقابل ربط الحضارة بالعلوم الطبيعية، فالثقافة هي

¹ Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner, op.cit, p 10.

² مالك بن نبي، مرجع سابق، ص 100.

³ مرجع سابق، ص 101.

⁴ إياس حسن، مرجع سابق، ص 19-22.

صورة التعبير عن الروح العميقة للمجتمع، وأن الحضارة هي مظاهر التقدم التكنولوجي، وهناك من يتفق* على اختلاف الثقافة (الحضارة) عن الحضارة (المدنية)، في أنها تقوم على تأكيد الأصالة الروحية، في حين تمثل الثانية الجهود الإنسانية في غزو الطبيعة، عن طريق العلم والفنون الصناعية والتخطيط¹.

في الولايات المتحدة الأمريكية كانت النزعة الثقافية وراء ظهور مقاربة سيكولوجية للثقافات. فالثقافة هي ما يسمح للفرد بالاندماج في مجتمع ما، و تعبر عن نفسها عبر تصرفات و مواقف نموذجية (Attitude Types)، و يتجلى ذلك من خلال نظرية مفادها أن الثقافة تصوغ الشخصية².

وفي القرن العشرين، اهتمت الثقافة بقضايا الشخصية و علاقتها بنوعية حياة الأفراد و تطويرها على الصعيد الفردي و الجماعي للأفراد و الشعوب و هو ما جعل الثقافة تكون كمتغير أساسي في هذه الرسالة من خلال تكوين الشخصية المقاول و تحفيز و توجيه أفراد المجتمع إلى المبادرة و انشاء المقاولات.

1-4-2- نظريات الثقافة و التطور

بالنسبة لنظرية الثقافة وظائفها، طور "برونسلاو مالينوفسكي" (1884-1942) الفكرة القائلة بأن كل عنصر ضمن ثقافة ما وظيفة، تقارن بوظيفة عضو ما في جسم حي، وتستجيب لخاصية معينة (نظرية علمية للثقافة Une théorie scientifique (de la culture 1944).

* راتناو Rathnau، وكيسيرلنج H. Keyserling، توماس مان Th. Mann، وألفريد فيبر A. Weber

¹ محمد حافظ دياب، مرجع سابق، ص 08.

² إياس حسن، مرجع سابق.

أما نظرية الثقافة بصفتها بنية تتجسد من خلال ما أشار إليه "كلود ليفي شتراوس" (الأنثروبولوجيا البنيوية) أن النتائج الثقافية أيا كان تنوعها لقواعد تشييد مشتركة، هي "بنيات عقلية كونية"، ذات صفة تجريدية (تعارض ثنائي، إبدال، إحلال)¹.

يشير كل من "ميكيل تومبسون و آخرون" إلى نظرية القابلية الاجتماعية/الثقافية للنماء (Theory of Sociocultural Viability) التي تشرح كيف تحافظ أنماط الحياة على بقائها وكيف تفشل في ذلك، فاعتمدوا في ذلك على ثلاثة مفاهيم تمثل الثقافة في نظرهم وهي²:

- التحيزات الثقافية: القيم والمعتقدات المشتركة بين الناس.
- العلاقات الاجتماعية: العلاقات الشخصية التي تربط الناس ببعضهم البعض.
- أنماط أو أساليب الحياة: الناتج الكلي، ركب من الانحيازات الثقافية والعلاقات الاجتماعية.

تفسر هذه النظرية أن بقاء واستمرار نمط الحياة في المجتمع يعتمد على العلاقة التبادلية والتساندية بين التحيزات الثقافية و العلاقات الاجتماعية التي يتكون منها نمط الحياة. فهو مرهون بطبع أفرادها بالانحياز الثقافي الذي يبرز هذا النمط أي كقناة الاتصال التي تربط بين الفكر والسلوك. ويكون الحكم على السلوكيات بأنها مرغوبة أو غير مرغوبة بناء على مدى توافقها وانسجامها مع القيم و الاعتقادات التي تسود في المجتمع.

¹ إياس حسن، مرجع سابق، ص 19-22 .

² ميكيل تومبسون و آخرون، تر علي سيد الصاوي، نظرية الثقافة، 1990، الكويت، ص 10.

تأثرت الثقافة بالنظرية التطورية الجديدة حيث حاولت الايكولوجيا الثقافية "جوليان ستيوارت"، نظرية في تبدل الثقافات (Theory of culture change) أن يلتفت للسماح أو الأنماط الثقافية بدءا من ضغوطات الوسط الطبيعي، بأنماط المعيشة، أشكال التنظيم أو بممارسة الطقوسات¹.

تظهر الثقافة بشكل متزايد كعنصر في استراتيجية (ليس واعية بالضرورة) للفاعلين الاجتماعيين، خاصة إذا كانوا منخرطين في الصراعات الاجتماعية والسياسية، و بالتالي يميل مفهوم الهوية إلى تغيير مفهوم الثقافة.

حسب "رالف لنتون*" إن التطور في ثقافة مجتمع معين في مجموعها، و نمو في موارثه التاريخية حركة ناتجة عن الأفكار الجديدة و عن التنظيم الصناعي، و عن النظريات المستحدثة والمخترعات والمكتشفات في الميدان السياسي و الاجتماعي والاقتصادي. أما "وليام أوجيرن" يدرك مدى فاعلية الأشياء و الأدوات و الأجهزة في الثقافة أي عالم من الأشياء يحوطه جو من الأفكار، في حين نجد أن التعاريف الماركسية تذهب إلى أنها انعكاس للمجتمع². و بالنسبة إلى مالك بن نبي فإن هناك الجانب النفسي و الاجتماعي للثقافة.

1-4-3 - نظرية الثقافة و التنمية المستدامة

إن التنمية هو توجه المجتمع نحو الرقي من خلال تطوير نظامه الاقتصادي مرتبطا بتغير أفكار ذلك المجتمع، حيث لا يمكن الوصول إلى التطور دون تكامل الهيكل الاقتصادي مع الهيكل البشري للمجتمع أين توجد الثقافة، فالتنمية هي تحول

¹ إياس حسن، مرجع سابق، ص 19-22.

* مفكر أمريكي.

² مالك بن نبي، مرجع سابق، ص 31-39.

المجتمع من السلوك الانتاجي التقليدي إلى سلوك أكثر تطوراً، فالنظام الاقتصادي الذي تتبناه الدولة يتكون من مجموعة من القوانين التي تنظم للعلاقات بين الأعوان الاقتصادية، هذه القوانين تمثل عنصراً مهماً من مكونات الثقافة المقاولاتية.

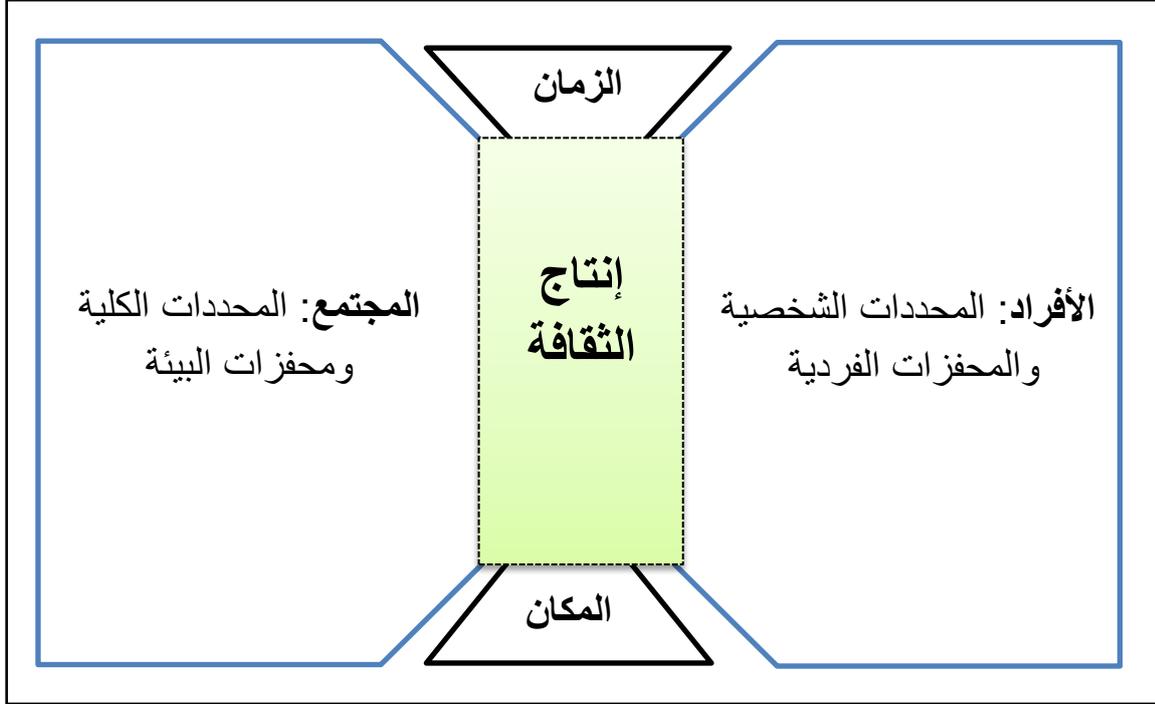
أما مفهوم التنمية المستدامة فقد ورد لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة و التنمية عام 1987 على أنها "تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم"¹.

للتنمية المستدامة بعداً حضارياً تشمل كل جوانب الحياة، والثقافة يمكن أن تعرقل كما يمكن أن تحفز مسار هذه التنمية الحضارية. فالمقاولات تمثل جزءاً هاماً من النسيج الاقتصادي الوطني، كما تساهم في عملية خلق الثروة، و يمكن أن تكون أداة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة و العادلة عبر مختلف مناطق الوطن.

من خلال ما سبق يمكننا استنتاج نموذج للثقافة كما يلي:

¹ عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، التنمية المستدامة: فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص 25.

شكل رقم 01-01: نموذج الثقافة للأفراد و المجتمع



المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الشكل أن إنتاج الثقافة يتحكم فيها العناصر التالية:

- **الأفراد و المجتمع:** أي مختلف المحددات التي تميز شخصية الأفراد في مجتمع معين بالإضافة إلى خصائص البيئة على المستوى الكلي من أجل التفاعل مع هذه المحددات الشخصية.
- **الزمان:** إن إنتاج الثقافة يختلف مستواه من وقت لآخر و ذلك نتيجة لأن الثقافة في حد ذاتها تتراكم عبر الزمن.
- **المكان:** إن إنتاج الثقافة على مستوى المجتمع يختلف باختلاف المكان، والموارد التي تتوفر به.

بعد التطرق لعنصر الثقافة و الذي يمثل متغيرا أساسيا في دراستنا وإلى أهم المفاهيم المرتبطة بها، سوف نحاول إسقاط هذا النموذج المستخلص (شكل رقم 01-01) في تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر من خلال الدراسة التطبيقية لهذه الرسالة في الفصل الثالث.

خلاصة:

تجمع الثقافة بين مجموعة مختلفة من أنماط السلوك و التوجه الذي يتميز به أفراد مجتمع معين عن غيرهم سواء كانت وراثية أم مكتسبة، فهي تنتقل عن طريق نقل المعرفة و مختلف المهارات التي اكتسبها أفراد المجتمع و الخبرات من جيل لآخر، أين يلعب الاتصال، التفاعل الاجتماعي، التعليم دورا مهما في ذلك.

من بين تعاريف الثقافة وأكثرها وضوحا تعريف أحد علماء الاجتماع روبرت حيث يعرفها بقوله : «إن الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم بعمله، أو نمتلكه كأعضاء في مجتمع»¹، كما تختلف الثقافة من مجتمع إلى آخر، لأن سلوك الأفراد وما يعتقدونه يختلف من مجتمع إلى آخر، فأسلوب الاستجابة للمتغيرات المختلفة في بيئة ما يتوقف على الثقافة التي في ظلها نشأ هؤلاء الأفراد، و عليه يمكن من خلال فهم و تعزيز هذه الثقافة بالشكل الإيجابي الوصول إلى مجتمعات قادرة على انشاء مقاولات ضمن عجلة التنمية المستدامة.

¹ ميكل تومبسون و آخرون، مرجع سابق، ص 09.

2- مفهوم المقاولاتية و دورها في المجتمع

تمهيد:

تطور الاهتمام بالمقاول على مدى التاريخ، حيث قام الباحثين الاقتصاديين بدراسة أثرها في التنمية الاقتصادية، كما تناولها المختصين في العلوم السلوكية من خلال البحث حول مميزات الشخصية المقاولاتية، إلى جانب الدراسات التي اهتمت بالتنظيم من الجانب التسييري.

كل هذه الأبعاد تدخل ضمن "الإطار الشامل للتنمية التي يتكامل فيه الجانب الاقتصادي و المالي الكلي مع الهيكل الاجتماعي و البشري، حيث ينظر إلى التنمية على أنها تحويل المجتمع من العلاقات وطرق التفكير و طرق الإنتاج التقليدية إلى طرق أكثر حداثة"¹.

2-1 - مفهوم المقاولات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المقاولات الصغيرة الأساس الذي كان يعتمد عليه الاقتصاد العالمي عبر التاريخ، إذ أن ظهور المؤسسات الكبيرة يرتبط أساسا مع بداية الثورة الصناعية و ذلك في الدول التي بدأت تعتمد على التصنيع، بينما في الدول النامية فلم تظهر بها مؤسسات كبيرة إلا بعد تحديث اقتصادها.

و لهذا يمكن اعتبار الثورة الصناعية بداية الاهتمام بإدارة المؤسسات الكبيرة أين ركز علماء الإدارة الأوائل على معالجة مشاكلها بصفة خاصة و أهملوا إدارة الأعمال الصغيرة.

¹ مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية : نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص130.

1-1-2 التطور التاريخي للمقاولات الصغيرة

من المهم قبل دراسة و تحليل الموضوع، التطرق إلى تاريخ هذا النوع من المؤسسات وبداية الاهتمام بها سواء على المستوى العالمي أو على مستوى الدول العربية.

أ- المكانة التاريخية للمقاولات الصغيرة في الاقتصاد العالمي

تعتبر الأعمال الصغيرة الوحدة الأساسية التي قام عليها الاقتصاد العالمي في جميع الحضارات و المجتمعات حتى القرن السابع عشر، فأى مجتمع كان يعتمد على الحرف و المزارع و أسلوب المقايضة للسلع و الخدمات التي تحتاجها الجماعة، كل هذه الأعمال كانت صغيرة الحجم و أسرية الطابع تقيمها الأسرة كمصدر رئيسي للدخل حيث تنتج ما تحتاجه و تقايض أو تبيع الفائض لسكان القرية أو المدينة، كما أن السفر من أجل الاستيراد و التصدير كان يتم بين عدد محدود من الشركاء و يهدف في الغالب إلى تنفيذ صفقة تجارية واحدة¹.

ب- إدارة أعمال المقاولات الصغيرة

إن اهتمام علماء الإدارة بالمقاولات الصغيرة جاء متأخراً، لأن علم الإدارة ولد وتطور لمعالجة مشاكل المؤسسات الكبيرة و الاستجابة لحاجاتها الإدارية، بينما المؤسسات الصغيرة في الاقتصاد التقليدي لم تكن في حاجة إلى ممارسات و أنظمة إدارية معقدة، فالمؤسسات الأسرية كان يساهم في تسييرها كل أفراد الأسرة و لم تقم على أساس تقسيم الأعمال بينهم أو الإجازات و الترقيات و نظام الأجور و غيرها من الأنظمة.

¹ سعاد نائف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة - أبعاد للريادة - ، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 48.

منذ أواخر ستينيات القرن الماضي ومع ظهور نظريات المنافسة غير الكاملة ونظريات وفورات الحجم الكبير، انتشرت فكرة أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة لا تستطيع العيش في إطار وجود درجة كبيرة من اللإيقين ومنافسة شديدة في الأسواق ووجود خاصيات وفورات الحجم الكبير أي انخفاض التكلفة الحدية للإنتاج مع ارتفاع حجم الإنتاج. وحسب هذه النظريات، فإن معظم المنشآت الصغيرة يؤول للاختفاء أو الاندماج ضمن منشآت أكبر¹.

كما افترض رواد علم الإدارة بأن "الإدارة العلمية" تتحقق بتنفيذ مبادئ عامة كونية تنطبق على كل المنظمات بغض النظر عن حجمها، حيث حدد "هنري فايول" الوظائف التي يجب أن يتفرغ لها كل من يريد أن يمارس عمله الإداري بأسلوب علمي و التي تشمل التخطيط، التنظيم، الرقابة و التوجيه، وأن يمارسها وفق مبادئ التخصص، التدرج و وحدة الأمر. نفس الشيء بالنسبة لـ "فريدريك تايلور" الذي طور منهجية لتقسيم الوظائف ودراسة الحركة والوقت حيث افترض بأنه على المؤسسة أن تحدد مهام كل وظيفة وفق مبدأ التخصص.

و عليه اعتمد هؤلاء العلماء بوضع أسس علم الإدارة بتحديد مبادئ و صيغ عمل واحدة و سليمة تصلح لكل المؤسسات بغض النظر عن حجمها و نشاطها، إلا أن صاحب المؤسسة الصغيرة لا يتفرغ لوظيفة الإدارة فقط بل يهتم بكل وظائف

¹ جامعة الدول العربية و آخرون، تفعيل الدور التنموي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، إدارة العلاقات الاقتصادية، صندوق النقد العربي، 2013، ص 210.

المؤسسة، كما أن المؤسسة الصغيرة لا تستطيع اعتماد مبدأ التخصص بصفة مطلقة منذ التأسيس لأنها تستخدم عمال كل منهم يمكن أن يقوم بأكثر من وظيفة*.

و لذلك انصب اهتمام العلماء الأوائل على احتياجات المؤسسات الكبيرة من أنظمة العمل، الإنتاج و التمويل و الحسابات الخ، إلى جانب العمل كمديرين و تقديم الاستشارات لحل مشاكلها مقابل مبالغ كبيرة، بينما المؤسسات الصغيرة التي لا تستطيع دفع هذه المبالغ فان مشاكلها لم تصل إلى أسماع و اهتمام هؤلاء العلماء مما جعل معظم أفكارهم تنصب على المؤسسات الكبيرة¹.

أما فترة السبعينات و الثمانينات من القرن الماضي، شهدت ارتفاع طالبي العمل إلى جانب تطور التكنولوجيا في الدول المتقدمة، مما ساهم في ظهور مقاولات صغيرة و متوسطة و أصبحت عددها يتزايد بشكل كبير ليلغي الفكرة السائدة حول هيمنة و فرات الحجم، و أصبحت الشركات الكبيرة تتعاقد مع هذه المقاولات من أجل تقليل التكاليف و مواجهة المنافسة الدولية.

2-1-2 نشأة المقاولات العربية الصغيرة

لقد عرفت كل من مصر، العراق و سوريا البداية الأولى لنشأة المؤسسات الصغيرة في الدول العربية خلال العقود الأولى من القرن العشرين².

* إن المقاول الصغيرة في بداية حياتها لا تسعى لاستخدام عامل متخصص في الإعلام الآلي وفق شهادة متخصصة لأن ذلك يكلفها أجرا عاليا نتيجة التخصص، و لذلك تقوم باستخدام محاسب يلم بالمبادئ الأساسية للإعلام الآلي و هذا يكلفها أجرا أقل.

¹ سعاد نانف برنوطي، مرجع سابق.

² بسمان فيصل محجوب، رؤية استشرافية لأثر منظمة التجارة العالمية على أداء المنشآت الصغيرة في الوطن العربي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 03، 2003، ص 61.

أ- بداية المقاولات العربية الصغيرة

إن تطور الاقتصاديات الحرفية التي كانت سائدة في الدول العربية إبان الحكم العثماني ولغاية القرن التاسع عشر، شهدت تطورا كبيرا في عقد العشرينات بعد أن حققت بعض الدول العربية استقلالها أين بدأت تشهد ولادة قطاعات الأعمال بالمفهوم الحديث المكون من مجموعة من المقاولات الفردية، العائلية و المساهمة، و كانت تتسم بأنها مقاولات صغيرة بكل المعايير المعتمدة سواء معايير العمل، رأس المال، المبيعات أو الإنتاج الخ.

شهدت الفترة ما قبل الحرب العالمية الثانية نمو في قطاعات الأعمال وبالتحديد في مصر، سوريا، العراق، الأردن و لبنان فزاد عدد المقاولات و نمت موجوداتها و مبيعاتها، إلا أن الحرب العالمية الثانية كان لها تأثيرا سلبيا عليها، فتقلص عدد المقاولات و صفت المئات منها بحكم الخسائر المترتبة جراء الحرب.

جاءت مرحلة إعادة التعمير بعد نهاية الحرب، خاصة مرحلة الرواج الاقتصادي التي شهدها العالم و التي كان لها آثار ايجابية على قطاع الأعمال في الدول العربية التي عرفت تزايدا في المقاولات في مرحلة الخمسينات، ثم شهدت المؤسسات الصغيرة نشاطا حتى عقد السبعينات، لنتوجه الأنظار بعدها إلى التحول نحو القطاع الخاص أين عرفت الدول العربية عمليات الخصخصة¹، و زيادة الاعتراف بدور القطاع الخاص و مساهمته في التنمية.

¹ مرجع سابق، ص 61.

ب- تطور المقاولات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

بعد الاستقلال، قامت الجزائر بإعادة تشغيل المؤسسات الاقتصادية وفقا للنظام الاشتراكي منذ 1971، أين هيمن القطاع العام على الاقتصاد اعتمادا على الصناعات الثقيلة والمؤسسات الكبيرة، مما أدى إلى عدم الاهتمام الكافي بالمقاولات الصغيرة، إلا أن هذه النظرة تغيرت في ظل محاولة تنويع الاقتصاد خارج المحروقات.

في الثمانينات، تم إعادة الاعتبار للقطاع الخاص والتراجع عن الصناعات المصنعة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، أين تم القيام بإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية والإجراءات المتعلقة باستقلالية المؤسسات سنة 1988، ثم تطبيق الإصلاحات بمساعدة المؤسسات النقدية والمالية الدولية لخصوصية المؤسسات العامة وتشجيع القطاع الخاص مما جعل المقاولات الصغيرة والمتوسطة تعرف اهتماما ملحوظا¹.

إلا أنه بعد صدور قانون النقد والقرض سنة 1990، وتحرير التجارة الخارجية واستقلالية المصارف التجارية وتحرير الأسعار وما رافقها من انخفاض العملة الوطنية، وصدور قانون الاستثمار سنة 1993 بهدف ترقية الاستثمار وإتاحة المزيد من الحرية والمساواة بين المتعاملين الوطنيين والآخرين.

اتجه الاقتصاد الجزائري إلى الانفتاح بتنفيذ برامج إصلاح صندوق النقد الدولي، وبرامج التعديل الهيكلي سنة 1998 مع البنك الدولي، مما جعل الدولة تقوم بمجموعة من المبادرات المتعلقة بترقية الاستثمار خاصة فيما يتعلق بالمقاولات

¹ صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03، الجزائر، 2004، ص 26-28.

الصغيرة والمتوسطة باعتبارها محورا أساسيا للنمو من خلال تطبيق القانون التوجيهي لترقيتها في 12 ديسمبر 2001 والرفع من تنافسيتها، لتهتم في مرحلة مواءمة بمراكز التسهيل، المشاتل، الحاضنات، تسيير القرض المصغر، دور المقاولاتية و مختلف آليات الدعم الجديدة كالحضائر الصناعية، لتمثل بداية مرحلة مهمة لمحاولة تنويع الاقتصاد وتحقيق التنمية المستدامة بدلا من التركيز على قطاع المحروقات لوحده.

3-1-2 تعريف المقاولات الصغيرة والمتوسطة

من الصعب تحديد تعريف واحد للمقاولات الصغيرة و المتوسطة بسبب التباين الموجود في خصائص و نشاط كل مؤسسة، كذلك بين درجة النمو الاقتصادي من دولة لأخرى مما أدى إلى تعدد المعايير المحددة لها.

أ- تعريف المقاولاتية:

تعني المقاولاتية* (Entrepreneurship concept) "عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما تعني تحقيق السبق في قطاع معين. و المقاول هو الذي يبتكر شيئا جديدا بشكل كلي و شمولي¹ و يقصد بالمقاولاتية في إدارة الأعمال ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أعمال جديد و إدارة الموارد بكفاءة، فهي تنصب على كل ما هو جديد ومتميز.

كما أن هناك علماء يقولون أن المقاوله مهمة ليس فقط للأفراد، بل للمؤسسات أيضا، فقد طوروا المهتمين بالموضوع مصطلحا خاصا و هو "Entrapreneur" لمصطلح المؤسسة التي تنمي و تستثمر هذه الاستعدادات في مدرائها، و يعني

* يطلق كذلك على المقاولاتية بمصطلح ريادة الأعمال أو الريادية كما يطلق على المقاول مصطلح الريادي.
¹ فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة- مدخل استراتيجي للمنافسة و التميز-، دار الشروق، الأردن، 2006، ص 47.

المصطلح ريادة داخلية أي داخل المؤسسة، فحتى تحتفظ المؤسسة بقدرتها التنافسية عليها أن تستقطب عناصر ذات استعدادات مقاولاتية عالية و أيضا أن تحافظ عليهم من خلال توفير الأجواء لهم.

كما أن إنشاء المقاوله يستوفي ثلاث حالات مختلفة¹:

- الانشاء (la création: ex nihilo): إنشاء مؤسسة من طرف فرد أو

جماعة، في هذه الحالة يمكننا الحديث عن إنشاء مؤسسة جديدة.

- إعادة بعث المؤسسة (la reprise d'entreprise): إنشاء مؤسسة من

خلال بعث جزئي أو كلي لنشاطات و أصول مؤسسة قديمة.

- تفعيل مؤسسة (la réactivation d'entreprise): إعادة إقلاع نشاطات

مؤسسة في سبات.

كما تتبين خصوصية المقاولين باعتبارهم يتحمسون فرديا وفق نظرية المقاول

فحسب "شمبيتر" (Schumpeter):

فإن المقاول يلعب دور أساسي في النظام الرأسمالي، يتحمس بالتحفيزات

الفردية للنجاح والريح، إلا أن هذا المقاول يتهدد بالبيروقراطية الموجودة في المؤسسات

الكبيرة مما تبعده و بالتالي إلغاء كل مصادر الابتكار و النمو².

¹ Alain Fayolle, « Introduction à l'entrepreneuriat », Dunod, Paris, 2005. p 18.

² Http : www.ladocumentationfrancaise.fr/revues - collections/problèmes - économiques, p 1.

و قد قدم كل من "Bolton" و "Thompson" عشرة أدوار رئيسية يقوم بها المقاولون من أجل تحقيق الأهداف التي يسعون إليها¹ :

- يؤدون أعمالا تختلف اختلافا جوهريا عما يقوم به الآخرون.
- يتمتعون بالخلق و الابتكار،
- يدركون و يستثمرون الفرص،
- يوفرون المواد اللازمة لاستثمار الفرص،
- بارعون في تكوين شبكات من العلاقات مع الآخرين،
- قادرون على مواجهة الأحداث غير المتوقعة،
- يستطيعون إدارة المخاطر،
- يتمتعون بالسيطرة على شركاتهم،
- يضعون عملاءهم في مقدمة أولياتهم،
- يخلقون رؤوس الأموال التي يحتاجون إليها.

فاعتماد المقاولين على الابتكار من خلال ميلاد شيء جديد سواء كان اختراعا أو فكرة يجب أن يكون أصيلا، فبدون الأصالة و الحداثة لا يوجد إبداع. و حيث يوجد تأكيد على الأصالة فان ذلك يضمن أيضا إنتاج الأفكار القديمة في ارتباطات جديدة².

¹ عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007، ص 109.

² نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006، ص 179.

اقترح كل من "نلسون" (R.Nelson) و "وينتر" (S.Winter) و أتباع التيار التطوري مثل "دوزي" (G.Dosi) نظريتهم من خلال النظام التكنولوجي باعتبار أن النظام الروتيني يلائم أكثر المؤسسات الموجودة في السوق والنظام المقاولاتي و هو يلائم المقاولات التي تدخل حديثا إلى السوق ولا يصلح للمؤسسات الموجودة، هذا التميز مستمد من نظرية النمو (La théorie du développement économique) من جهة أين يظهر دور المقاول المبتكر (المنطق المقاولاتي)¹.

تعددت التعاريف الممنوحة لهذه المؤسسات يجعلنا نميز بين الدول المتقدمة والنامية، فالمقاول الصغيرة في بلد متطور قد تكون متوسطة في بلد نامي:

- التعريف الصادر عن بعض الهيئات الدولية:

جدول رقم 01-01 تعريف الهيئات الدولية للمؤسسات الصغيرة

الهيئة	عدد العمال	رأس المال (ألف دولار)
البنك الدولي	من 10 إلى 50	من 250 إلى 300
منظمة التنمية الصناعية (اليونيدو)	لا يزيد عن 100	لا يزيد عن 250
منظمة العمل الدولية	-	لا يزيد عن 350

المصدر: أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، مصر،

2007، ص 21.

¹ OLIVER Booba – OLGA, L'économie de l'entreprise, Illustration Bruno, France, 2003, p147.

- تعريف الاتحاد الأوربي وقانون الشركات البريطاني عام 1985:

جدول رقم 01- 02: التعريف الأوربي و البريطاني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

التعريف البريطاني	التعريف الأوربي	
لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي.	لا يزيد عن 28 مليون دولار أمريكي.	حجم تداول سنوي
لا يزيد عن 65.6 مليون دولار أمريكي.	لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي.	حجم رأس مال مستثمر
لا يزيد عن 250 عامل أو موظف.	لا يزيد عن 250 عامل أو موظف.	عدد العمال والموظفين

المصدر: نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،

الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006، ص 25- 26.

- تعريف دول جنوب شرق آسيا:

جدول رقم 01- 03: تعريف دول جنوب شرق آسيا للمؤسسات الصغيرة

الدولة	معيار القياس كحد أدنى
اندونيسيا	أقل من 19 عامل
ماليزيا	أقل من 25 عامل
الفلبين	أقل من 99 عامل
سنغافورة	أقل من 50 عامل
تايلاندا	أقل من 5 عمال

المصدر: مرجع سابق، ص 27.

- تعريف بعض الدول المتطورة:

جدول رقم 01- 04: تعريف أمريكا و اليابان و ألمانيا للمؤسسات الصغيرة

الدولة	عدد العمال	رأس المال (ألف دولار)
و.م.أ *	من 20 إلى 199	-
اليابان	لا يزيد عن 300	لا يزيد عن 500
ألمانيا	من 03 إلى 49	-

المصدر: أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 21.

- تعريف بعض الدول العربية:

جدول رقم 01- 05: تعريف بعض الدول العربية للمؤسسات الصغيرة

الدولة	عدد العمال	رأس المال
المغرب	لا يزيد عن 49	لا يزيد عن 625 ألف دولار
لبنان	لا يزيد عن 49	-
مصر **	لا يزيد عن 100	مليون جنيه

المصدر: مرجع سابق، ص 23.

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ اختلاف المعايير التي استخدمتها الدول في تعريفها للمقاولات الصغيرة و المتوسطة، حيث أن هذا الاختلاف يمكن أن يكون في الدولة الواحدة، إلا أن معظمها يعتمد أساسا على معياري "العمال" باختلاف أعدادها و"رأس المال" باختلاف قيمته.

* قامت و.م.أ بوضع تعاريف متعددة خاصة بكل صناعة تم العمل بها في أول أكتوبر عام 2000.
** هذا التعريف وارد عن قانون الصناعات الصغيرة و المتوسطة في مصر، إلا أن هناك 14 تعريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تطرق إليها أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 16-17-18.

ب- التعريف الجزائري

عرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق ل 12 ديسمبر 2001 من أجل ترقيتها وتحديد تدابير مساعدتها¹ كما يلي :

تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات و التي تشغل من (1) إلى (250) شخصا*، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي (2) ملياري دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (500) خمسمائة مليون دينار**، مع استيفاءها معايير الاستقلالية^{2***}.

- المؤسسة المتوسطة: هي التي تشغل ما بين (50) إلى (250) شخصا، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون و ملياري (2) دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) و خمسمائة (500) مليون دينار³.

- المؤسسة الصغيرة: هي التي تشغل ما بين (10) إلى (49) شخصا، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (100) مليون دينار⁴.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص 5.

* الأشخاص المستخدمون: هم عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة.

** الحدود المعتبرة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة هي تلك المتعلقة بأخر نشاط مقفل مدة اثني عشر شهرا.

*** المؤسسة المستقلة: كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25 % فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموع مؤسسات أخرى.

² مصدر سابق، المادة 4، ص 5.

³ مصدر سابق، المادة 5، ص 6.

⁴ مصدر سابق، المادة 6، ص 6.

- المؤسسة المصغرة: هي التي تشغل من عامل (1) إلى تسعة (9) عمال و تحقق رقم أعمال اقل من عشرين (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (10) ملايين دينار¹.

من خلال ما سبق يمكن تلخيص التعريف الجزائري من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 01- 06: التعريف الجزائري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

حجم المؤسسة	عدد العمال الدائمين	رقم الأعمال (مليون دج)	الحصيلة السنوية (مليون دج)
متوسطة	250-50	2-200 مليار دج	500-100
صغيرة	49-10	أقل من 200	أقل من 100
مصغرة	9-1	أقل من 20	أكثر من 10

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية، المادة 04-07، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص 05-06.

نلاحظ أن الجزائر هي الأخرى من الدول التي اعتمدت على معياري "العمل" و"رأس المال"، مع العلم أنه يمكن و بصفة استثنائية مراجعة الحدود المتعلقة برقم الأعمال و مجموع الحصيلة السنوية حسب التغيرات المالية و الاقتصادية ذات الأثر المباشر على سعر الصرف، كما أن هذا التعريف يعد مرجعا في كل برامج و تدابير المساعدة و آليات الدعم لصالح هذه المقاولات، ومن أجل إعداد و معالجة الإحصائيات المتعلقة بالقطاع.

¹ مصدر سابق، المادة 7، ص 6.

2-2- معاير تحديد المقاولات الصغيرة والمتوسطة

هناك العديد من المعايير التي تساعد في تحديد مفهوم المقولة الصغيرة والمتوسطة و تمييزها عن غيرها من المؤسسات.

2-2-1 المعايير الكمية

هي المعايير التي يمكن توظيفها للأغراض الإحصائية كما تساعد الجهات التي تدعم هذه المقاولات على اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها.

أ- معيار عدد العمال

يعتبر من أهم المعايير الكمية استخداما نظرا لسهولة قياسه عند تحديد الحجم، فلهذا المعيار ميزة المقارنة الدقيقة بين المنشآت الصناعية، إلا أنه لا يوجد اتفاق عام حول عدد العمال للمقاولات الصغيرة و المتوسطة من دولة لأخرى حسب الحالة الاقتصادية، فالدول المتقدمة كاليابان و أمريكا و انجلترا على سبيل المثال يتراوح الحد الأقصى للعمال بين (200) إلى (500) عامل بينما يقل هذا العدد في الدول النامية بين (9) إلى (100) عامل¹.

إلا أن هذا المعيار تعرض للنقد لأنه لا يعكس الحجم الحقيقي للمؤسسة بسبب اختلاف معامل رأس المال، فهناك مؤسسات تتطلب استثمارات رأسمالية ضخمة ولكنها توظف عددا قليلا من العمال و لا يمكن اعتبارها من المقاولات الصغيرة، كما أن هناك مؤسسات تتطلب استثمارات رأسمالية قليلة و لكنها توظف عددا كبيرا من العمال و لا تدرج في صنف المقاولات الصغيرة.

¹ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005، ص 48.

ب- معيار رأس المال

يعتبر من المعايير الأساسية في تمييز حجم المقاوله لأنه يمثل عنصرا هاما في تحديد الطاقة الإنتاجية، فالمقاولات التي تتميز بانخفاض حجم رأس المال المستثمر تعتبر صغيرة، إلا أنه يختلف من دولة لأخرى كما أن هناك مشكلة في تحديد المقصود من رأس المال هل هو رأس المال المستثمر من ثابت و عامل أو رأس المال الثابت*.

هذا المعيار لا يصلح بمفرده للمقارنة بين المؤسسات في الدول حيث تختلف قيمة النقود من دولة لأخرى، بل تختلف في الدولة الواحدة حسب معدلات التضخم وارتفاع الأسعار و الحالة الاقتصادية للبلد.

ت- معيار معامل رأس المال

باعتبار أن المعيارين السابقين وجهت لهما الانتقادات، حيث أن استخدام كل منهما منفردا يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المقاوله، فعدد قليل من العمال في المؤسسة لا يعني أن حجمها صغير، إذ من المحتمل أن يكون حجم رأس المال فيها كبيرا مما يجعلها تصنف من المؤسسات الكبيرة حسب معيار رأس المال، كما يمكن أن يكون رأس المال صغيرا و حجم العمالة كبيرا مما يتم تصنيفها كمؤسسة كبيرة وفقا لمعيار العمالة، و صغيرة وفقا لمعيار رأس المال.

* هناك من يفضل استعمال هذا المعيار على أساس رأس المال الثابت لأنه يعكس حجم الطاقة الإنتاجية مع استبعاد قيمة الأراضي.

للتقليل من هذه الانتقادات، يتم المزج بين هذين المعيارين في "معامل رأس المال" و هو يمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحدة العمل حسب القانون التالي :

$$\text{معامل رأس المال} = \frac{\text{رأس المال الثابت}}{\text{عدد العمال}}$$

و بالتالي يعطينا كمية الإضافة إلى رأس المال (الاستثمار) المطلوبة لتوظيف عامل واحد في المقولة، عادة ما يكون هذا المعيار منخفضا في قطاع الخدمات والتجارة، و يكون مرتفعا في القطاع الصناعي.

2-2-2 المعايير النوعية

يرى بعض الباحثين أنه من الواجب تكملة المعايير الكمية ببعض المعايير التي يمكن ذكرها فيما يلي:

أ- معيار قيمة المبيعات

يسمح هذا المعيار بقياس مستوى نشاط المقاولات و مدى قدرتها التنافسية، فإذا كانت مبيعاتها كبيرة فإن هذا يدل على حجم السوق المعتبر الذي تعتمد عليه في تسويق منتوجاتها*.

ب- المعيار القانوني

يعتمد على طريقة تمويل المقولة برأس المال، و عليه يمكن اعتبار المقاولات الفردية، العائلية، شركة التضامن، التوصية، المحاصة، الوكالات الحرفية والمهن الحرة

* قيمة المبيعات لا تكون دائما تعبر على الحجم، إذ يتم استبعاد هذا المعيار عندما تكون المؤسسة في حالة الظروف غير العادية كتصفية الكمية الكبيرة لمنتوجاتها المتواجدة بالمخزون بأسعار تقل عن تكلفتها.

يدخل في تعريف المقاولات الصغيرة و المتوسطة، أما شركات الأموال فرأس مالها يكون كبيرا مقارنة بشركات الأشخاص.

ت- معيار التنظيم

أي الاعتماد على مصادر تمويل محلية و الجمع بين الملكية و الإدارة و قلة عدد مالكي رأس المال إلى جانب ضيق نطاق العمل من خلال الاعتماد على الأسواق المحلية نتيجة لصغر حجم الطاقة الإنتاجية.

ث- المعيار التكنولوجي

هي المقاولات التي عادة ما تستخدم تكنولوجيا ذات كثافة عمالية كبيرة و رأس مال منخفض.

و من التصنيفات المعروفة كذلك نجد تصنيف "ستالي" و "موريس"¹ بالاعتماد على العوامل التالية:

- الموقع الجغرافي: حيث تتمركز هذه المقاولات غالبا في المواقع التي تقترب من المواد الأولية.

- العملية الإنتاجية: أين تميل هذه المقاولات إلى استخدام المهارات اليدوية وأيضا تتميز بالبساطة في عملية التجميع.

- السوق: أين يتم توزيع المنتجات و تأدية الخدمات حيث نجدها تحتل جزء صغيرا من السوق و غالبا ما تعتمد على السوق المحلي.

¹ أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 32-33.

كلما كانت حصة المؤسسة في السوق كبيرة و حظوظها وافرة كلما اعتبرت هذه المؤسسة كبيرة أما تلك التي تستحوذ على جزء يسير منه و تنشط في مناطق ومجالات محدودة فتعتبر صغيرة أو متوسطة، إلا أنه في ظل الحالات المتعددة للسوق كالمنافسة التامة، الاحتكار التام و احتكار القلة فإنه يصعب علينا تحديد تعريفها بهذا المؤشر .

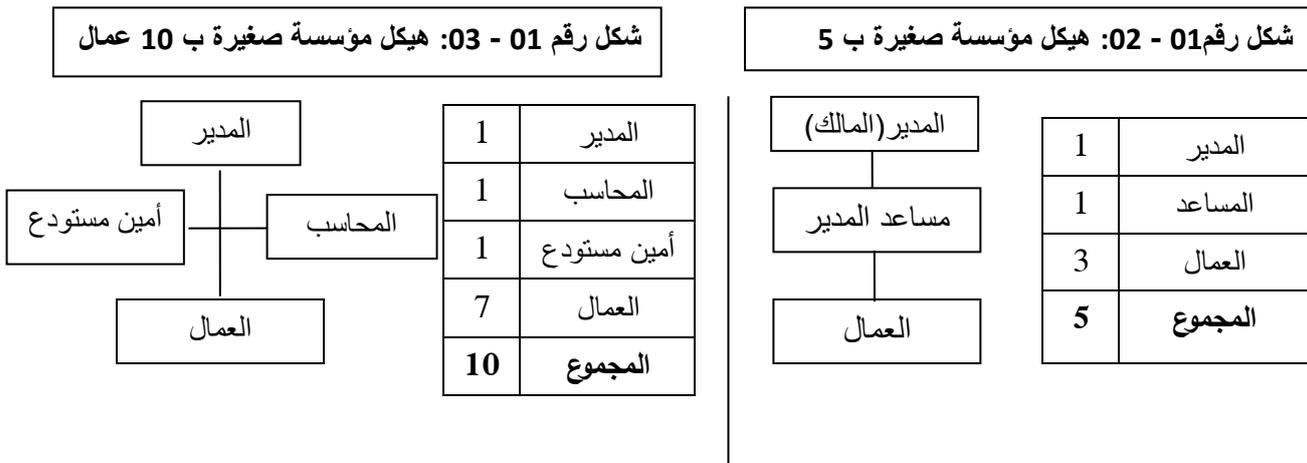
2-2-3 هيكل المقاولات الصغيرة والمتوسطة ونشاطها

الهيكل يعني الصورة التي تظهر من خلالها الإدارات و العلاقات في المؤسسة سواء أفقياً أو عمودياً، و يختلف من مؤسسة لأخرى (صغيرة، متوسطة، كبيرة) أو (صناعية، تجارية).

أ- الهيكل التنظيمي

يتم عرض أمثلة عن هيكل المقاول من خلال الأشكال التالية:

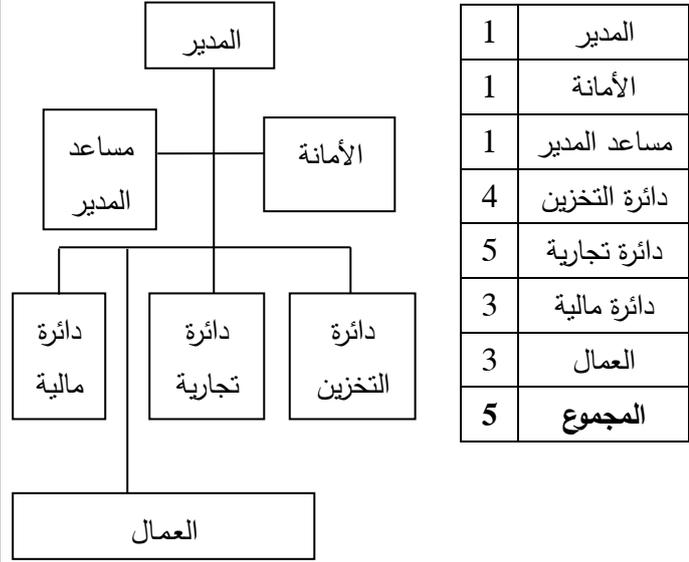
- هيكل المقاول الصغيرة:



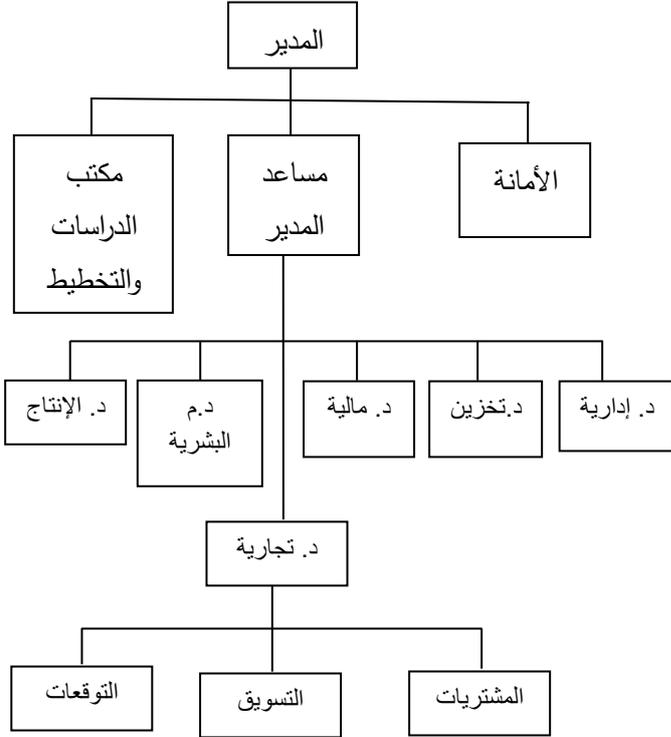
المصدر : نبيل جواد، مرجع سابق، ص 56-57.

- هيكل المقاول المتوسطة:

شكل رقم 01-04: هيكل مقاول متوسطة ب 50 عامل



شكل رقم 01-05: هيكل مقاول متوسطة ب 200 عامل



المصدر: مرجع سابق، ص 59.

من خلال عرض مختلف الهياكل، نلاحظ أن المقاول الصغيرة هيكلها بسيط يسمح بإجراء اتصالات سريعة بين المسؤول و العمال، و كلما تحولت المقاول إلى متوسطة يزداد حجم الهيكل بزيادة عدد المسؤولين و العمال إلى أن تصبح المؤسسة كبيرة، أين تصبح العلاقة بين مختلف الإدارات معقدة.

المقاولات الصغيرة و المتوسطة تساهم في رفع مهارات المسؤولين من خلال سهولة التنقل بين الوحدات، إلى جانب رفع مهارات العمال الذين يستفيدون من سهولة تغيير وظائفهم على مستوى المقاول عبر الزمن.

2-3- خصائص المقاولات الصغيرة والمتوسطة

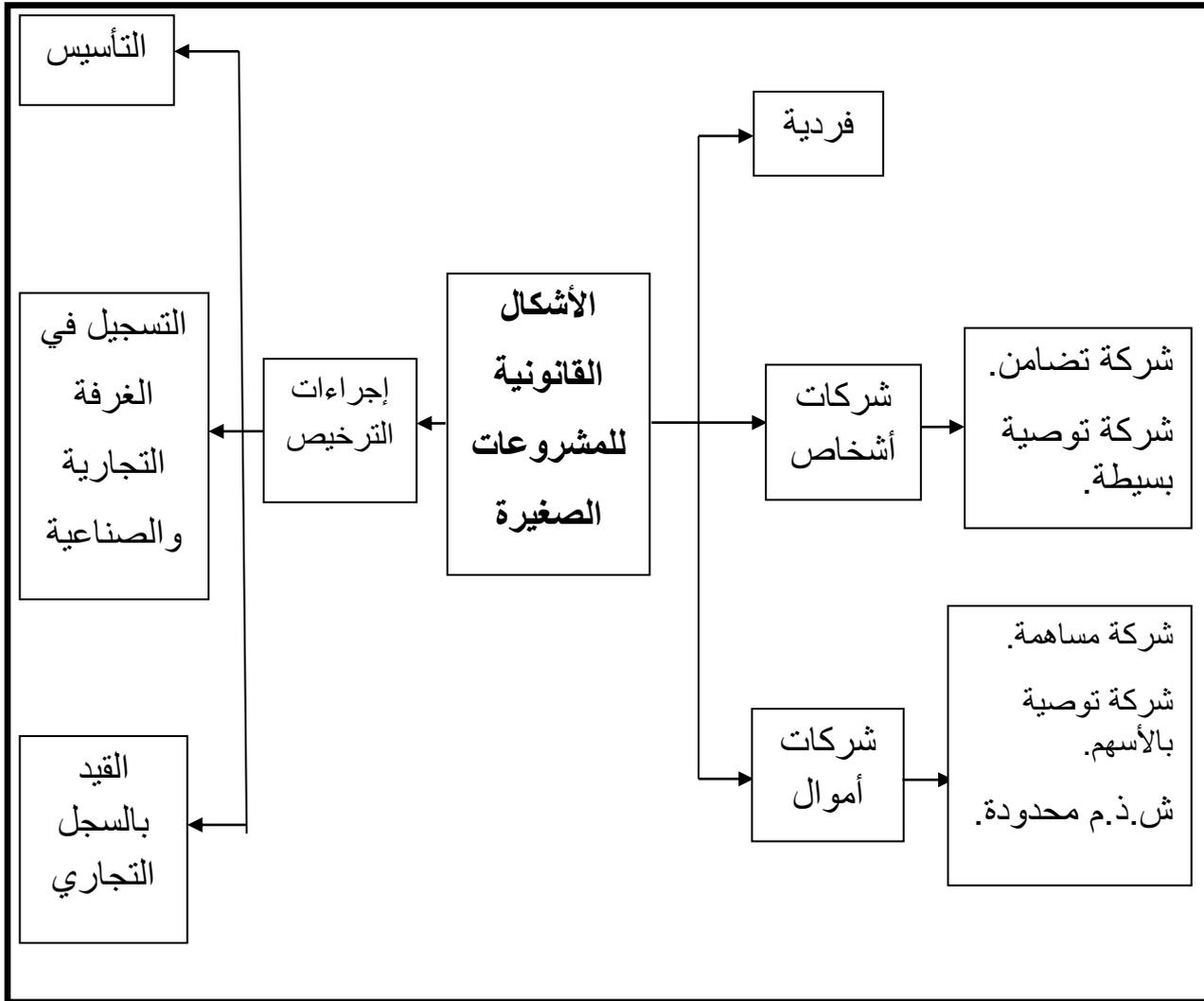
للمقاولات الصغيرة خصائص و مميزات عديدة تجعلها تنتشر بسهولة وتتزايد بنسب كبيرة، إلا أن هناك بعض الدراسات التي بينت أن هذا النوع من المؤسسات تتميز بصفة سلبية لأنها تعاني من معدلات وفاة عالية، خاصة في السنوات الأولى من تأسيسها لأنها غالبا ما تكون عبارة عن شركة أفراد و ليس شركة مساهمة كما أنها غالبا ما تتميز بحجم إنتاج و تمويل صغيرين.

إلا أن أعدادا أخرى منها نجحت لأنها تتمتع بخصائص تنظيمية و قانونية مهمة تحتاج أيضا أن نتناولها في هذا المبحث، و ذلك من أجل الاستفادة منها واستغلالها كنقاط قوة من أجل الاستمرار و التطور من طرف الأفراد الذين يديرون أو يسعون إلى إنشاء مقاولات صغيرة.

2-3-1 الأشكال القانونية لملكية المقاولات الصغيرة والمتوسطة

هناك عدة أشكال قانونية يجب على صاحب المشروع معرفتها من أجل اختيار الشكل المناسب الذي يلائم مشروعه، يمكن عرض هذه الأشكال من خلال المخطط الموالي:

شكل رقم 01 - 06: الأشكال القانونية للمؤسسات الصغيرة



المصدر: محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل

العربية، مصر، 2003، ص 48.

2-3-2 شركة الأفراد

تعتبر من أقدم الأشكال القانونية و أبسطها من حيث طريقة التكوين و أكثرها انتشارا خاصة في الدول ذات الاقتصاد البسيط، و يمكن أن تكون منشأة فردية* يملكها

* بالنسبة لمحمد هيكل فيعتبر منشأة فردية في مصر هي التي يملكها شخص واحد و لا تعتبر شركة و لا تسجل في مصلحة الشركات بل يتم تسجيلها في السجل التجاري التابع لمكان المنشأة.

شخص واحد مسؤول مسؤولية محدودة عن ديونه، يتحمل كل الأخطار التي يتعرض إليها و يحصل على جميع أرباحه.

من مميزات أن صاحب المقاوله مسؤول عن إدارة كل نشاطاته بما يعطيه الحرية في التسيير و سرعة اتخاذ القرارات و الرغبة في الاستفادة من ثمره الجهد الخاص، وغالبا ما يكون رأس مالها من ثروته الخاصة كما قد يلجأ إلى الاقتراض أحيانا، و يتم اللجوء إلى هذا النوع من المؤسسات ** كمصدر أساسي للدخل و كبديل عن العمل كموظف لدى الغير، فإجراءاتها القانونية للتأسيس محدودة وبسيطة مقارنة مع الأنواع الأخرى.

أما عيوب المؤسسات الفردية فتتمثل في أن المالك يتحمل كامل الديون المترتبة عن العمل حيث يمس ذلك حتى ثروته الخاصة، كما أن حياة المؤسسة مرتبطة بحياة و ظروف صاحب المقاوله، ففي حالة الوفاة فإنها تصبح ضمن التركة مما يمكن أن تكون عرضة للتصفية من أجل تسديد الديون.

و من الصعوبات التي تقف في وجه هذه المقاولات هو صعوبة التوسع لاستخدام جزء أو معظم أرباحها لتلبية الحاجة الخاصة للمالك مما تبقى الأرباح المخصصة للتوسع محدودة،

كما أن القدرة على الاقتراض هي الأخرى محدودة حسب ثروة صاحب العمل، أما فيما يخص استخدام الأساليب و النظم الإدارية المتطورة تبقى مرتبطة بشخصية المالك و قدرته على التعلم مما يضطر إلى طلب الاستعانة من أطراف خارجية كالمحاسبين و المحامين الخ.

** من أمثلة الأعمال الفردية نجد المطاعم و المخابز، البقالين، النجارة، الصيدليات، ورش التصليح، صناعة الأغذية، صناعة الأحذية و الملابس، المقاوله، مكاتب الاستشارات و المحاسبة الخ.

إن لكل من شركات الأشخاص و شركات الأموال مميزات يتوقف عليها اختيار الشكل القانوني.

2-3-3 شركات الأشخاص

تقوم على الاعتبار الشخصي و الثقة المتبادلة بين الشركاء، و هي في العادة مقاولات صغيرة تتألف من أفراد متعارفين كالأسرة الواحدة أو تجمعهم صلة القرابة والصدقة و تشمل الأنواع التالية:

أ- شركة التضامن

تقوم هذه الشركة على أساس أن شخصان أو أكثر يشتركون في ملكية و إدارة الشركة على أن يتضامنوا أمام القانون كشخص واحد لمواجهة التزامات الشركة، حيث يتحمل كل منهم مسؤولية تصرفات الشركاء الآخرين، بينما يستلزم أن تكون هناك معرفة جيدة و ثقة متبادلة بين الجميع.

شركة التضامن منتشرة جدا بين المقاولات الصغيرة* فإجراءاتها بسيطة من الناحية القانونية كالمقولة الفردية، و لحماية المصالح الشخصية للشركاء فإنهم يفضلون إثبات الشروط في عقد رسمي مكتوب و مصادق عليه لدى المحكمة لتجنب الخلافات التي يمكن أن تحدث كحوص الشركاء أو إدخال شريك جديد أو التوسع¹ الخ، من مزاياها زيادة قدرتها على الاقتراض بزيادة الثروات الشخصية، إلى جانب الاستفادة من مهارات و مقدرات إضافية فنية و إدارية للشركاء**.

* من أمثلة ذلك نجد تجارة الجملة، المصانع الصغيرة، مكاتب المحاماة أو مكاتب المراجعة.

¹ سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 124.

** يمكن أن يتفق ثلاثة أحدهم يملك خبرة محاسبية و الثاني يملك خبرة في تركيب أجهزة الإعلام الآلي و الثالث في القانون على إنشاء مؤسسة تركيب و بيع أجهزة الإعلام الآلي..

إلا أن عيوبها تكمل في أن كل شريك يمكن أن يتحمل خسائر أمواله الخاصة، كما لا يمكن نقل حصة الشريك إلى الغير كالورثة، مما يجعل ارتباط عمر الشركة بعمر أو رغبة أحد الشركاء في إبقائها مما يسبب إعادة تأسيسها بأسماء جديدة.

ب- شركة التوصية البسيطة

و هي تقوم على نوعين من الشركاء، أولهما شركاء متضامنون ينطبق عليهم شرط الالتزام بالمسؤولية المطلقة على أموال الشركة، أما النوع الثاني فهم الشركاء الموصون لا يسددون ديون الشركة إلا حسب ما ساهموا به بنسب معينة في رأس المال و لا يتدخلون في الإدارة.

2-3-4 شركات الأموال

هذا النوع لا يقوم على الاعتبارات الشخصية بين الشركاء و إنما على أساس تكوين رؤوس أموال ضخمة من أعداد كبيرة من الأفراد و هي أنواع:

أ- شركات المساهمة

لها شخصية منفصلة عن حملة الأسهم الذين يشترون أسهم الشركة في السوق المالي من أجل الاستثمار دون التفرغ للإدارة، حيث تتكون إدارة الشركة من حملة الأسهم و مجلس إدارة من ممثلين لحملة الأسهم و إدارة تنفيذية على رأسها مدير تنفيذي أعلى و هو المسؤول عن إدارتها حيث يجب أن يكون المدير و أعضاء الإدارة متحصلين على مستوى تأهيل عالي و متخصص.

و حملة الأسهم فمسئوليتهم المالية عند حدوث الخسائر تنحصر بحدود قيمة الأسهم التي التزموا بها، كما أن مهمتهم مراجعة نشاطات الإدارة و الحسابات و توزيع

الأرباح و معالجة الخسائر، و أي تغيير جذري يتطلب تغيير النظام الداخلي، أما عمر الشركة طويل لأنه يعتمد على بقاء الأموال.

إلا أن انتشارها محدود في الدول النامية أو حديثة التصنيع بسبب عدم الثقة بها و عدم وجود المعرفة اللازمة لإقامتها، و المهارات في تحقيق مصالح الأطراف ذات المصالح بما يعرف بحوكمة الشركات و لهذا نجد هذا النوع من المؤسسات تكون خاصة بالأعمال الكبيرة و العملاقة و لا يلائم المقاولات صغيرة الحجم.

ب- شركة التوصية بالأسهم

و هي تختلف عن شركة التوصية البسيطة فقط في أن رأسمالها يكون محددًا بأسهم و ليس مبالغ مقطوعة من أجل إمكانية شراء أسهم أحد الموصين مثلا الذي يريد الانسحاب من طرف شخص آخر، مما تتوفر مرونة لتغيير الشركاء.

إن شركات التوصية نجدها في المقاولات الصغيرة العائلية أكثر، حيث نجد أن بعض الإخوة قصر أو غير متفرغين لشؤون المقاوله مما يمكنهم الاكتفاء بالمشاركة بالمال دون تحمل المسؤولية.

ت- شركة ذات مسؤولية محدودة

تتكون من أفراد يتفقون فيما بينهم على إقامة شركة محصورة على أسمائهم وحدود مساهمة كل منهم، و لا يمكن لأي شخص شراء أسهمها إلا بموافقة الشركاء الآخرين و ذلك لأنه لا يتم تداول أسهمها في سوق رأس المال، و لا يحق لمؤسسات أن تكون ضمن المساهمين كما هو موجود في شركة المساهمة التي يمكن لأي شخص أن يشتري أسهمها.

و يتولى إدارة الشركة ذات المسؤولية المحدودة أحد أو بعض الملاك و قد يستعينون بإدارة متخصصة، و غالبا ما تنتشر على شكل مقاولات متوسطة الحجم* .

4-2 مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز هذه المؤسسات بمجموعة من الصفات التي تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبيرة، أهمها صفات تنظيمية و إدارية و أخرى فنية.

1-4-2 الصفات التنظيمية و الإدارية

يمكن تلخيص هذه الصفات في النقاط التالية :

- الجمع بين الإدارة و الملكية: فصاحب العمل غالبا ما يكون مدير المؤسسة يعتمد على الخبرة و التقدير الشخصي و على استراتيجية رد الفعل أكثر من الاعتماد على استراتيجية مستقرة رسمية و صريحة¹.
- الشكل التنظيمي غالبا لا يبقى طويلا على ما هو عليه، حيث ينمو من حيث حجم الوحدة ذاتها و عدد العمال المستخدمين فيه إلى جانب زيادة عدد الآلات المستخدمة².
- تتصف بعدم وجود التعقيدات في اتخاذ القرارات، و وضوح في الإجراءات و السرعة في انجاز الأعمال كما لا تتطلب إطارات إدارية ذات خبرات متخصصة بدرجة عالية بما ينعكس على تكلفة المنتجات.

* من الأمثلة على ذلك نجد المصانع و المستشفيات والمدارس و الجامعات الخاصة الخ.
¹ حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، شركة دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، العدد 02، 2003، ص 162.
² أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 41.

- الإمعان في التخصص في منتج أو خدمة معينة فيساهم في تخفيض التكاليف من جهة و رفع مستوى المهارات للعماللة المشتغلة فيها من جهة أخرى.
- قيام المدير بالتخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة مما يتطلب ضرورة الاطلاع على المؤشرات الاقتصادية للدولة وبالخصوص مؤشرات الصناعة التي تمس نشاط المقاول.
- ينحصر نشاطها غالبا في المنطقة التي تنشأ بها والاعتماد على الطلب المحلي، كذلك انخفاض رأس المال الثابت وقلة المخزون السلعي من المواد الخام والمنتجات النهائية يساهم في تحويل أصول المقاول الصغيرة إلى سيولة بما يتيح لها فرصة الدخول إلى السوق و الخروج منه في فترة زمنية قصيرة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.
- ارتفاع مستوى العلاقات الشخصية بين أصحاب المؤسسة و العاملين مما يرفع من درجة الاتصال، إذ أن نجاح المؤسسة يتوقف على خبرة و ذكاء المدير و أسلوبه الإداري.
- تعتبر أداة للتدريب الذاتي بالنسبة لأصحابها أو العاملين بها، و ذلك نتيجة لسهولة تغيير الوظيفة على مستواها و سهولة التنقل داخل وحدات المؤسسة.

- تواجدها قرب مصادر المواد الأولية و قصر فترة الاسترداد* نتيجة لصغر حجم رأس المال و سهولة التسويق و قصر دورة الإنتاج بما يجعلها تسترجع رأس المال المستثمر في فترة زمنية أقصر من غيرها من المؤسسات.
- اللمسة الشخصية للمقاول الصغيرة و هو ما يجعلها تحتفظ بعاملين جيدين بالرغم من أنها لا تستطيع منحهم مزايا مادية كثيرة، كما تستطيع استقطاب أو الاحتفاظ بزبائن مخلصين، فهؤلاء العمال و الزبائن يهتمهم العلاقة الشخصية التي لا تتوافر في المؤسسات الكبيرة.

2-4-2 الخصائص الفنية و التكنولوجية

تتصف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الحجم باستخدام تكنولوجيا بسيطة غالبا ما يعتمد فيها على الأيدي العاملة بدرجة كبيرة مما يبين دورها في امتصاص البطالة بالدول النامية¹، فالآلات الحديثة تتطلب عمالة ماهرة و متخصصة يتعذر تدريبها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة.

كما أن العامل الماهر يفضل العمل في الشركات الكبرى أحيانا من أجل أجر عال، إلا أن قدرتها على الابتكار تكون مرتفعة نتيجة لارتفاع قدرة أصحابها على الابتكارات الذاتية في مشروعاتهم² خاصة إذا كانوا من صنف رواد الأعمال*.

تتميز بصغر حجم رأس المال نظرا لصغر حجم المشروع و لأنه لا يحتاج إلى مساحة كبيرة لأداء نشاطه و لاعتماده على تكنولوجيا بسيطة عند بداية نشاطها.

* فترة الاسترداد: هي الفترة المطلوبة لاسترجاع تكاليف استثمار المشروع.

¹ أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 44.

² نبيل جواد، مرجع سابق، ص 85.

* الريادي: هو المقاول (Entrepreneur) سوف يتم التطرق إلى هذا المفهوم و خصائصه في المبحث الأول من الفصل الثاني.

و عن تقرير صادر عن وكالة الأمم المتحدة ذكر أن¹:

- تكلفة تأسيس ورشة لصنع القوالب \$ 100000 لخلق (7) فرص عمل دائمة.
- تكلفة تأسيس مصنع عصير تصل إلى \$ 7000.000 مليون لخلق (50) فرصة عمل موسمية.
- لخلق 50 فرصة عمل دائمة في قطاع القوالب، الكلفة هي 700.000 \$ بينما خلق (50) فرصة عمل موسمية في قطاع مصنع العصير، الكلفة هي \$ 7.000.000.

خلاصة:

إن الهدف من الوصول إلى تحديد مفهوما للمقاولات الصغيرة و المتوسطة يعتبر بالغ الأهمية لأنه يساعد من جهة على رسم السياسات التنموية من أجل دعم هذا النوع من المؤسسات، و تهيئة الأرضية لها من أجل المحافظة على استمرارها في نفس الوقت يساعد الباحثين في معرفة جيدة لمجتمع دراستهم و تحديد خصوصياته بما يسهل عليهم القيام بالدراسات المناسبة.

كما أن تتبع التطور التاريخي لها و معرفة معايير تحديدها يدفعنا إلى ضرورة معرفة خصائص هذه المؤسسات التي تتميز بها و ما يترتب عليها من جوانب تنظيمية و قانونية. من المهم أن يلم المقاول بجميع الخصائص التي تميز هذا النوع من المقاولات، و ذلك لأنه يمكن أن يقرر الفرد إقامة مشروع فردي و بعد مدة زمنية يفكر

¹ مرجع سابق، ص 79.

في توسيع عمله مما يتيح الفرصة لأشخاص آخرين للاشتراك معه لتتحول المقاوله إلى شركة تضامن، كما أن نجاحها و قدرتها على توفير الفرص يمكن أن يجعلها خلال فترة أن تتحول إلى شركة كبيرة.

كما يمكن حدوث العكس، بحيث تكون المؤسسة كبيرة و بسبب الصعوبات والمشاكل التي تتعرض لها تحتم على صاحب أو أصحاب المؤسسة حلها أو تحويلها إلى مقاولات صغيرة، وعليه تعتبر المعرفة الجيدة بالخصائص و المميزات لكل نوع ضروري من أجل تغيير شكل المقاوله.

3- دور المقاولات في التنمية المستدامة

تمهيد:

تعتبر المقاولات الصغيرة و المتوسطة عنصرا فعالا في تنمية و تطوير أي بلد، إلا أن دورها يختلف حسب درجة تطور كل بلد، إذ نجدها تلعب دورا أساسيا في تحقيق التنمية المستدامة في جميع الميادين الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية من خلال استغلال الإمكانيات المحلية وخلق فرص العمل و تحقيق التوازن الإقليمي لمناطق البلد، حيث نجدها تتوزع في كامل التراب الوطني، كما تساعد على تقوية النسيج الوطني من خلال تكاملها مع المؤسسات الكبيرة.

3-1-1 تعريف التنمية

يجب تضافر مجموعة من العوامل لنجاح عملية التنمية المستدامة، من إدارة ناجحة و عمالة ماهرة و مبتكرة، فرص عمل مستمرة و تكنولوجيا متوفرة و مناخ اقتصادي و سياسي مستقر يشجع على قيام المقاولات الصناعية.

3-1-1 مفهوم عملية التنمية

هي الانتقال من حالة التخلف إلى التقدم، و ما يصاحبها من التغيرات الجذرية و الجوهرية في البنيان الاقتصادي، أو دخول الاقتصاد إلى مرحلة الانطلاق نحو النمو الذاتي، و حسب "أوين ادقار" (Edgar Owen) هي لا تقتصر على الجانب الاقتصادي فحسب و إنما ترتبط بالأفكار السياسية و دور المجتمع¹.

¹ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 122.

و في عام 1996 أعلن البنك الدولي مبادرة الإطار الشامل للتنمية يتكامل فيه الجانب الاقتصادي و المالي الكلي مع الهيكل الاجتماعي و البشري، و ينظر إلى التنمية على أنها تحويل المجتمع من العلاقات و طرق التفكير و طرق الإنتاج التقليدية إلى طرق أكثر حداثة، قام بتعريفها "وليم رولكز هاوس"* (W.Ruckelshaus) بأنها تلك العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة¹، و ذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة عملية متكاملة و ليست متناقضة.

2-1-3 أبعاد التنمية

إن مفهوم التنمية الاقتصادية يتضمن أبعادا مختلفة و متعددة كما يلي:

أ- البعد المادي للتنمية

يبدأ بتراكم قدر من رأس المال الذي يسمح بالتحول من الصناعة اليدوية إلى الصناعة الآلية وعلى النحو الذي يحقق سيادة الإنتاج السلعي و تكوين السوق الداخلية و هذا ما يعرف بجوهر التنمية.

ب- البعد الاجتماعي للتنمية

من خلال التغييرات في الهياكل الاجتماعية و اتجاهات السكان و تقليل الفوارق في الدخل، و قد تغيرت النظرة إلى الفقر في عقد الستينات و أصبح ينظر إليها بأنها مرتبطة بالبطالة مما أصبح هدف التنمية إشباع الحاجات الأساسية.

* مدير حماية البيئة الأمريكية.

¹ مرجع سابق، ص 130.

ت- البعد السياسي للتنمية

إن انتشار التنمية عالميا جعل منها إيديولوجية، وهي تشترط التحرر والاستقلال الاقتصادي، فإذا كان الواقع قد فرض الاستعانة بالمصادر الأجنبية من رأس المال والتكنولوجيا فإنه يجب أن تكون مكملة للإمكانيات الداخلية و لا تقود إلى السيطرة على اقتصادها.

ث- البعد الحضاري للتنمية

باعتبار التنمية تشمل كل جوانب الحياة فهي ليست مجرد عملية اقتصادية تكنولوجية و إنما تفضي إلى مولد حضارة جديدة، بالتالي تعتبر نهضة حضارية تؤكد فيها المجتمعات شخصيتها و هويتها الإنسانية.

3-1-3 تحقيق التوازن الإقليمي

تلعب المقاولات الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في تحقيق التنمية الإقليمية سواء بالنسبة للأفراد أو المجتمع لما لها من خصائص تؤهلها للانتشار الجغرافي والتوطن في جميع أقاليم الدولة. في الجزائر يمكن التعرض إلى توزيعها حسب كثافة المؤسسات الخاصة من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 01-07: التوزيع الجغرافي للمقاولات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

الولاية	عدد م ص م	الولاية	عدد م ص م
الجزائر	50 887	مستغانم	6 976
تيزي وزو	26 267	الجلفة	6 847
وهران	20 759	تيارت	6 370
بجاية	20 684	تبسة	6 309
سطيف	19 859	غليزان	6 044
تيزازة	18 109	بسكرة	5 814
بومرداس	15 891	بشار	5 570
البلدية	15 050	الوادي	5 536
قسنطينة	14 002	قالمة	5 508
باتنة	11 194	خنشلة	5 360
عنابة	11 066	أم البواقي	4 860
الشلف	10 676	عين تموشنت	4 680
برج بوعريرج	9 611	سوق أهراس	4 478
البويرة	9 599	الأغواط	4 434
سكيكدة	9 596	الطارف	4 125

3 185	أدرار	9 297	تلمسان
2 594	سعيدة	8 990	المسيلة
2 406	تمنراست	8 083	ميلة
2 364	النعامة	7 843	جيجل
2 313	البيضاء	7 666	سيدي بلعباس
2 171	تيسمسيلت	7 475	غرداية
1 447	تندوف	7 302	ورقلة
1 412	إليزي	7 162	عين الدفلى
441 964	المجموع	7 098	معسكر
		6 995	المدية

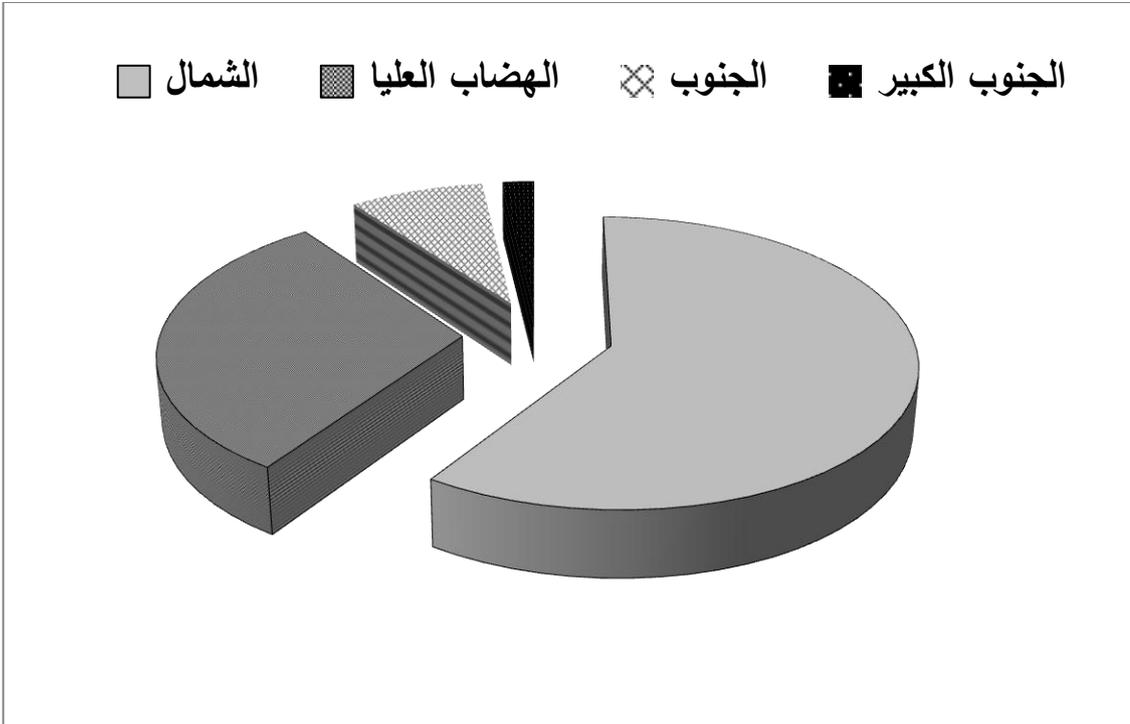
المصدر: معلومات المعطيات الاحصائية للمقاولات الصغيرة و المتوسطة، الجزائر،

السداسي الأول 2013، ص 20.

نلاحظ من خلال الجدول انتشار المقاولات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص على مستوى كامل ولايات الوطن وهو ما يساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مختلف المناطق، لكن نلاحظ تكثيف هذه النشاطات الاقتصادية بالولايات المتواجدة شمال الوطن و في المدن الكبرى.

يمكن تبين توزيع المقاولات عبر المناطق الجغرافية من خلال الشكل البياني:

شكل رقم 01-07: توزيع المقاولات عبر الجهات الجغرافية-الجزائر-



المصدر: معلومات المعطيات الاحصائية للمقاولات الصغيرة و المتوسطة، الجزائر، السداسي الأول 2013، ص 20.

من خلال الشكل البياني نلاحظ أن المقاولات تتركز خاصة في جهة الشمال بنسبة 59,37% من إجمالي المقاولات، ثم تليها جهة الهضاب العليا بنسبة 30,53%، أما جهة الجنوب فلا تمثل إلا 8,17% و الجنوب الكبير 1,91%.

قد يعود سبب ذلك إلى توفر الشروط الضرورية بهذه المناطق، و لذلك يجب على الجزائر أن تحفز إنشاء المقاولات في المناطق التي تعرف نقص خاصة في المدن الصغيرة و الأرياف و ذلك من أجل تحقيق تنمية مستدامة و عادلة باعتبار أن كل جهة لديها امكانياتها و طبيعتها الخاصة التي يمكن ان تشكل بها ميزة و هذا من أجل الوصول إلى التنوع الاقتصادي بناء على التنوع الثقافي الذي تتميز به الجزائر.

أ- على مستوى الفرد

تلعب المقاولات الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في إقامة مجتمعات جديدة، لأنها تشجع على التواجد بالقرب من مكان العمل حتى يسهل للعاملين التنقل إلى المقولة، و على مستوى الفرد فهي تشجع حاجة أصحابها في إثبات الذات، حيث يشعر أنه إنسان استطاع أن يحقق لنفسه ومجتمعه التقدم و النمو، إلى جانب أنه يضمن لأسرته الحصول على دخل ذاتي في حالة المقاولات العائلية، كما تمنح لصاحبها فرصة لتوظيف مهاراته وقدراته الفنية والعلمية و هو ما يساهم في عدم تهميش أو هجرة الأدمغة.

ب- على مستوى المجتمع

تساهم على مستوى المجتمع في إحداث تنمية متواصلة للمجتمعات التي تنتمي إليها من خلال القضاء على الفقر و توفير فرص العمل و تحسين ظروف المعيشة.

كما تلعب دورا هاما في تغطية جزء كبير من احتياجات السوق المحلي وتحقيق التوازن الإقليمي في ربوع المجتمع من خلال الانتشار الجغرافي، مما تساعد على النمط المتوازن لتشغيل اليد العاملة في جميع الأقاليم و هو ما يحد من درجة الهجرة الريفية باعتبارها تمس جميع المجالات بما فيها الفلاحية.

بما أن الخصائص التي تميز إدارة الهيئات الاجتماعية و مؤسساتها هي أن هذه المؤسسات تتأثر و قبل كل شيء بالقيم الاجتماعية- الثقافية السائدة في المجتمع، وذلك لأنها قامت في الأصل على تحقيق وظيفة اجتماعية هي مساعدة الناس، وهو

ما يجعل إدارة المقاولات الصغيرة والمتوسطة تمثل مدخلا رئيسيا لتنمية المجتمع المحلي ووجه للاقتصاد التضامني¹.

2-3 دور المقاولات في سوق العمل

تكمل وظيفة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بامتصاص درجة كبيرة من البطالة المتواجدة في سوق العمل من خلال تواجدها بكثرة و في مختلف القطاعات.

1-2-3 نسبة المقاولات الصغيرة والمتوسطة

تمثل المقاولات الصغيرة و المتوسطة نسبة كبيرة من المنشآت الصناعية في العديد من دول العالم، كما أنها تمثل المستوعب الأساسي للعمال²:

- تمثل حوالي 90% من المؤسسات في بلدان العالم المتقدم و النامي، فعددها يشكل نسبة كبيرة بالمقارنة مع عدد المؤسسات الكلي.
- تمثل في أمريكا 98 % من مجموع المؤسسات.
- تمثل 90 % في فرنسا و إيطاليا.
- تمثل 92% في الدنمارك.

¹ بلمقدم مصطفى، بوشعور راضية، إدارة الخدمة الاجتماعية و المشروعات الصغيرة كأداة لتنمية المجتمع المحلي، مجلة الاقتصاد والمناجمنت : الاقتصاد التضامني-الحقل النظري و التطبيقي-، تلمسان، العدد 05، 2006، ص 327-336.

² نبيل جواد، مرجع سابق، ص 13.

3-2-2 وظيفتها في سوق العمل

من بين الدراسات التي تناولت دور المقاولات الصغيرة و المتوسطة في توفير الوظائف نجد:

"G.D.N. WORSWICK*" في كتابه "Unemployment, A Problem of Policy" طرح سؤال: من سيوفر الوظائف؟ فقال بأن "هناك قضيتان يجب بحثهما، الأولى مألوفة و متداولة و الأخرى ليست كذلك، و الذي يعد مألوفاً هو الفكرة بأن المشروع الصغير له دور متميز يمكن أن يلعبه في إنعاش الاستخدام، و الأخرى التي لا تسائر المؤلف السائد هي إمكانية قيام الحكومة بدور من قبيل صاحب العمل الوحيد. إن الأشغال العامة ليست بطبيعة الحال فكرة جديدة و قد نوقشت كثيراً في السنوات الأولى من هذا القرن باعتبارها وسيلة لتخفيف البطالة"¹.

و قام الباحث الاقتصادي "David Birch" بدراسة حول أهمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة في خلق الوظائف الجديدة و كانت نتيجة دراسته²:

- تلتى الوظائف الجديدة في أمريكا خلقت عن طريق المقاولات الصغيرة والمتوسطة.

- المقاولات الصغيرة المتواجدة بالسوق تخلق حوالي 52% من إجمالي الوظائف الجديدة.

- المؤسسات الكبيرة تخلق عدد أقل من الوظائف الجديدة.

* أستاذ كلية ماجدولن- جامعة أوكسفردي -

¹ ج.د ن ورسك، ترجمة محمد عزيز و محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، منشورات قار يونس، 1997، ص 144.

² أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 124.

و تمثل فرص العمل التي توفرها المقاولات الصغيرة و المتوسطة باليابان 79% من إجمالي العمالة بها، مما يظهر أن نسبة مساهمة المؤسسات الكبيرة في تشغيل العمالة هو فقط 21%، وفي الدول الصناعية المتقدمة تستقطب هذه المقاولات الصغيرة و المتوسطة 60 و 70% من اليد العاملة، فيما تستوعب المقاولات العائلية أكثر من 70% من اليد العاملة في الدول النامية.

كما أثبتت العديد من الدراسات أن المقاولات الصغيرة و المتوسطة قادرة على خلق فرص العمل أكثر مقارنة بالمؤسسات الكبيرة مع الأخذ بعين الاعتبار حجم رأس المال المستثمر، حيث أن تكلفة خلق فرصة عمل في المؤسسة الصغيرة أقل من مثيلاتها في المؤسسة الكبيرة.

تشير الاحصائيات ما بين عام 2002 و عام 2008، أنه ارتفع عدد مناصب الشغل في المقاولات الصغيرة و المتوسطة بمعدل سنوي متوسط قدره 1,9 % في حين أن عدد المناصب ارتفع في المؤسسات الكبيرة في نفس الفترة بـ 0,8 % فقط¹.

3-3- دور المقاولات في التنمية الصناعية و الاجتماعية

للمقاولات الصغيرة و المتوسطة أهمية اجتماعية تظهر في نشر الوعي الصناعي بانتشارها في مختلف أقطار البلاد.

3-3-1 دورها في التنمية الصناعية

إن تواجد المقاولات الصناعية الصغيرة و الكبيرة معا و تكاملهما يعتبر ظاهرة صحية للاقتصاد ومن المقومات الأساسية للهيكل الصناعي، فعندما تحصل

¹ Ardic, O P, Mylenko, N., Saltane, V . Small and Medium Enterprises: A Cross-Country Analysis with a New Data Set, Policy Research Working Paper, WPS5538, 2011, P 01.

المؤسسات الصغيرة على مدخلاتها من المؤسسات الكبيرة تسمى هذه العلاقة بـ "التصنيع اللاحق" أما في حالة حصول المؤسسات الكبيرة على مدخلاتها من المقاولات الصغيرة فتسمى هذه العلاقة بـ "التعاقد من الباطن"¹:

بالنسبة للصناعات الكبيرة تلجأ إلى هذا النوع من التعاقد بدلاً من أن تقوم بإنتاج كافة مستلزمات الإنتاج التي تحتاج إليها، فالمقاولات الصغيرة قادرة على إنتاجها بتكلفة منخفضة إلى جانب سهولة التغيير في حجم الإنتاج حسب الطلب، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة يساعدها هذا التعاقد على حل نقاط الضعف الناتجة عن تواضع قدرتها المالية و التسويقية، مما يساهم في ضمان نمو اقتصادي متوازن من خلال التخصص و تقسيم العمل.

و عليه نجد "كوز" (R.H.Coase)* تساءل عن سلوك المؤسسات التي تتجه إلى القيام بالمعاملات التي يمكن أن تكون منظمة في السوق، و للإجابة على هذا التساؤل يمكن إسقاطه على المقاولات الصغيرة و المتوسطة من خلال ما يلي:

إذا كانت هذه المؤسسات لا تستطيع أن تقوم بهذه المعاملات بأقل تكلفة فعليها اللجوء إلى السوق أين توجد حقوق الملكية²، و من هنا يمكن ملاحظة الدور الذي تقوم به المقاولات الصغيرة و المتوسطة في فيما يخص حقوق الملكية وبالتالي المساهمة في الوجهة التعاقدية بين المؤسسات.

¹ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سابق، ص 69.

* ألد رواد نظرية تكاليف المعاملات : La théorie de transaction.

² Gérard KOEN, De Nouvelles Théorie pour Gérer l'entreprise du XXI^e siècle, Ed ECONOMICA, France, 1999, p 32.

3-3-2 الأهمية الاجتماعية للمقاولات الصغيرة والمتوسطة

للمقاولات الصغيرة و المتوسطة أهمية اجتماعية تظهر من خلال مشاركة الأفراد المحليين في الاقتصاد الوطني¹:

أ- إعداد طبقة من الوطنيين الصناعيين

يظهر دور اجتماعي للمقاولات الصغيرة والمتوسطة من خلال المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد القومي للدول، لأن هذه المؤسسات يمكن أن تنمو بالاعتماد على رأس المال الوطني والمدخرات الوطنية مما يعني تكوين مجتمع وطنيين قادرين على بناء مجتمعات صناعية جديدة بالاعتماد على التنمية الذاتية، بالإضافة إلى تحولها لمشروعات كبيرة مستقبلا تحقق السيطرة الوطنية لثروات البلاد.

ب- تكوين نسق متكامل في أداء الأعمال

للمقاولات الصغيرة والمتوسطة دور في خلق قيم لدى الأفراد من خلال الانتماء في أداء العمل إلى نسق متكامل كالحرف التي تمارس في إطار الأسرة الواحدة مما يترتب تكوين فئة من العمالة المنتجة و التي تعمل في النسق الواحد.

ت- تطوير المشروعات التقليدية

كما تظهر أهميتها في تطوير الصناعات الصغيرة و التقليدية و تحولها إلى مؤسسات صغيرة حديثة تزيد من درجة استيعاب العمالة وتنمية القدرات الذاتية للحرفيين و الصناع التقليديين، على تسويق منتجاتهم داخليا و خارجيا و غرس فيهم ثقافة التعامل مع الجهات المختصة بالمقاولات الصغيرة.

¹ مرجع سابق.

كما تؤدي إلى تحقيق مجتمعات متطورة من خلال تحول المشروعات الصغيرة التقليدية كالمشروعات المنزلية والريفية إلى مؤسسات تستخدم أساليب التكنولوجيا نتيجة تفضيل العمل في بيئة متطورة.

تساهم كذلك اجتماعيا في محاربة أنماط السلوك الاجتماعي غير السوي الناتج عن تفشي ظاهرة الفساد والانحراف الاجتماعي بسبب عدم توفر العمل، فهي تتيح لهم فرص عمل سريعة دون تكلفة عالية مما ينعكس عليهم بالنفع الكبير.

زيادة على تدعيم دور المرأة في النشاط الاقتصادي خاصة المرأة الريفية، إذ تستوعب المقاولات عمالة نسائية أكثر في صناعة الملابس الجاهزة و التطريز إلى جانب الأعمال الأسرية مما يحقق استغلال القوى العاملة من النساء و يدعم مشاركتهم في النشاط الاقتصادي.

3-3-3 نقاط الاختلاف في دور المقاولات

يبين كل من "John R.Schermerhorn" و "David S.Chppell" بعض نقاط الاختلاف بين النظرية و التطبيق فيما يخص بعض مميزات المقاولات الصغيرة و المتوسطة يمكن تلخيصها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 01 - 08: اختلافات في خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ما يوضحه الواقع	اتفاقات خاطئة
هذا يعتمد على المنتج و التكنولوجيا المستعملة.	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مسؤولة عن معظم الابتكارات الرئيسية.
مساهمتها معتبر في البحث و التنمية لكنها غير مقاسة (غير رسمية) وفي وقت جزئي، و تنتج حصة من الابتكارات الكلية التي هي على الأقل نسبية في إنتاجها وفعاليتها.	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم بقليل من الإبداع لأنها لا تهتم بالبحث و التنمية (R&D*).
يتم تصفية الجزء الكبير منها، كما أن نسبة كبيرة تتعرض للوفاة عند ولادتها.	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجديدة تخلق عدد كبير من مناصب الشغل.

المصدر : John R.Schermerhorn, David S.Chppell, Principe de management, ERPI, Québec, Canada, 2006, p166.

حسب البنك العالمي (1994، 2002، 2004)، تعتمد السياسات الموالية

للمقاولات الصغيرة والمتوسطة على ثلاثة حجج أساسية¹:

أولاً، دعاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة يجادلون بأن الشركات الصغيرة

والمتوسطة تعزز المنافسة وروح المبادرة وبالتالي لها فوائد خارجية على نطاق كفاءة

* البحث و التنمية : Recherche et Développement (R&D).

¹ Beck, T., Demirguc-Kunt, A., & Levine, R. SMEs, Growth, and Poverty: Cross-Country Evidence. Journal of Economic Growth, 10(3), 199-229. (2005), p 200-201.

الاقتصاد، والابتكار ونمو الإنتاجية الكلي، من هذا المنظور فان الدعم الحكومي لها سيساعد البلدان للاستفادة من المزايا الاجتماعية من زيادة المنافسة وروح المبادرة.

ثانيا، أنصار المقاولات الصغيرة والمتوسطة يدعي كثير من الأحيان أن هذه المقاولات أكثر إنتاجية من الشركات الكبيرة ولكن الفشل المالي، السوقي و المؤسساتي تعيق تطوير المقاولات الصغيرة والمتوسطة. وهكذا، في انتظار التحسن المالي والمؤسسي فإن تقديم الدعم المالي الحكومي المباشر للمقاولات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يعزز النمو الاقتصادي والتنمية.

ثالثا، البعض يجادل بأن توسع المقاولات الصغيرة والمتوسطة يعزز العمل أكثر من نمو شركة كبيرة لأن المقاولات الصغيرة والمتوسطة تتميز بكثافة عمالية أكثر وبالتالي تمثل أداة للتخفيف من حدة الفقر.

وجهات نظر تشك في نجاعة سياسة الاعتماد على هذا النوع من المؤسسات:

قد تستغل الشركات الكبيرة وفورات الحجم والقيام بسهولة أكبر في التحكم في التكاليف الثابتة المرتبطة بالبحوث والتطوير (R&D) مع التأثيرات الإيجابية للإنتاجية.

يرى البعض أن الشركات الكبيرة تقدم استقرارا أكثر وبالتالي فرص عمل ذات نوعية عالية من المقاولات الصغيرة مع تداعيات إيجابية للتخفيف من حدة الفقر.

يرى بعض الباحثين أن المقاولات الصغيرة والمتوسطة ليست أكثر كثيفة العمالة، ولا أفضل في خلق فرص العمل من الشركات الكبيرة.

بعض الدول لديها الموارد التي تعطي للبلد ميزة نسبية في إنتاج السلع التي يتم إنتاجها بكفاءة في الشركات الكبيرة في حين أن البلدان الأخرى سوف يكون لها ميزة

نسبية في إنتاج السلع الأكثر اقتصاديا في الشركات الصغيرة. وبالمثل، يمكن أن تكون البلدان المنفتحة أمام التجارة الدولية لديها الحجم الأمثل للشركة أكبر من البلدان التي هي أقل اندماجا دوليا¹.

خلاصة:

من المهم لحالة أي اقتصاد هو تحقيق التنمية المستدامة من خلال فرص العمل و الوظائف الجديدة التي تستحدث فيه سنويا، لأن هذا الرقم يعطي مؤشرا مهما عن حالة الرخاء و الكساد فيه، فعندما يكون هناك رخاء، يتم إقامة أعمالا جديدة وتوسيع الأعمال القائمة و هذا يولد فرص عمل جديدة.

من هنا يتبين لنا أن للمقاولات الصغيرة والمتوسطة أهمية خاصة بسبب الدور الرئيسي الذي تساهم به في تنمية الاقتصاد و المجتمع مما جعلها تبرز على فعاليتها سواء في الدول المتقدمة أو النامية على حد سواء.

¹ Beck, T., Demirguc-Kunt, A., & Levine, R. SMEs, op.cit., p 201.

خاتمة الفصل:

إذا كانت الثقافة حسب "لنتون" تمثل مجموعة الأفكار وحسب "أوجبرن" مجموعة من الأفكار و الأشياء و حسب التعاريف الماركسية أنها انعكاس للمجتمع، فان "مالك بن نبي" يبين أنها تلك العلاقة التي تحدد السلوك الاجتماعي لدى الفرد بأسلوب الحياة في المجتمع، كما تحدد أسلوب الحياة بسلوك الفرد¹.

من خلال التحليل التي تم وضعها في الفصل الأول والمتعلق بالثقافة والمقاولاتية، سوف أقد التعريف الذي سوف يتم على أساسه الدراسة التطبيقية لهذه الرسالة و استخلاص نموذج الدراسة:

"الثقافة المقاولاتية هي مجموع المعارف و المعتقدات و التجارب و الامكانيات حول انشاء المشاريع الخاصة والمؤسسات في المجتمع، نتيجة للتفاعل المتبادل بين الأفراد و بيئتهم العائلية، الاجتماعية، التعليمية، الاقتصادية، السياسية، والتي تساهم في تكون الشخصية ذات الخصائص المقاولاتية والميول إلى انشاء المشاريع، هذه الخصائص يمكنها أن تتطور و تنتقل عبر الأجيال، لتكون بذلك طرق تفكير المقاولين الذي يترجم بالسلوك المقاولاتي".

فبعدها يتم تحديد عناصر ثقافة أفراد مجتمع معين، و معرفة كيف تتفاعل هذه العناصر فيما بينها، يتم توجيه الأفراد إلى النمط أو السلوك المراد الوصول إليه كالمقاولاتية، مما يجعل هذا المجتمع قادر على مسايرة التنمية المستدامة على جميع المستويات.

¹ مالك بن نبي، مرجع سابق، ص 39.

إن الاقتصاد العالمي يبنى أساسا من هذا النوع من المؤسسات، إلا أن علماء الإدارة الأوائل لم يهتموا بها لأن جهودهم كانت تنصب حول معالجة مشاكل المؤسسات الكبيرة نتيجة لعدم حاجة المقاولات الصغيرة في الاقتصاد التقليدي إلى ممارسات و أنظمة إدارية معقدة.

بالإضافة إلى أنها تتميز بخصائص تجعلها تختلف عن المؤسسات الكبيرة، فنجدها من الناحية القانونية على شكل شركات أفراد و شركات عائلية نتيجة لسهولة تأسيسها و رغبة أصحابها في توظيف مهاراتهم و خبرتهم الشخصية، كما أن بساطة هيكلها التنظيمي يسهل عملية الاتصال و يرفع مهارات العمال .

كما أثبتت فاعليتها في اقتصاد الدول باعتبارها تسعى إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، من خلال تلبية حاجيات السوق المحلي و توفير فرص العمل واستحداث الوظائف الجديدة، فتكاملها مع المؤسسات الكبيرة يعتبر من المقومات الأساسية للبلد، إلا أن تحقيق هذه الأهداف مرهون بمدى قدرة أفراد المجتمع على اكتساب ثقافة العمل الحر.

الفصل الثاني:

محددات السلوك المقاولاتي

مقدمة الفصل:

يعد السلوك المقاولاتي في المجتمع الشغل الشاغل الذي يسعى المتخصصون في مختلف المجالات و الباحثون وأصحاب القرار إلى فهمه و تفسيره عبر الزمن، باعتبار أن التعرف على أهم المحددات التي تؤثر فيه، ما يحركه، مكوناته و كل ما يشكل تصرفات الأفراد يساهم في تنمية برامج ناجعة لتحفيز و تأطير إنشاء مشاريع خاصة يؤدي إلى الرفع من التنمية المستدامة في المجتمع.

إن الفكرة و الشيء لا يكتسبان قيمة ثقافية إلا في ظل شروط، فالنشاط الاجتماعي والثقافي لفكرة ما مرتبط ببعض الشروط النفسية الاجتماعية التي بدونها تفقد الفكرة فاعليتها¹، لذلك تعددت و اختلفت وجهات النظر حول محددات السلوك المقاولاتي لدرجة يصعب حصرها، و يعود السبب في ذلك إلى تعدد التفسيرات المقدمة من طرف المتخصصين في علم النفس و الاجتماع، علم الاقتصاد و أصحاب القرار، و ذلك لأن هذا السلوك ناتج عن التفاعل بين الأفراد و البيئة التي يعيشون فيها و هو ما يساهم في تكوين قيم وأفكار و ميولات شخصية تجاه المقاولاتية و التي يصدر عنه سلوكا مقاولاتيا، فنقافة أي مجتمع تحدد سلوك أفراده.

إن خلق فرض العمل و النمو الاقتصادي هو التحدي الذي تواجهه الدول في جميع أنحاء العالم و ذلك بالاعتماد على المقاولاتية لبلوغ هذا الهدف، إلا أن كيفية التوجه لبناء البرامج و السياسات المتكيفة مع بيئة الأفراد لخلق و تحفيز ثقافة من أجل إنشاء مشاريع خاصة لمجتمعهم يعد استثمارا في حد ذاته و يتطلب تراكمية في العمل، شروطا ضرورية، إمكانيات ووقت لازم لتحقيق ذلك.

¹ مالك بن نبي، تر عبد الصبور شاهين، مشكلة الثقافة، مرجع سابق، ص 46-48.

يضم هذا الفصل ثلاث مباحث، المبحث الأول يناول السلوك المقاولاتي لدى الأفراد و المؤسسات من خلال التطرق لأهم المقاربات المفسرة للسلوك المقاولاتي كالمقاربة الاقتصادية للمقاولاتية و هيكل الاقتصاد الريادي ثم المقاربة السلوكية للمقاولاتية و عرض مميزات الشخصية المقاولاتية و أهم الخصائص التي يجب أن يتحلى بها الفرد كي يصبح مقاولا، بالإضافة إلى المقاربة التسييرية وتبيين أهم المميزات التي تتسم بها المؤسسات الريادية عن المؤسسات التقليدية مع التمييز بين المنطق المقاولاتي (La logique entrepreneuriale) والمنطق الإداري (La logique managériale)، ثم التطرق إلى المقاربة البيئية للمقاولاتية بدراسة علاقة المقولة بالبيئة التي تنشأ و تنشط فيها و تبيين المقاولاتية من وجهة نظر بيئية.

يهتم المبحث الثاني بعرض أهم المحددات السلوكية لإنشاء المقاولات في الاقتصاد من خلال التطرق لبعض نماذج تكوين المقاولين و النية المقاولاتية كنموذج تنمية المقاولين للباحثين "J.-P Sabourin" و "Y.Gasse" (1989)، نموذج "N.F. Krueger" و "A.L. CARSRUD" (1993) الذي يعتمد على نظرية السلوك المخطط، نموذج "E Autio"، "Robert H. K" و "Magnus K" (1997)، و نموذج الباحث "Azzedine Tounés" (2003) الذي يوضح النية المقاولاتية لطلبة التسيير (بكالوريا+5) وفقا لبرامج و تكوين المقاولاتية، ثم نموذج السيرورة المقاولاتية للباحث "Christian Bruyat"، بالإضافة إلى عنصر تعليم المقاولاتية من خلال معالجة التحول في طبيعة مخرجات التعليم بصفة عامة و التعليم العالي بصفة خاصة، و تغيير المناهج التعليمية لتدريس المقاولاتية أين يتم استخلاص نموذج مقترح لنشر ثقافة المقاولاتية انطلاقا من مؤسسات التعليم العالي.

أما المبحث الثالث من هذا الفصل خصص لدراسة أهم الشروط و المحددات الحكومية للدول التي تؤثر على السلوك المقاولاتي و ذلك من خلال تبين تنظيم الأنشطة المؤثرة على حياة المقاولات و الإجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال، إلى جانب التطرق إلى عملية إنشاء المقاولات في القطاع الرسمي و المزايا المتوخاة من ذلك و تسجيل المقاولات وفقا لقواعد رسمية ثم معالجة فعالية مرحلة إنشاء المقاولات من خلال التعرض إلى أهم المجالات التي تجعل هذه المرحلة كعائق أمام المقاولين بسبب تعقد إجراءات الإنشاء. في آخر هذا المبحث يتم تقديم المبادرات التي من شأنها التقليل من هذه العوائق كتخفيض أو إلغاء الحد الأدنى لرأس المال المقاولات وتقليل وقت الإنشاء و تخفيض التكلفة باستخدام نظام الشباك الواحد واستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

1- السلوك المقاولاتي لدى الأفراد و المؤسسات

تمهيد:

يعد السلوك (Behaviour) ما يقوم به الكائن الحي، و السلوك المقاولاتي (Entrepreneurial behaviour) ذلك السلوك الانساني من خلال ما يقوم به المقاول من أفعال و نشاطات تكون صادرة من مصادر داخلية و خارجية ناتجة عن العلاقة بين المقاول و ميولاته وتفاعله مع البيئة التي يعيش فيها.

كما تطرقنا في المبحث الأول من الفصل الأول لهذه الرسالة، فإن سلوك الأفراد هو حصيلة تفاعل الشخصية مع عوامل دينية، اجتماعية، نفسية، سياسية، اقتصادية وحضارية للبيئة التي يعيشون فيها. هذه العناصر مجتمعة تلعب دورا أساسيا في تكوين الثقافة و التي توجه سلوك الأفراد.

إن التوجه إلى إنشاء المقاولات هي سيرة يكتسب من خلالها المقاول مجموعة من الصفات و الخصائص التي لها صلة بالأفكار و الوقائع السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية التي تدخل في بناء شخصيته و تشكل ثقافة الأفراد بمفهومها الشامل.

1-1- المقاربة الاقتصادية للمقاول

يتم الإشارة في هذه المقاربة إلى الدور الرئيسي و المركزي الذي يساهم به المقاول في المجتمع باعتباره محرك للتنمية الاقتصادية من خلال تنشيط الاقتصاد بإنشاء وبعث مؤسسات ابتكارية و جديدة.

1-1-1- المقاولاتية من وجهة النظر الاقتصادية

أدرك علماء الاقتصاد الأوائل أهمية المقاول في نمو الاقتصاد حيث أشار إليه "Smith Adam" في كتابه ثروة الأمم (The wealth of the nation) كشخص يملك بعد نظر متميز، يدرك الطلب الممكن على سلعة أو خدمة ما فيقيم أعمالا تجارية لاستثمارها، فاعتبروا المقاول "قبطان الصناعة" (Captain Industry) أي قائد نمو الاقتصاد وركزوا على مهاراته في التنظيم وإقامة أعمال ناجحة، كما ظهر مفهوم المقولة في كتابات ريكارد (Richard Cantillon) ليعبر عن عملية شراء المنتجات و إعادة تغليفها ثم تسويقها بسعر غير مؤكد و غير قابل للتنبؤ به، ومن هنا أبرز مفهوم المخاطرة و عدم التأكد¹.

جون باتست ساي (Jean-Baptiste Say) يعتبر المقاول قبل كل شيء يتحمل المخاطرة، يستثمر أمواله الخاصة ويستعمل الموارد لإنتاج السلع و بالتالي يخلق ويطور نشاطات اقتصادية لحسابه الخاص².

و في أواخر القرن 19 تم إغفال المقاولين في التحليل الاقتصادي أين سيطر على علم الاقتصاد نظرية التوازن، فكانت النظرة إلى الأفراد على أنهم منتجون ومستهلكون، فوجدت الدراسات الأوربية المتعلقة بالمقاولاتية من يعطيها اهتماما في الولايات المتحدة الأمريكية، فظهرت دراسات منها دراسة الاقتصادي فرانك (Frank Knight) 1885-1972 الذي تبنى النظرة القائلة أن مهارة المقاول تتوقف على قدرته في التعامل مع عدم التأكد.

¹ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص 49.

² Alain Fayolle, Op Cit, p 10.

بالنسبة إلى شمبيتر (Schumpeter) 1883-1950 فإن المقاول يميل إلى كسر حالة التوازن (العرض و الطلب) المسيطرة على النظام الاقتصادي من خلال منتجات وأسواق جديدة وعبر عن هذه العملية "التدمير الخلاق" مما يحدث نقلة نوعية في النظام الاقتصادي، و عليه فهو يعتبره عون التغيير كما يتحمل المخاطر من أجل الابتكار خاصة من خلال تحقيق تنسيق إنتاجي جديد، كذلك مارك (Mark Casson) في كتابه "رائد الأعمال - نظرية اقتصادية" عام 1982 افترض عدم وجود التوازن في السوق، فرائد الأعمال له إمكانية إدارة الموارد بطريقة أكثر فاعلية، وهو ما يدفع السوق نحو التوازن مع التركيز على قدرة جمع المعلومات بطريقة تؤدي إلى خلق الفرص والتعامل مع التكاليف لتحقيق الربح.

كما ظهرت مدرسة جامعة هارفارد، حيث ترى أن المقاولاتية تكون من أبعاد ثلاث وهي التغيرات التي تطرأ على النطاق الاقتصادي، إقامة المنظمات كأحد المتطلبات اللازمة للاستثمار التجاري للابتكارات، إلى جانب وظيفة المقاولين في تحقيق الأرباح¹.

كما أن المقاول هو ذلك الشخص الذي يكتشف فكرة اقتصادية لمشروع مستدام استجابة للاحتياجات الحقيقية للمجتمع الذي يعيش فيه و وفقا للكفاءة الشخصية- كمستثمر- أو ضمن مجال تخصص تعليمه أو تكوينه- كطالب أو متكون- كي يستطيع التحكم في المشروع وليتمكن من الابتكار و إدارة نموه و مواجهة الأزمات التي تواجهه².

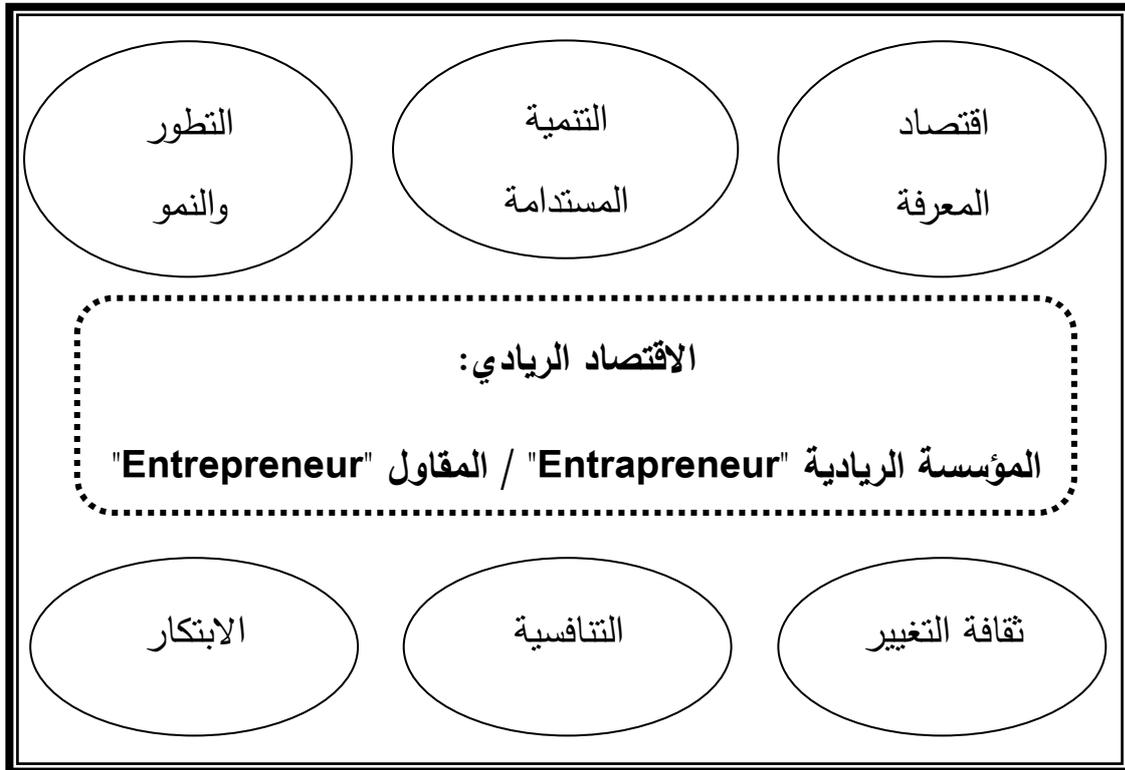
¹ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص 50.

² عبد الجبار سالمى، إدارة النمو في المقولة من مرحلة الولادة إلى مرحلة التجديد: المواقف الحرجة للمقاول في مواجهة أزمات النمو، الأيام العلمية الدولية الثالثة حول المقاولاتية: فرص وحدود مخطط الأعمال: الفكرة الإعداد و التنفيذ، جامعة محمد خيضر بالتنسيق مع غرفة التجارة والصناعة الزيبان ببسكرة -الجزائر، 17-18-19/ 04/2012، ص 06.

1-1-2- هيكل الاقتصاد الريادي

الاقتصاد الريادي هو ذلك الاقتصاد الذي يتم على مستواه إنتاج طبقة من المقاولين و المقاولات، يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 02-01: الخصائص الأساسية لهيكل الاقتصاد الريادي



المصدر: من اعداد الباحث.

الاقتصاد الريادي يعتمد على تشجيع إنتاج الأفكار الريادية و المبدعة وتجسيدها في المجتمع من طرف أصحاب المشاريع، من أجل تحقيق التنمية المستدامة في جو من التنافسية و الابتكار و ثقافة التغيير على مستوى الاقتصاد الجزئي و الكلي و ذلك بمساهمة القطاع الخاص المسؤول من خلال مشاركته في المسؤولية الاجتماعية للتنمية المستدامة جنباً إلى جنب مع القطاع العام، و بالاعتماد على طبقة من المقاولين.

ترجم علماء الاقتصاد الأوائل المصطلح بالمنظمين لأنهم كانوا يركزون على مهارة الريادي في التنظيم وإقامة عمل أو مؤسسة، وفي السبعينات وبعد تدفق عوائد النفط وتزايد إقامة المشاريع الكبرى، غير علماء العرب الترجمة إلى المقاول، والسبب هو أن فئة المقاولين كانت الفئة التي أظهرت أعلى استعدادات ريادية¹.

كما أن الاستثمار في رأس المال البشري ضمن ما يعرف باقتصاد المعرفة ضروري، وهو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة، فهي تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فالاقتصاد المعرفة قائم على استخدام واسع للمعلوماتية وشبكة الانترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي²، لذا نجد أن الاقتصاد الريادي يعتمد على طبقة من رواد الأعمال وأصحاب الأفكار الجديدة، وهم يختلف عددهم من مجتمع لآخر وفقا لطبيعة البيئة المحيطة، فهناك مناخ يوفر تنمية المقاولين، ومناخ لا يشجع على بروزهم أو يتم تهميشهم³.

لذلك على كل دولة أن تلعب دورا مهما في إعداد الأشخاص الذين يقودون الاقتصاد و القادرين على إدارة أو إنشاء المقاولات وتطويرها، وذلك بالاعتماد على مراكز ومعاهد البحث والتكوين إلى جانب مؤسسات التعليم العالي التي تلعب دور في اكتشاف أصحاب القدرات المتميزة وتهيئتهم ليصبحوا أصحاب مؤسسات ريادية في المستقبل، فالاعتماد على التعليم والتكوين ضروري لنشر ثقافة المقاول في المجتمع⁴.

¹ سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 27.

² Alasrag Hussien, Entrepreneurship and its Role in the Arab Development Under the Knowledge Economy, Munich personal repec archive, April 2010, p 04.

³ سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 150 .

⁴ عبد الجبار سالم، دور الجامعة في تكوين رواد الأعمال وتدريب إدارة الأعمال الصغيرة وفقا لمتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الملتقى الوطني الأول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات

منذ التسعينات أدرك العلماء بأن الاستعدادات الريادية غير محصورة بالمقاولين، بل كثير من الشباب من أقام مؤسسة صغيرة كتقديم خدمات حاسوب أو تجارة الهواتف، الانترنت، مصنع المواد الغذائية، ورشة انتاج الخ وحولها إلى مؤسسة كبيرة، لذلك تم تغيير الترجمة إلى "الريادي". كما أن هناك علماء يقولون أن الريادية مهمة ليس فقط للأفراد، بل للمؤسسات أيضا، فقد طوروا المهتمين بالموضوع مصطلحا خاصا وهو "Entreprenuer"¹، وحسب "Katz" و "Gartner" هناك أربعة خصائص تساهم في ظهور المقاولاتية: الرغبة في إنشاء مؤسسة، تجميع الموارد، تبيين حدود المنظمة، تحقيق تبادل الموارد².

1-2- المقاربة السلوكية للمقاول

تميز المقاول عن غيره من الأفراد مجموعة من الخصائص الفردية والاجتماعية التي تؤثر على تكوينه النفسي و علاقته الاجتماعية و التي تساهم في تحديد السلوك الفردي. كل فرد له تكوين معين يؤثر في سلوكه يمكن لهذا السلوك أن يتغير بتغير المواقف التي يواجهها المقاول أثناء القيام بنشاطه.

1-2-1- المقاولاتية من وجه النظر السلوكية

تركز هذه المقاربة على سلوك الأفراد، من خلال دراسة مختلف الصفات والخصائص السيكولوجية التي يتصف بها المقاولين، كل ما يميز شخصيتهم،

سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور- الجلفة، الجزائر، 19-20/05/2010، ص 17.

¹ سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 28.

² Imikirene Kamel, ATER, Médiation et ressources sociales dans la création de start-up universitaires, XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6-9 Juin 2007. p 04.

تحفيزاتهم، سلوكياتهم و مساراتهم الاجتماعية، و ذلك محاولة للوصول إلى نموذج معايير الشخصية المقاولاتية.

من الدراسات التي قام بها بعض الباحثين في مجال العلوم السلوكية نجد "Weber" الذي بين أهمية نظام القيم، أما "McCelland" ركز على نظرية تحقيق الذات، فالمقاول يمتلك ثقة كبيرة بالنفس، القدرة على حل المشاكل لوحده، يتجه الى الحالات التي تتميز بالخطر إلى جانب سرعة استرجاع النتائج¹.

مدرسة السلوك الإنساني أين عكست أفكار الباحثين الاقتصاديين مثل "Frederick Von Hayek" (1906-1992) و "Luduig Von Mises" (1881-1973) حيث لاحظ "Mises" أن الأفراد قادرين على استثمار الفرص (سلوك إنساني)، أما "Hayek" فقرر أنه في ظل اقتصاد السوق فان الفرد لا يمتلك نفس المعرفة و المعلومات التي يملكها غيره معناه وجود موارد خاصة لم تستخدم بالشكل الكافي، هذه المعرفة ذاتية يتم الحصول عليها في مواقف و وظائف ومجتمعات معينة².

مدرسة التحليل النفسي من خلال مساهمة "Manfred Kets de Vries" الذي يعتبر أن الميول إلى انشاء المقاول و العمل المستقل هو نتيجة للتجارب التي عاشها المقاول منذ الطفولة في محيط عائلي غير عادي (hostile) و مجموعة مشاكل مؤثرة، هذه الخصائص تؤدي بالأفراد إلى تطوير شخصية لديها صعوبة في تقبل سلطة ما و العمل في جماعة مع أفراد آخرين. لذلك يتجه هذا الفرد لإنشاء مشروع خاص به ليتمتع بحرية التصرف.

¹ Alain Fayolle, op.cit. p 12.

² عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص 52.

1-2-2- مميزات الشخصية المقاولاتية

يتصف المقاول عن غيره بمجموعة من الصفات تمثل دالة لتفاعل جملة من الظروف و المتغيرات البيئية العائلية و النفسية، الاجتماعية و الشخصية، و هي تتجسد من خلال السلوك لإشباع دوافع معينة¹.

أ- الخصائص الشخصية

و تشمل هذه الخصائص على الصفات الآتية:

- الحاجة إلى الانجاز : Need for achievement

أي تقديم أفضل أداء و السعي إلى انجاز الأهداف و تحمل المسؤولية، والعمل على الابتكار و التطوير المستمر و التميز، بحيث لا يشعر بالراحة طالما كان أداءه غير متميزا.

- الرغبة في الاستقلالية: Desire for independence

أي الاعتماد على الذات في تحقيق الأهداف و السعي لإنشاء مقاولات لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر الموارد المالية الكافية، و الابتعاد عن العمل لدى الآخرين من أجل تجسيد أفكارهم و طموحاتهم.

- الثقة بالنفس: Self confidence

إن المقاول يمتلك مقومات ذاتية و فكرية في اتخاذ القرارات لحل المشاكل ومواجهة التحديات المستقبلية و ذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس و الاطمئنان إلى قدراتهم.

¹ فلاح حسن الحسيني، مرجع سابق، ص 47.

- الرؤيا المستقبلية: Future oriented

أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية، و إمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة، كما يسعى إلى صياغة الخطط التطويرية و الأهداف الاستراتيجية التي تحقق النمو لهذا المشروع و ترفع من دوره في المجتمع و البيئة الاستثمارية.

- التضحية و المثابرة: Self sacrificing

يعتقد المقاول بأن تحقيق النجاحات و ضمان الاستمرارية يتحقق بالمثابرة، الصبر و التضحية، و لذلك فان الضمان الأكيد لهذه المؤسسات يتجسد من خلال الجد و العطاء الدائم و تحمل الصعاب.

ب- الخصائص السلوكية Behavioral characters

تتمثل في المهارات التي تتضح من خلال السلوك:

- المهارات التفاعلية : Interactional skill

و هي مهارات إنسانية تتجلى من حيث تكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة، و السعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير و الاحترام و المشاركة في حل المشكلات و إقامة قنوات اتصال تضمن سير العمل بروح الفريق.

- المهارات التكاملية : Skill integration

إن المقاول يسعى دائما إلى جعل المؤسسة خلية عمل متكاملة تضمن الفعاليات بين الوحدات، فالمهارات التكاملية تنطلق من فكرة تخصص الأعمال مما يستدعي الأمر إلى زيادة الاتصالات و تنمية العلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

و يمكن إبراز أهم الاختلافات بين خصائص المقاولين، القادة و المدراء من حيث الشخصية التي تنعكس على ممارسة الأعمال، العلاقات و الاستراتيجيات من خلال معطيات الجدول الموالي :

جدول رقم 02-01: مقارنة بين المقاول، القائد و المدير

المدير	القائد	رائد الأعمال-المقاول-
يدير،	يقود،	يتمتع بالعمل،
يدير،	يبتكر،	يبتكر،
يحافظ على الوضع الراهن،	يطور الوضع الراهن،	يخلق وضعاً جديداً،
يركز على نظم العمل،	يركز على الأفراد،	يركز على أعمال المؤسسة،
يعتمد على الرقابة و السيطرة،	يؤحي بالثقة،	يكون فريق عمل،
لا يرى إلا المشكلات،	ينظر إلى المستقبل،	يدرك وجود الفرص،
يسأل كيف و متى؟	يسأل ماذا و لماذا؟	يسأل كيف و متى؟
يركز على الأجل القصير،	يفكر في الأجل الطويل،	يركز على الأجل الطويل،
يريد أن يؤدي الأشياء بطريقة صحيحة.	يستخدم تأثيره في أداء الأشياء.	يريد أن يقوم بأداء الأشياء الصائبة.

المصدر : عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص 116.

1-3- المقاربة التسييرية للمقولة

يتم التركيز في هذه المقاربة على اعتبار المقاولاتية كمجموعة من المراحل تبدأ من اكتشاف الفرصة من جهة، واستغلالها من جهة أخرى، فبعد اكتشاف المقاول للفرصة وتحفيز نيته يتم إعداد مخطط أعمال (Business plan) ليتم التجسيد عن طريق انشاء المقولة و بدء النشاط.

1-3-1- المقاولاتية من وجه النظر التسييرية

تحدث "Gartner" عن مصطلح المراحل "Processus" في حقل المقولة لما عرض الاطار المفاهيمي لوصف ظاهرة إنشاء مؤسسة جديدة، هذا النموذج يتضمن أربعة أبعاد: المحيط، الأفراد، العملية "Process"، التنظيم، أي جعل بعد "العملية" كمتغير وليس مفهوم شامل للأبعاد الأخرى، كما نجد أبحاث كل من "Bygrave" و "Hofer" حيث ركزا على أن سير و تطور المقاولاتية تكون ديناميكية باعتبار أن مشروع الإنشاء و المؤسسات الجديدة تتطور عبر الزمن، هذا التطور ناتج عن نظام من المتغيرات المتفاعلة. هذه المقاربة التسييرية تركز على أن نجاح المقاول يتحسن بالأدوات التسييرية¹.

المقولة توسع حقلها ببروز مفاهيم جديدة و التي كانت بدايتها بالانتقال من وضعية -طالب عمل- في نظام الأجراء إلى-مقدم خدمة- في نموذج المقولة، حيث انتقلت إلى نموذج تنظيمي يقود إلى بروز منظمات ذات غايات اقتصادية و اجتماعية تتطلب قيادة للوصول إلى المستقبل².

¹ Alain Fayolle, Op.cit. p 15.

² نصيب رجم، غربي نجوى، التأهيل التسويقي كمسار لتحقيق تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، اشراف مخبر العولمة و اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف-الجزائر، 17-18/04/2006، ص 676.

يمكن التمييز بين المنطق المقاولاتي (La logique entrepreneuriale) والمنطق الإداري (La logique managériale)، فالمنطق المقاولاتي هو عملية معقدة لاكتشاف و استغلال الفرص، هذه العملية تتضمن القدرة على تحديد والاستفادة من الفرصة التي قد تنشأ في السوق و استغلالها لخلق القيمة المضافة، أما المنطق الإداري ينطبق خاصة في المؤسسات الكبيرة التي تتميز بالفصل بين المالكين للمؤسسة أو المساهمين (Les propriétaires de l'entreprise ou actionnaires) و المديرين (Les managers).

يفوض المساهمون حقوقهم للملكية إلى المديرين من أجل اتخاذ قرارات التسيير لتحقيق أرباح رأس المال و تنمية كفاءة المؤسسة، يعني تسيير نشاط المؤسسة بحثاً عن تحقيق الربح و تخفيض التكاليف. يمكن القول أن المنطق الإداري يكون من أجل تخصيص الموارد و هنا يكون دور المدير في المدى القصير تكيف الكفاءات والموارد و توزيعها وفقاً للقواعد الموضوعية، و عليه فإن المنطق الإداري هو عقلائي وليس مبدع كالمناطق المقاولاتي.

يختلف المقاول (Entrepreneur) عن المدير (Manager) في كون أن المقاول غالباً ما يستثمر ماله الخاص في حين نجد أن المدير يعمل في إطار ميزانية المؤسسة. المقاول في بعض الدول يستثمر الأموال الممنوحة له من طرف هيئات دعم المقاولاتية ثم يعيدها.

يختار المقاول استراتيجياته و من يتعاون معه على تنفيذها بكل حرية و هذا ليس متاحاً دائماً للمدير، كما أن المقاول يعتمد على استراتيجية غالباً ما تتميز بالجرأة و المخاطرة في حين أن المدير يعتمد على استراتيجية محددة في إطار السياسة العامة للمؤسسة.

من أجل مواجهة المنافسة و الاستفادة من الفرص في ظل البيئة التي تتميز بالسرعة و التغيير، تستفيد المؤسسات الكبيرة من المنطق المقاولاتي من خلال تعاقدها مع المقاولات، و هناك من تتبع استراتيجية تشجيع الابتكار و البحث عن الفرص ووضع هيكل يسمح بعدم مركزية اتخاذ القرارات.

1-3-1- المؤسسة الريادية و المؤسسة التقليدية

يمكن التطرق إلى أهم ما يميز المؤسسة الريادية عن المؤسسة التقليدية من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 02-02: مقارنة بين المؤسسة الريادية و المؤسسة التقليدية

المؤسسة الريادية	المؤسسة التقليدية	الخصائص التنظيمية
-تبحث عن مشروعات جديدة بشكل مستمر. -الحفاظ على الحصة السوقية الحالية من خلال التكيف مع الأسواق.	-دفاعية، الحفاظ على الحصة السوقية الحالية يحتل الأولوية الأولى. -تحقيق التغيير و التنوع من خلال الاندماج و الاستحواذ.	الاستراتيجية
-النظر إلى التغيير باعتباره فرصا. -مسح البيئة الخارجية و الداخلية بحثا عن فرص جديدة.	-النظر إلى التغيير باعتباره تهديدا. -مسح البيئة الخارجية لتحديد التهديدات.	المسح البيئي
-نظرة طويلة الأجل بالدرجة الأولى (معايير التكيف و القدرة	-نظرة قصيرة الأجل بالدرجة الأولى (معايير ريع سنوية و سنوية لتقييم	الفعالية والرقابة

على البقاء و الاستمرار).	الأداء).	
-وسيلة للنمو و التكيف و البقاء والاستمرار إذا أحسن استغلالها.	-شيء ينبغي تدنيته.	المخاطرة
-هناك حاجة أيضا للمؤثرات العاطفية. -تهدف الثقافة التنظيمية إلى تدعيم و رعاية الابتكار و القدرة على التكيف.	-موضوعية و تحليلية. -تهدف إلى الحفاظ على الوضع الحالي.	الثقافة التنظيمية
-تسطير الهياكل غير الرسمية والاتصالات الأفقية على التصرفات و القرارات.	-أهمية خطوط السلطة الرسمية. -أهمية قنوات الاتصال الرسمية.	الهيكـل والاتصالات
-تصيح الإدارة العليا الرؤية والرسالة التنظيمية. -يوجد تشجيع لمشاركة العاملين في المستويات الدنيا للتنظيم والاستفادة من هذه المشاركة.	-تضع الإدارة العليا مؤشرات ضيقة للتنظيم. -هذه المؤشرات الضيقة قد تسمح أو لا تسمح بمرور المعلومات من أسفل التنظيم إلى أعلى.	صناعة القرار
-ينظر إليهم على أنهم أحد الموارد الرئيسية التي يجب الحفاظ عليها و استخدامها بفاعلية.	-ينظر إليهم على أنهم مورد وفير يمكن الحصول عليه وتغييره بسهولة.	الأفراد
-شيء يجب تدعيمه و تطويره وتشجيعه.	-شيء يجب تجنبه.	القدرة على الإبداع

المصدر : عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص 247.

فيما يخص التسيير، هناك ثلاثة طرق تسيير معتمدة عند ممارسة السلطة: التسيير الإداري الملزم (Gestion directive) وهو يكون خاصة في المؤسسات الكبيرة، التسيير بالمشاركة (Gestion participative) وهو يميز المؤسسات الحديثة و الصغيرة و المتوسطة أين يمكن للريادي إشراك جميع أفراد المؤسسة نتيجة لصغر عدد العمال، إلى جانب التسيير التفاوضي (Gestion négociée)¹.

بالنسبة للمهارات الإدارية : Managerial skill التي يتحلى بها المقاول أثناء تسييره تتمثل في طبيعة العلاقات مع العمال إلى جانب مهارات اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة، من أبرز هذه المهارات الإدارية نجد:

- المهارات الإنسانية

تتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني و دراسة الظروف الاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بالاحترام و التقدير، من خلال بيئة تعتمد على الجانب السلوكي و انعكاسه على تحسين الأداء و التميز.

- المهارات الفكرية

تتطلب أن يمتلك الريادي معارف علمية و تخطيطية و ارتكازه على الأطر و المفاهيم العلمية و المعرفية، إلى جانب صياغة الأهداف على أسس العقلانية.

- المهارات التحليلية

تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل و المتغيرات المؤثرة حاليا و مستقبليا على إدارة المؤسسة، و كذلك تحليل عناصر القوة و الضعف الخاصة بالبيئة الداخلية إلى

¹ F- Boneu et al, le changement managérial, édition liaison, Paris, 1992, p 65.

جانب تحليل عناصر الفرص و التهديدات المحيطة بالمؤسسة، و ذلك باستعمال أدوات التحليل المتعلقة بالجوانب المالية و المحاسبية، الإنتاجية و التسويقية.

- المهارات الفنية (التقنية)

هذه المهارات تشمل معرفة العلاقات بين المراحل الإنتاجية و تصميم المنتج وتحسين أدائه و كيفية تركيب الأجزاء و صيانة الأجهزة الكهربائية، حيث ينظر إلى المقاول على أنه مرجع أساسي في النشاط.

هناك العديد من الدراسات تناولت المخاطر التي تهدد نجاح المشروعات الصغيرة وأسباب فشلها، يمكن تلخيصها من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 02-03: أهم عشرة عوامل تهدد نجاح المشروعات الصغيرة

Janet Harris_range (بالنسبة للملاك من الإناث)	Harold.welsch	W.GibbDyer	Nelton Sharton	
عدم القدرة على توفير رأس المال	ادعاء أسباب خارجية للفشل	عدم القدرة على التفكير الاستراتيجي	عدم المعرفة بكيفية تشغيل المشروع	1
نقص العمالة المدربة	ضعف التخطيط	ضعف شبكة الأعمال بين موارد المشروع	قصور في التعامل مع الغير	2
عدم أخذ عمل المرأة مأخذ الجد	عدم توافر المعلومات المناسبة	ضعف علاقات التعامل مع الغير	ضعف التمويل	3
عدم توافر بيانات عن الملاك من	ضعف التوجيه بالسوق	عدم القدرة على مواجهة الضغوط	النمو السريع بدون تحكم	4

الأثاث				
عدم القدرة على مواجهة التشريعات الحكومية	الفشل في التفويض	عدم التوازن في حياة رائد الأعمال	نقص التخطيط الاستراتيجي	5
صعوبة الحصول على عقود عمل مع الحكومة	تعدد الأدوار التي يقوم بها رواد الأعمال	عدم القدرة على تكوين فريق	عدم القدرة على الابتكار	6
ارتفاع تكلفة تطوير تكنولوجيا خاصة	عدم المرونة	قلة إلتزام وجهد المالك/المدير	عدم وجود معاونين للمالك/المدير	7
عدم توافر عمالة مؤهلة للعمل في مجال الخدمات	الرغبة في المستوى المعيشي الفاخر	التأخير في تنفيذ بعض التصرفات	قصور في الاتصال بالبيئة الخارجية	8
ضعف التدفق النقدي	نقص المعلومات المرتدة	السلوك غير الأخلاقي أو غير القانوني	الفشل في التعرف على نقاط القوة والضعف	9
ارتفاع تكلفة التأمين	عدم القدرة على مسايرة التطورات	ضعف القدرة على التغيير وإقناع الآخرين	عدم تقبل النقد أو الاستفادة منه	10

المصدر: عبد الرحمان بن عنتر، ندير عليان، عوامل نجاح و فشل

المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، 17-18 /04 /2006،

الجزائر، ص 669.

1-4-1 - المقاربة البيئية للمقاولة

إلى جانب دور المحددات الشخصية للمقاول و التي تدفعه للسلوك المقاولاتي، هناك من يولي اهتماما كبيرا بالبيئة المقاولاتية كعامل أساسي لتشجيع ثقافة إنشاء المشاريع الخاصة في المجتمع.

1-4-1-1 - المقاول و البيئة

تعد المقاوله ذلك النظام الذي يؤثر و يتأثر بالبيئة التي تنشأ و تمارس نشاطها فيها، فقدره المقاوله على البقاء و النمو يعتمد أساسا بمدى قدرتها على الاستجابة لخصائص و تطورات هذه البيئة.

تتكون بيئة المقاوله من مجموعة من العوامل و المتغيرات التي تحدد سلوك المقاوله، و تختلف خصائصها من بلد لآخر حيث يمكن لهذه البيئة أن تتميز بمجموعة من الخصائص كالسرعة في التغيير و التعقيد في حين هناك من تتميز بالسهولة و البساطة و الاستقرار النسبي.

كما يوجد بيئة تتسم أكثر بحالات عدم التأكد مما ترتفع درجة المخاطرة في حين يمكن أن نجد بيئة تتسم بتوفير المعلومات الضرورية من أجل التخفيف من عدم التأكد وبالتالي التخفيض من درجة المخاطرة.

تشكل المنافسة خاصية مهمة، فهناك بيئات تتسم بمنافسة شديدة مما يصعب دخول مقاولات جديدة في حين هناك بيئات تكون أقل منافسة و هو ما يسمح بإتاحة الفرص لدخول مقاولين جدد و عليه يمكن أن تشكل البيئة الخارجية للمقاوله فرصا يتم استغلالها و الاستثمار فيها من خلال جذب المقاولين و تحفيزهم كما يمكن أن تشكل تهديدات تعيق المقاولين عن الاستثمار.

1-4-2- المقاولاتية من وجهة النظر البيئية

يسلط النشاط المقاولاتي ضمن سياقات خاصة الضوء على تنوع الأدوار، هذه السياقات يمكن أن تؤدي بالمقاول إلى أن يلعب دورا كبيرا، إلى جانب فتح المجال أمام نظرة عامة حول السياق المقاولاتي. فمنطق التغيير ينبغي أن يؤدي إلى تغيير بروتوكولات البحث الخاصة بالمقاولاتية أين يصبح تحليل البيئة المقاولاتية شرط أساسي لأي تحليل حول القدرة على تنظيم المشاريع التي تتناسب بيئة معينة¹.

حسب "Yvon Gasse" فإنه من أجل تطوير ثقافة مقاولاتية في بيئة معينة، يتم الاعتماد على عوامل مرتبطة بالأشخاص أي بالمقاولين أنفسهم، عائلتهم و تطورهم في محيط معين إلى جانب تموقع المقاول و المؤسسة، و عليه فإن المقاولاتية يمكن أن تتطور عند الأشخاص عندما يوفر المحيط التسهيلات اللازمة لإنشاء المقاولات، فكلما وفر الوسط عناصر غنية و معروفة لثقافة المقاولاتية كلما ساهم ذلك في ظهور وتطوير المقاولين في الحياة².

المساهمات في مفهوم آليات تأثير عوامل المحيط تظهر كذلك من خلال الدراسات السوسولوجية في تحليل الشبكات الاجتماعية، "فبناء على الأبحاث التي قدمت في مجال الطبيعة المقاولاتية معتمدة على الحجج التي يمكن ارجاعها إلى أعمال كل من "Baudeau" (1910)، "Cantillon" (1931) و "Schumpeter" (1934)، يستنتج أن المقاول هو ذلك الفرد الذي يبتكر في سياق بيئة حالة عدم التأكد.

¹ Jean-Jacques OBRECHT, de l'entrepreneur à l'environnement entrepreneurial : pour un nouveau regard sur l'entrepreneuriat, Edition Tsipika - L'Harmattan, Paris, 2009, p 09.

² Yvon Gasse, l'influence du milieu dans la création d'entreprise, organisations et territoires, vol 12, N° 02, 2003, p 49.

إلا أن دراسة "D.P. Leyden et al" (2014) جاءت لتبين أن مفتاح النجاح المقاولاتي هو قدرة المقاول على استغلال الشبكات الاجتماعية و التي سماها "Granovetter" (1973) بالعلاقات، حيث بين "D.P. Leyden et al" أهمية الشبكات الاجتماعية (Networks social) في تشجيع عملية الابتكار و الحد من حالة عدم التأكد، كما تشير النتائج إلى أن الجانب الاجتماعي للسلوك يزيد من احتمال نجاح المقاولاتية¹.

خلاصة:

بعد التعرض إلى أهم وجهات النظر الاقتصادية، السلوكية و البيئية حول المقاولاتية، يمكن القول أن مجموع الخصائص الشخصية التي تحرك سلوك الأفراد وتوجههم نحو المقاولاتية حتى و لو لم تكن متوفرة كلها دفعة واحدة فإنه يجب تمييزها و تحفيز ظهورها، إلى جانب توفر بيئة أعمال ملائمة و مشجعة للنشاط المقاولاتي يعد من بين الشروط الأساسية للتحويل من الاقتصاد التقليدي نحو الاقتصاد المقاولاتي والاستفادة من مساهمته في التنمية المستدامة.

¹ Dennis P. Leyden and all, a theoretical analysis of the role of social networks in entrepreneurship, Research Policy 43 1157–1163, 2014, p 1160.

2- المحددات السلوكية لإنشاء المقاولات

تمهيد:

يحاول الباحثون في العلوم السلوكية و المتخصصين في مجال المقاولاتية الوصول إلى معرفة أهم المحددات التي تساهم في جعل الفرد يكتسب مجموعة من الخصائص التي تؤهله إلى السلوك المقاولاتي، خاصة تلك المتعلقة بالخصائص السوسيو- سيكولوجية مثل الدوافع و الخصائص الشخصية و النفسية المؤثرة على هذا السلوك، كما أن المقاول يعتبر نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل و المؤثرات في البيئة التي يعيش فيها.

تعددت وجهات نظر الباحثين حول العوامل المؤثرة في تكوين النية المقاولاتية لدى أفراد المجتمع إلا أنهم اعتبروها محدد رئيسي للتوجه نحو إنشاء المقاولات.

2-1- نماذج السلوك المقاولاتي

يتجه المقاولون إلى إنشاء المقاولات من خلال تكوين النية المقاولاتية والسيرورة المتبعة للوصول إلى ذلك.

2-1-1- نماذج تكوين المقاولين

تعد المحفزات عاملا أساسيا في فهم اختيار الأفراد لإنشاء المقاولات، و يلخص الباحثين "Sabrina Bellanca" و "Olivier Colot" أهم الأدبيات التي تناولت هذه المحفزات من خلال نظرية التحفيزات (Push and Pull¹) يتم تبيينها من خلال الجدولين الموالين:

¹ A. Shapero (1975), D.S. Watkins (1976), P. Johnson et A. Darnell (1976), K.H. Vesper (1980), B. Gilad et P. Levine (1986), Selon L.M. Uhlaner et A.R. Thurik (2007) ont développé la théorie « Push and Pull ».

جدول رقم 02-04: محفزات إنشاء المقاولات "Push Motivations"

المؤلفين	عوامل التحفيز
A. Shapero (1975); R.A. Blais, J-M. Toulouse (1990); P-A. Julien, M. Marchesnay (1996); P. Chu (2000); Y. Robichaud et al. (2001); A. Fayolle (2003); J. Kirkwood (2009); C. Benzing, H.M. Chu (2009)	الحاجة الاقتصادية، السياقية، عدم القدرة على العثور على عمل، البطالة، الخ
P.R. Liles (1974); A. Shapero (1975); R.H. Brockhaus (1980); W.B. Gartner (1985); J. Kirkwood (2009); S. Cromie, J. Hayes (1991); P. Chu (2000); A. Fayolle (2003); M. Turan, A. Kara (2007); L. Schjoedt, K.G. Shaver (2007); J. Kirkwood, S. Walton (2010)	عدم الرضا الوظيفي
P. Chu (2000); J. Kirkwood (2009)	مطالب الأسرة
J. Willsdon (2005); A. Butcher et al. (2006); E. Pio (2007); O. Wahlbeck (2007); J. Kirkwood (2009)	التمييز في العمل للسكان المهاجرين

Source: Sabrina Bellanca, Olivier Colot, « Motivations et typologie d'entrepreneurs : une étude empirique belge », La Revue des Sciences de Gestion 2014/2 (N° 266), p. 63-74.

DOI 10.3917/rsg.266.0063

يلخص الجدول أهم محفزات إنشاء المقاولات "push motivations"، أين تعد عملية إنشاء المؤسسة من طرف الفرد كنتيجة لصراع بين الحالة أين يوجد الفرد والحالة التي يبحث عنها و من أجل الوصول إليها كذلك. هنا يتم الإشارة إلى التجارب السلبية كالحالة المتعلقة بالبطالة أو الطرد و عدم القدرة على إيجاد وظيفة أو عدم القدرة على تحمل ظروف العمل لدى الغير و خصائص التنظيم البيروقراطي.

جدول رقم 02-05: محفزات إنشاء المقاولات "Pull Motivations"

المؤلفين	عوامل التحفيز
J.A. Hornaday (1982); R. Goffee, R. Scase (1985); S. Scheinberg, I.C. MacMillan (1988); P.D. Reynolds, B. Miller (1988); A.C. Cooper et al. (1989); S. Birley (1989); R.A. Blais, J-M. Toulouse (1990); P. Chu (2000); Y. Robichaud et al. (2001) A. Fayolle (2003); E. Baccari (2006) ; Giacomini et al. (2006); M. Turan, A. Kara (2007);	الاستقلالية، رئيس نفسه
D.C. McClelland (1961, 1965, 1969); J.A. Hornaday (1982) ; R. Goffee, R. Scase (1985); W.B. Gartner (1985); S. Scheinberg, I.C. MacMillan (1988); S. Birley (1989); R.A. Blais, J.-M. Toulouse (1990);	الانجاز، تحقيق الذات

<p>S. Scheinberg, I.C. MacMillan (1988); P.D. Reynolds, B. Miller (1988); A.C. Cooper et al. (1989); A. Fayolle (2003) ; E. Baccari (2006); Giacomini et al. (2006); M. Turan, A. Kara (2007);</p>	الثروة
<p>P.D. Reynolds, B. Miller (1988), A.C. Cooper et al. (1989); P-A. Julien, M. Marchesnay (1996); A. Fayolle (2003); M. Turan, A. Kara (2007)</p>	التحدي، تحدي الشخصية، الطموح
<p>S. Scheinberg, I.C. MacMillan (1988); R.A. Blais, J-M. Toulouse (1990); P-A. Julien, M. Marchesnay (1996); A. Fayolle (2003); M. Turan, A. Kara (2007)</p>	التقدير
<p>R.A. Blais, J-M. Toulouse (1990); A. Fayolle (2003)</p>	السلطة
<p>S. Scheinberg, I.C. MacMillan (1988); R.A. Blais, J-M. Toulouse (1990)</p>	Besoin d'évasion الحاجة إلى الهروب
<p>P-A. Julien, M. Marchesnay (1996); A. Fayolle (2003)</p>	لعبة فكرية

<p>P-A. Julien, M. Marchesnay (1996); E. Baccari (2006)</p>	<p>خلق فرص عمل، والمساهمة في التنمية الاقتصادية، وما إلى ذلك</p>
<p>A. Belley (1989); R.A. Blais, J.-M. Toulouse (1990); A. Fayolle (2003) ; H.H. Frederick (2004); S.R. Shinnar, C.A. Young (2008)</p>	<p>الفرصة</p>
<p>A. Shapero, L. Sokol (1982); W.B. Gartner (1985); H.E. Aldrich, J.E. Cliff (2003); M. Turan, A. Kara (2007)</p>	<p>التقاليد العائلية والرغبة في العمل مع الأسرة</p>

Source: Sabrina Bellanca, Olivier Colot, Op.Cit, P 66.

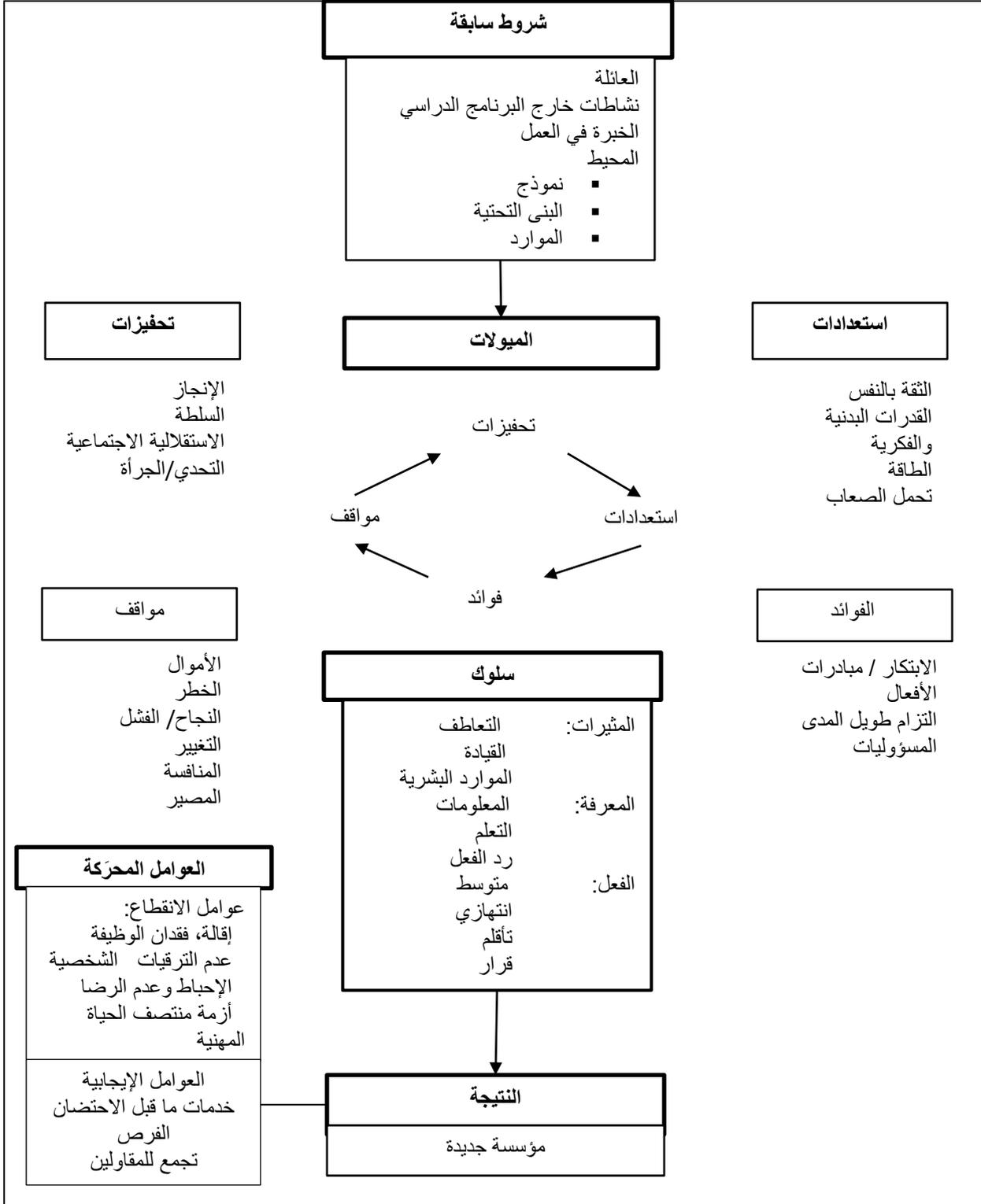
يعرض الجدول محفزات إنشاء المقاولات "pull motivations"، يمكن القول
أن إنشاء المؤسسة من طرف الأفراد كمصدر للربح (Profil) المادي و غير المادي،
و تشكل أهم العوامل الايجابية التي تدفع الأفراد إلى السلوك المقاولاتي.

من بين النماذج التي تناولت دراسة المحددات التي تساهم في تكوين المقاولين
و النية المقاولاتية نجد:

أ- نموذج تنمية المقاولين لـ 1989 J.-P SABOURIN et Y.GASSE

يمكن تلخيص هذا النموذج من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 02-02: نموذج J.-P SABOURIN et Y.GASSE

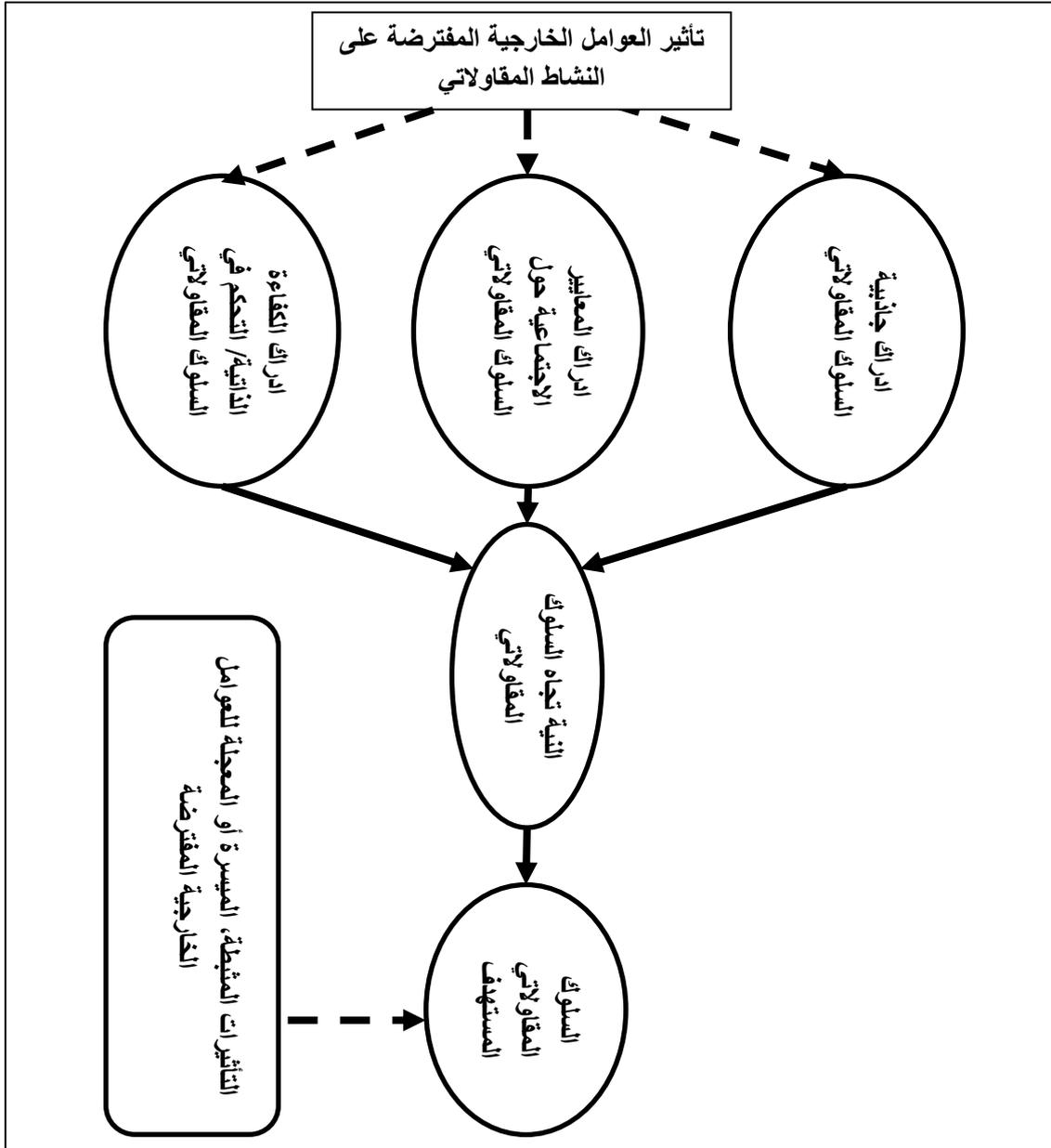


Source: Azzedine Tounés, l'intention entrepreneuriale: Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, Université de Rouen, France, 2003, p 46.

ب- نموذج N.F. KRUEGER et A.L. CARSRUD (1993)

يتم تبين أهم خصائص هذا النموذج من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 02-03: نموذج N.F. KRUEGER et A.L. CARSRUD



KRUEGER N.F, CARSRUD A.L, Entrepreneurial intentions:
Applying the theory of planned behaviour, Entrepreneurship
and Regional Development, 1993, Vol 5, p 323.

يعتمد هذا النموذج على نظرية السلوك المخطط¹ وتكييفها لتطبيق في مجال البحث في السلوك المقاولاتي، باعتبار أن النية هي أفضل تنبؤ للسلوكيات المخططة.

يشير "Norris"، "Krueger" و "Alan" (1993) إلى المواقف و النيات السابقة² اعتمادا على نظرية السلوك المخطط التي تحدد ثلاثة سوابق حاسمة لقياس الموقف، مقياسين ذاتيين للتوقع حول جاذبية الشخصية من السلوك المستهدف:

● **موقف شخصي تجاه أداء السلوك:** يفترض أن يعتمد على التأثير المحتمل للنتائج البارزة من السلوك المستهدف.

● **إدراك المعايير الاجتماعية:** يفترض أن يعتمد على إدراك الضغوط الاجتماعية التي تؤيد أو تعارض السلوك.

أما قياس الموقف الثالث إدراك السيطرة السلوكية، فهو يمثل التفاؤل بأن السلوك المستهدف هو في الواقع قابل للتنفيذ أو التحقيق، كما أنه أقرب ارتباطا وثيقا بمفهوم الكفاءة الذاتية للباحث "Bundura".

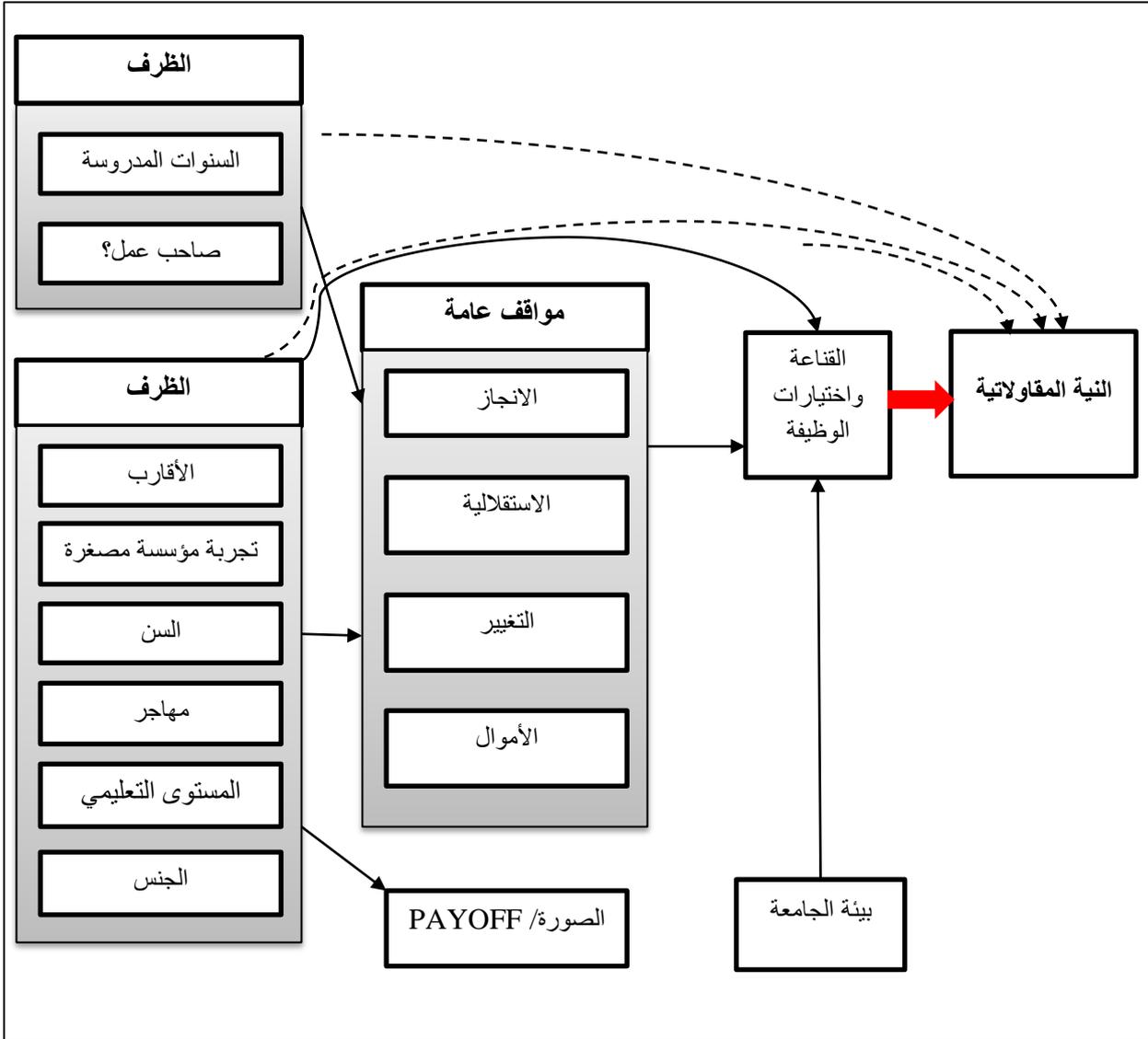
ت- نموذج E Autio، Robert H. K و Magnus K (1997)

يرتكز هذا النموذج على تأثير مجموعة من الظروف على المواقف العامة كالإنجاز، الاستقلالية، التغيير و الأموال كما يوضحه الشكل الموالي:

¹ AJZEN I, The theory of planned behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991, vol. 50, p. 179-211.

² Jr Norris F. Krueger & Alan L Carsrud (1993): Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 5:4, 315-330

شكل رقم 02-04: نموذج توضيحي للعلاقات المجمع



Erkko Autio, Robert H. Keeley, Magnus Klofsten.

Entrepreneurial Intent Among Students: Testing An Intent

Model In Asia, Scandinavia, And USA. Frontiers of

Entrepreneurship Research 1997 Edition. Babson College.

Last Updated 3/5/98. Figure 2.

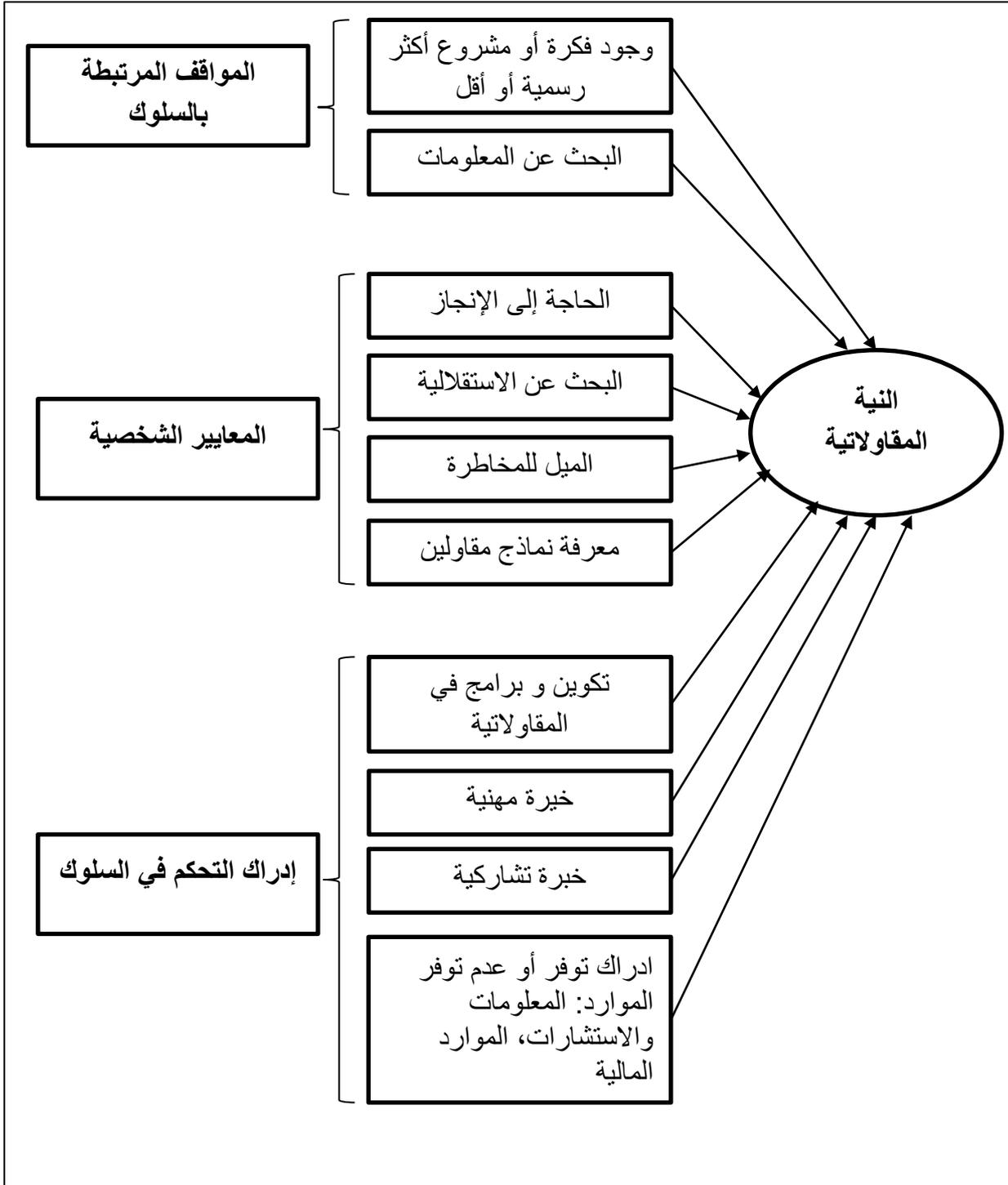
هناك العديد من المبادرات السياسية، كبرامج حاضنة الأعمال، والتي تدعم ظهور الشركات القائمة على التكنولوجيا الجديدة من الجامعات.

فالناتج التي توصلت إليها دراسة "Erkko Autio"، "Robert H. Keeley" و "Magnus Klofsten" (1997) توفر مؤشرات لتوسيع نطاق المبادرات السياسية. حيث تظهر أن القناعة على إنشاء المؤسسة بين طلبة الجامعات تتأثر بصورة المقاولاتية كبديل مهني، فضلا عن التشجيع والدعم المكتسب من البيئة الجامعية وذلك من خلال استخدام نماذج إيجابية في التدريس، وتعزيز الصورة الإيجابية للمقاولاتية كبديل مهني. ينبغي أن يكون لهذه التدابير تأثير إيجابي غير مباشر على سلوك المقاولاتي.

ث - نموذج Azzedine Tounés (2003)

من خلال إطار الأبعاد الاجتماعية للمقاولاتية لكل من للباحثين "A. SHAPERO و "L. SOKOL" (1982)، واستنادا إلى نظرية السلوك المخطط، يقترح Azzedine TOUNÉS (2003) نموذج يوضح العوامل المؤثرة على تكوين النية المقاولاتية لدى طلبة تخصص علوم التسيير (بكالوريا+5) وفقا لبرامج و تكوين المقاولاتية كما يلي:

شكل رقم 02-05: نموذج Azzedine Tounés



Source: Azzedine Tounés, op.cit. p 202.

2-1-2- نموذج السيرورة المقاولاتية

اعتمد الباحث "C. BRUYAT"¹ (1993) على مختلف الأعمال المتعلقة بإنشاء المؤسسة² و كذلك على دراسة سيرورة اتخاذ القرارات داخل المنظمات التي قام بها "Lagreze Jacquet and all"³، ليقترح نموذج سيرورة إنشاء المقاول (شكل رقم 02-06: نموذج سيرورة انشاء مؤسسة لـ C. BRUYAT) من خلال المرور بعدة مراحل مهمة:

المرحلة 0: الفرد لا يستوفي عملية بدء النشاط المقاولاتي بسبب تربيته أو شخصيته، بيئته و المعلومات المتاحة ... فإنشاء المقاول غير مدمج في تصرف الفرد.

المرحلة 1: إن عملية إنشاء مؤسسة خاصة من طرف الفرد معتبرة، حيث يكون للفرد المعلومات الكافية من أجل معرفة و فهم (على الأقل بطريقة تقريبية) ما يقصد بإنشاء المؤسسة، لكن هذه العملية لا تؤخذ بعين الاعتبار، فهي لا تمثل رؤية المؤسسة.

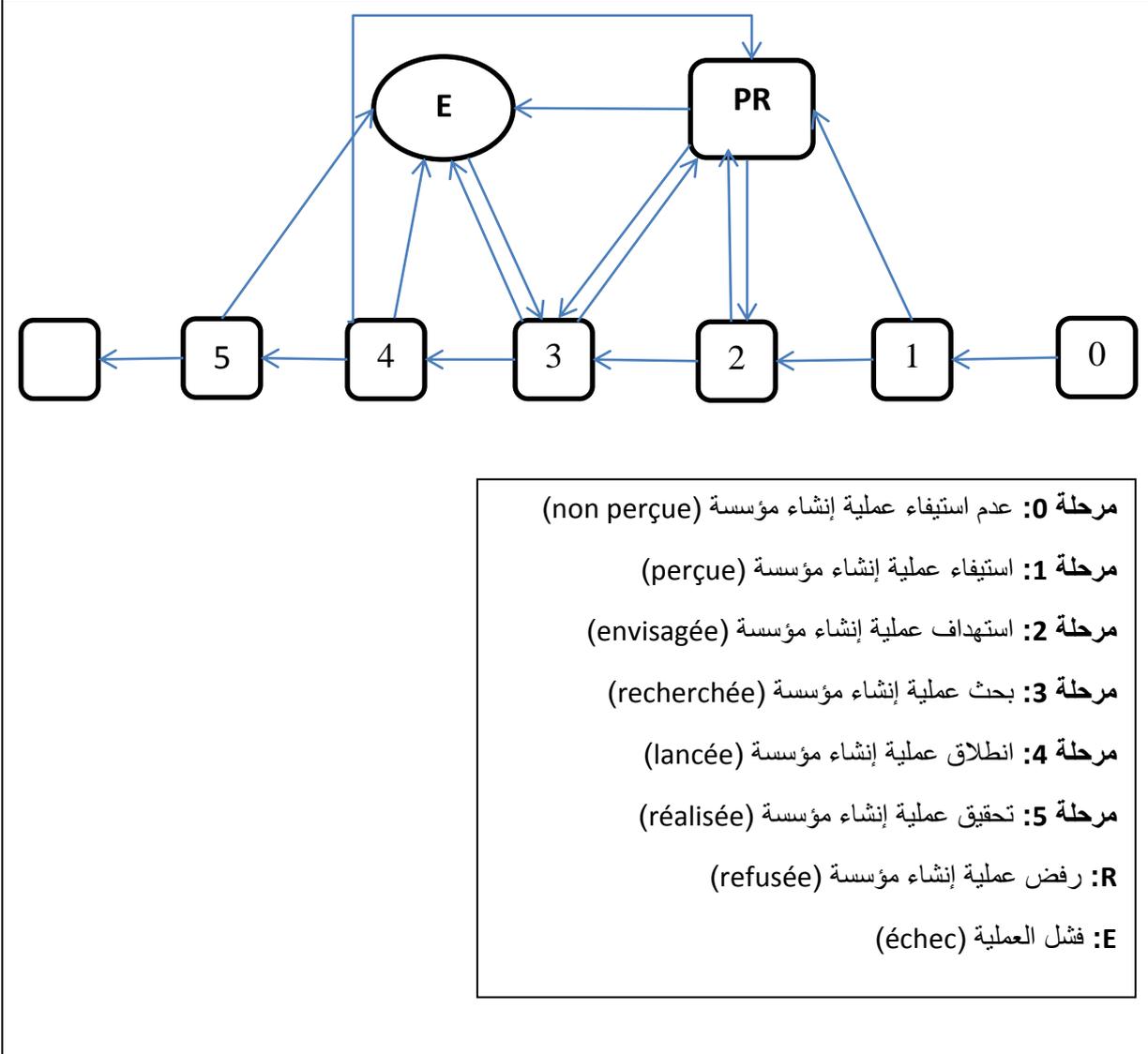
المرحلة 2: الانشاء يعتبر من قبل الفرد كبديل محتمل لوضعه الحالي. يصمم على مشروع لإنشاء مؤسسته الخاصة، المشروع غالبا ما يكون غامضا للغاية ويظهر على شكل خطة أكثر مما هو مشروع. يحاول أن يحدد فكرة ممكنة للإنشاء أين يكون منتبه إلى كل ما يتعلق بإنشاء المؤسسات عبر وسائل الاعلام أو من خلال شبكة علاقاته. لا يكرس إلا القليل من وقته و جهده لهذا النشاط، هذه الحالة يمكن أن تدوم طويلا، إلى أن ينتقل إلى المرحلة الموالية أو يتنازل.

¹ Christian Bruyat. Ccreation D'entreprise: Contributions Epistemologiques et Modelisation. Business administration. Universit2 Pierre Mendès-France - Grenoble II, 1993. French. <tel-00011924>

² Sur ceux de Peterson et de ses prédécesseurs, mais aussi sur ceux de Pleitner, Watkins, Le Marois... PETERSON et AINSIE (1988) ; PLEITNER H.J. (1985) ; WATKINS D. (1976) ; LE MAROIS H. (1985).

³ JACQUET-LAGREZE E., ROY B., MOSCAROLA J., HIRSCH G. (1978).

شكل رقم 02-06: نموذج سيرورة انشاء مؤسسة لـ C. BRUYAT



Bruyat C, Création d'entreprise: Contributions épistémologiques et modélisation, Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès (Grenoblell), France, 1993, p 260.

المرحلة 3: عندما يبحث الفرد بجدية عن الفكرة (إذا لم تكن لديه من قبل) في محاولة لتقييمها أثناء عمله كأجير أو أثناء البحث عن عمل إذا لم يكن يعمل.

فمن خلال هذه المرحلة تتم أبحاث السوق، وتطوير النماذج، ووضع الخطة المالية ومخطط الأعمال، يبحث عن المعلومات، يطور المنتج أو المنتجات ... ويبدأ بالانخراط حقا في هذه العملية، من خلال استثمار الوقت والمال في تطوير وتقييم مشروعه. ما يميز هذه المرحلة من الخطوة السابقة، وهو الوقت والموارد والطاقة المكرسة لمشروعه. خلال هذه الفترة، المستثمر المستقبلي غالبا ما يكون موقف الهجين، قد يتخلى عن فكرة إنشاء المقاول نتيجة لعثوره على فرصة عمل كأجير. عندما تكون تكاليف الخروج هامة يمكن تشبيه هذا التنازل عن الانشاء بالإجهاض، وبالتالي الفشل. هذه الخطوة يمكن أن يؤدي أيضا إلى إنشاء المؤسسة والانتقال إلى الخطوة التالية.

المرحلة 4: تتم انطلاق عملية تشغيل العمل عند مختلف الأجهزة التي ستمكن المقاول من العمل: تأجير أو شراء المباني والمعدات اللازمة للإنتاج، التفاوض مع الموردين والعملاء، توظيف العمال، انطلاق الإجراءات المالية والقانونية ... الرجوع إلى الوراء سيكون مكلف جدا ماليا ونفسيا، يصبح في الواقع تقريبا من المستحيل. تبدأ المقاوله بالنشاط من خلال الإنتاج والبيع ... في مواجهة السوق والمنافسة، يتم الشروع في الإجراءات التصحيحية التي يمكن أن يؤدي إلى التغيير في المقاوله. عادة، يستثمر بشكل أكبر ذلك الدخل القليل الناتج عن النشاط. لكن المقاوله لا تزال تستهلك الموارد (بما في ذلك الطاقة الشخصية). ثم يمكن أن تصل إلى نقطة التعادل، وتضمن توازن التمويل والوصول إلى الخطوة الخامسة (5)، إلا أنه يمكن أن يتعرض المشروع للصعوبات و الفشل.

المرحلة 5: العملية قد تحققت لما تصبح المؤسسة وحدة اقتصادية معروفة من طرف الشركاء الخارجيين (موردين، زبائن، بنوك) عندما تؤكد توازن الاستغلال. أثبت المقاول أن المشروع كان قابلا للتطبيق و تبقى الصعوبات و الفشل محتمل حيث يصبح يسير مؤسسة صغيرة أو متوسطة ويبقى الحوار مقاول-مؤسسة قائما.

PR: العملية مستوفاة و مرفوضة، هذا الرفض قد يكون مؤقتا أو نهائيا، فبعض الأفراد قد يتابعون كل المسار أو جزء منه.

E: يمثل فشل العملية المتبعة. قد يرجع الفرد إلى مرحلة سابقة أو التخلي عن فكرة الإنشاء مرة أخرى. فمفهوم الفشل صعب التحديد.

يقر الباحث "**Bruyat. C**" بصعوبة تحديد المرحلة التي يتواجد فيها الفرد أثناء عملية انشاء المقاول في مسار النموذج الذي تم تحليله.

2-2- التعليم و المقاولاتية

يعد النسق التربوي من أهم المكونات الأساسية للنظام الثقافي القائم في إطار مجتمع محدد. تتمثل الوظيفة الأساسية للتربية في عملية التحويل الثقافي، أو على حد تعبير "بورديو" "**Bourdieu**" في معاودة الإنتاج الثقافي¹.

2-2-1- التحول في طبيعة مخرجات التعليم

بعدها كانت الجامعة التقليدية تسعى إلى إعداد خريجين من أجل التوظيف في سوق العمل، تحولت إلى جامعة ريادية تصمم مناهجها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل، وهو التوجه الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف في حين أن التسعينيات وما تلاها هي حقبة تغير سياسة

¹ علي وطفة، مرجع سابق، ص 11.

التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة، وهذا الدور الجديد تتمحور مناهجه وطرق تدريسه حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات¹ لتمكين الجامعة من التنافسية العالمية، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة للتوظيف المستدام إلى كونها مجرد بطاقة دخول إلى سوق العمل.

تم تعريف "التعليم للمقاولاتية" في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة مقاولاتية" كما يلي: ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف 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 وتبنى الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية و تلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة².

يتكون التعليم للمقاولاتية من جميع أنواع التجارب التي تعطي للطلبة القدرة والرؤية للوصول إلى الفرص المختلفة و استغلالها، أي تنمية قدرة الأفراد على التوقع والاستجابة للتغيرات في المجتمع وتشجعهم على وضع واتخاذ المبادرة والمسؤولية والمخاطرة. ليس كل شخص يتلقى تعليماً للريادة سوف يصبح باعث مشروع ويشغل لحسابه الخاص، ولكن تلك المهارات العملية المكتسبة سوف تساهم في إثراء الشخصية وزيادة القدرات الفردية للتوظيف والمواطنة. وأشار المجلس الأوروبي في

¹ مقدم وهيبية، الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر، الملتقى الوطني الأول لتقييم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، يومي 19-20/05/2010، ص 343.

² منذر المصري و آخرون، التعليم للريادة في الدول العربية: دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عُمان، ومصر)، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL البريطانية، نشر اليونسكو LB/2010/ED/PI/34، مسودة أبريل 2010، ص 9.

لشبونة مارس 2000 إلى أن التعليم للمقاولاتية يعتبر من المهارات المكتسبة ويعرف "بمهارات أساسية جديدة"¹.

2-2-2- تغيير المناهج التعليمية لتدريس المقاولاتية

حسب "Authers" (1998) أن مجال المقاولاتية يعتبر أسرع المجالات نموا بين جميع المقررات الدراسية في كليات إدارة الأعمال الأمريكية، و قرر أيضا أنه إذا كان القرن العشرون هو قرن الاحتراف في إدارة الأعمال، فان السنوات الأولى من القرن الحادي و العشرين ستشهد احترافا مماثلا في مجال ريادة الأعمال، و يرجع ذلك إلى اتجاه الطلاب و غيرهم إلى خلق الوظائف بأنفسهم و إلى عدم توقعهم للتمتع بالأمان الوظيفي في المنظمات الكبيرة².

فهناك مجموعة من الفوائد يمكن أن تتحقق من تعليم المقاولاتية:

- تتميز المقاولاتية بالمرونة و القدرة على التكيف سواء عند تغير الطلب أو إدخال التعديلات فيما يتعلق باستحداث منتجات و عمليات جديدة، و لعل السبب الرئيسي في تزايد عددها و انتشارها يعود خاصة إلى ما تتميز بها من سهولة التسيير و التحكم، إلا أنها توجد أمام تحدي كبير فيما يخص قدرتها على الابتكار بالموازاة مع قدرتها المالية المحدودة³.
- الخصوصيات الإدارية للمقاولاتية حيث تختلف المؤهلات الضرورية لإدارتها عن تلك الضرورية لإدارة المؤسسات الكبيرة.

¹ مرجع سابق، ص 28.

² عمرو زيدان، برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في آليات التجارة والإدارة العربية، الملتقى العربي: تطوير أداء آليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، حلب، الجمهورية العربية السورية، 11-13/03/2003، ص 01.

³ عبد الجبار سالمى، النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة : اللجوء إلى النظرية التطورية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص- إدارة الأعمال-، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2009-2010، ص 225.

- أهمية المقاولاة و تزايدها، حيث أثبتت الدراسات العلمية بقائها وأهميتها حتى على مستوى اقتصاد الدول التي تنتشر فيها الشركات العملاقة، كما أسهمت ثورة الاتصالات والتكنولوجيا إلى توفير الفرص للكثير من إقامة مقاولات صغيرة في المنازل كما أن التغيرات العلمية والاجتماعية ساهمت في تفضيل إقامة أعمال خاصة عوض العمل كموظفين في مؤسسات كبيرة.

- المتخصص في إدارة الأعمال يدرس مواضيع مختلفة بشكل معمق، اما تدريس المقاولاتية يعطي فرصة الطالب أن يتعامل مع هذه المواد بشكل يؤكد الترابط بينها، كما تؤهله من إقامة أعمال خاصة، فالغرض من تدريس إدارة الأعمال هو الحصول على شهادة للعمل كموظف لدى الغير بينما يوفر تدريس المقاولاتية الفرصة للتأكيد بأن التخصص يمكن أن يؤهل الفرد ليقوم عملا خاصا به¹.

لتحقيق ثقافة المقاولاتية يجب تغيير الأساليب التعليمية بهدف تعزيز كفاءة الريادة كمؤهل حيوي يمكن الشباب من الانخراط في المجتمع. وهذا يعني: أن الافراد بحاجة إلى الابداع بدلا من السلبية، وإلى القدرة على المبادرة الذاتية في العمل بدلا من التبعية، وإلى معرفة كيفية التعلم بدلا من توقع تلقي التعليم، وإلى الريادة في نظرتهم بدلا من التفكير والتصرف مثل "موظف" أو "عميل". في المقابل، ينبغي أيضا على المؤسسات والمجتمعات التي يعملون فيها وينتمون إليها أن تمتلك بدورها مؤهلات مماثلة من أجل الوصول إلى الانسجام.

فالمناهج الدينامية والمرنة تعزز مسارات حياة الطلبة، بما في ذلك القابلية للتوظيف، والنمو الشخصي، والمشاركة الاجتماعية وتنمية القيم المشتركة اعتبارا بأن التعليم إلى جانب التوجيه والإرشاد، سوف يعزز ثقة الشباب وحس المسؤولية لديهم

¹ سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 38.

واستقلاليتهم وتكامل شخصيتهم، كما أن التقييم المنتظم لهذه المناهج يفترض أن يشكل ضمانة لقدرتها على توثيق التواصل ما بين الطلبة ودراساتهم ومجتمعهم وإشراكهم كعناصر فاعلين ومتعلمين ذاتيين¹.

ولذلك فالمدرس الحكيم هو الذي يساعد الطلبة على تفهم الخيارات المتاحة لهم في ظل الاقتصاد الحر ويشجعهم على أن يبحثوا بأنفسهم عن مشروعات رائدة، وهذه هي مهمة التعليم من أجل تحقيق الريادة في مجال الأعمال الخاصة التي يجب أن يتم إعداد المناهج الدراسية المهنية لتحقيقها².

كما أنه من أجل تدريس المقاولاتية يجب على الأستاذ أن يتحلى بمرونة التفكير، مهارات الاتصال، التعاون و بالصفات الريادية و تكون له تجربة أو مشاركة فعالة سواء في مجال الاستشارة في المؤسسات أو كمقاول في الميدان أو أن يكون قد ساهم بصفة فعلية في إنشاء المؤسسات الجديدة أو إعادة بعث مؤسسات موجودة من قبل، و يعلم الطلبة كيف يتعلمون كما يشجعهم على الاحترام المتبادل و تقبل أفكار الزملاء، القدرة على الاستجابة والتفاعل و المعالجة، التحليل والتركيب، الانتقاد البناء، العمل الجماعي، حل المشاكل حسب الموقف، تحمل المسؤولية...

أما بالنسبة للمناهج فيجب أن تكون مرنة، ملائمة للتحديات العالمية و الثورة المعرفية، مساهمة في تكوين الشخصية المتكاملة بالإضافة إلى الممارسات التطبيقية للبرامج، إلى جانب الاعتماد على نموذج إنتاج المعرفة والأفكار الجديدة داخل قاعات

¹ منظمة العمل الدولية واليونسكو، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين: تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية – بيروت، الطبعة العربية، 2010، ص 28-29.

² حسام بدرأوي، التعليم من أجل تحقيق الريادة في مجال الأعمال، مؤتمر: لماذا تفشل مبادرات الريادة في مجال الأعمال: الدروس المستفادة من التجارب الدولية، مركز المشروعات الدولية الخاصة، القاهرة – مصر، 2006/11/05، ص01.

الدراسة بصفة مشتركة بين الأستاذ والطلبة بهدف اكتساب منهجية تفكير مبنية على أساس التفوق و التميز كفريق عمل.

كلها خصائص و طرق يمكن أن يكتسبها الطالب أثناء تعلمه و تستخدم من طرفه كمقاول أثناء انشاء و تسيير مقاولته.

كما لوحظ أن هناك تنوع في وجهات النظر السائدة بين الأكاديميين حول العناصر التي ينبغي أن يتكون منها برنامج المقاولاتية، لتركز على تأسيس الشركات، الشركات النامية، الابتكار وخلق القيمة، ملكية الشركات، في حين عرفت الدراسات السابقة بأنها دخول مجال الأعمال سواء بإنشاء شركة جديدة، أو شراء شركة قائمة، سواء حدث ذلك بشكل مستقل أو بمعاونة منظمة قائمة¹.

فتعليم المقاولاتية في مجال الأعمال الخاصة، يساعد الشباب على كسب المهارات ويحصلوا على المعلومات التي يحتاجون إليها لبدء مشروع جديد أو التوسع في مشروع قائم. كما أن الغرض من هذا النوع من التعليم هو تحقيق نتائج أفضل في دراسة الطلبة إلى جانب تحسين الأداء للمؤسسة التعليمية².

يمكن أن تسند مهمة إعداد المقاولين إلى مؤسسات التعليم العالي التي يمكنها أن تساهم في خلق ثقافة المقاوله داخل المجتمع وفقا للنموذج المقترح كما يلي:

¹ عمرو زيدان، مرجع سابق، ص 08.

² حسام بدر اوي، مرجع سابق، ص 04.

شكل 02-07: نموذج لنشر ثقافة المقاولة انطلاقا من مؤسسات التعليم العالي



المصدر: سالمى عبد الجبار، دور مؤسسات التعليم العالي في اكتشاف و تكوين رواد الأعمال وغرس ثقافة المقاولة، ملتقى دولي: الجامعة و المقاولة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 21-22-23/11/2011، ص 17.

خلاصة:

تمثل النية عاملا أساسيا في تصرفات الأفراد و توجيههم نحو إنشاء المشاريع، لذلك يصبح ضروريا فهم و معرفة نية الأفراد انطلاقا من تأثير الخصائص الشخصية المتعلقة بالمقاولاتية إلى جانب الكيفية التي تتشكل بها هذه النية، لأنه في مرحلة آنية و ضمن توفر الشروط البيئية المحفزة على العمل الحر يمكن لهذه النية أن تتجسد في الواقع.

تعزير البرامج التي تكون النية و الثقافة المقاولاتية في المجتمع يتم من خلال الاعتماد على هيئات دعم المقاولاتية و التي من بينها نجد مؤسسات التعليم والتكوين، و ذلك من خلال "فتح تخصص على مستوى المؤسسة التعليمية لنتقل إلى مرحلة إنشاء مخبر بحث متخصص يضم فرق تشمل أعضاء من العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، علم النفس، علم الاجتماع، العلوم التقنية والتجريبية"، ليتم في مرحلة موالية تطوير حاضنة بحثية وتكنولوجية تساعد على تجسيد الأفكار المبدعة على أرض الواقع في مختلف التخصصات العلمية و التكنولوجية بعد تكوين جيل ينطلق من البيئة التي يعيش فيها ليكون أكثر فعالية¹.

¹ عبد الجبار سالمى ، الدور الجديد لمؤسسات التعليم العالي في اكتشاف و تكوين رواد الأعمال و غرس ثقافة المقاولاتية، ملتقى دولي: الجامعة والمقاولاتية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2011/11/23-22، ص 18.

3- المحددات الحكومية للمقاولاتية

تمهيد:

يسعى أصحاب القرار على مستوى الحكومات للوصول إلى غرس ثقافة مقاولاتية على مستوى المجتمع من أجل تشجيع الأفراد على ممارسة الأعمال و تقديم قيمة مضافة، و يظهر ذلك من خلال الاجراءات المتعلقة بالمقاولات الصغيرة والمتوسطة الحجم و تنظيم أنشطة الأعمال ، حيث يوجد مجموعة من المؤشرات التي من خلالها يمكن التعرف على درجة التقدم الذي تحرزه الدول فيما يخص الوصول إلى مستوى لائق بالأنظمة المتعلقة بالنشاط المقاولاتي.

العديد من الدول تضع المقاولات في صلب اهتمامات الحكومة، فتعتمد على استراتيجيات وطنية و تسطر برامج من الإجراءات من أجل تنظيم إنشاء و تسجيل المقاولات و حماية المتعاملين الاقتصاديين من خلال هذه الاجراءات، في حين يبقى المقاول يواجه العديد من العوائق التي تعرقل مساره تجاه إنشاء مشروعه الخاص.

3-1- تنظيم الأنشطة المؤثرة على حياة المقاولاتية

يجد أصحاب الأفكار و المشاريع أنفسهم أمام مجموعة من الإجراءات التي يجب التعامل معها من أجل تجسيد مقاولاتهم في السوق، هذه الاجراءات مرتبطة بشكل كبير ببيئة الأعمال.

3-1-1- الأنشطة المؤثرة على المقاولات

حدد "Devi R. Gnyawali" في دراسة حول السياسة العامة و المقاولاتية المجالات المشتركة التي ينبغي على السياسات العامة تناولها:

- زيادة الفرص للمقاولين و خلق بيئة عامة تعزز روح المبادرة.

- تشجيع إنشاء المؤسسات التي تدعم أصحاب المشاريع.

- تقديم المساعدة المالية وغير المالية.

و يمكن تبيين اختلاف أهمية كل بعد من أبعاد البيئة المقاولاتية عبر الدول، ففي البلدان التي تكون فيها فرص قليلة، ويجب أن يكون التركيز على تحسين السياسات والإجراءات الاقتصادية الكلية، و وضع إطار قانوني ومؤسسي لكفاءة أداء القطاع الخاص، و ذلك لأنه إذا لم تكن هناك فرص جذابة في البيئة، فإن المقاولين سوف لن يذهبوا إلى المشاريع. ليست كل عوامل البيئة متساوية الأهمية في كل الدول أو في نفس الوقت، فدور كل عامل يختلف اعتمادا على جانب معين من عملية تنمية المغامرة الجديدة التي ينوي معالجتها¹.

أنشطة الأعمال التي تؤثر على 11 مجالا في حياة المقاولات، كما يتناولها

البنك العالمي (2016) في دراساته نوردها كما يلي:

- بدء النشاط التجاري،
- استخراج تراخيص البناء،
- توصيل الكهرباء،
- تسجيل الملكية،
- الحصول على الائتمان،
- حماية المستثمرين،
- دفع الضرائب،
- التجارة عبر الحدود،
- إنفاذ العقود،

¹ Devi R. Gnyawali, Environment for Entrepreneurship Development, Key Dimensions and Research Implications, Entrepreneurship Theory and Practice · July 1994, 43-62.

- وتسوية حالات الاعسار،
- توظيف العمال.

وتستخدم هذه المؤشرات في تحليل النواتج الاقتصادية، و تحديد الاصلاحات الناجحة في مجال أنظمة أنشطة الاعمال، أين نجحت وأسباب هذا النجاح.

3-1-2- الإجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال

يمكن عرض الاجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال المحددة من طرف البنك العالمي من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 02-06: الإجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال

الإعسار	العمليات	التوسع	تأسيس الشركة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تسوية حالات الاسعار الوقت والتكلفة ومعدل الاسترداد 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ استخراج تراخيص البناء: الاجراءات، الوقت والتكلفة ▪ دفع الضرائب المدفوعات، الوقت وإجمالي شعر الضريبة ▪ التجارة عبر الحدود المستندات، الوقت والتكلفة 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تسجيل الملكية الاجراءات، الوقت والتكلفة ▪ الحصول على الائتمان أنظمة المعلومات الائتمانية قوانين الضمانات المنقولة ▪ حماية المستثمرين الإفصاح والالتزام 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ بدأ النشاط التجاري الحد الأدنى لرأس المال الاجراءات، الوقت والتكلفة

	<p>▪ توصيل الكهرباء</p> <p>الاجراءات، الوقت</p> <p>والتكلفة</p> <p>▪ توظيف العاملين</p>	<p>في معاملات</p> <p>الأطراف ذوي</p> <p>العلاقة</p> <p>▪ إنفاذ العقود</p> <p>الإجراءات، الوقت</p> <p>والتكلفة</p> <p>تسوية المنازعات</p> <p>التجارية</p>	
--	---	--	--

المصدر: البنك الدولي، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، مطبوعة مشتركة للبنك

الدولي و مؤسسة التمويل الدولية، 2012، ص 14.

- يمكن لارتفاع شرط الحد الأدنى من رأس المال أن يكون عائقا أمام بدء النشاط التجاري و من ثم يشكل عقبة أمام خلق فرص العمل و تحقيق التنمية
 - تتفاوت الاجراءات الحكومية المنظمة لتأسيس منشآت الأعمال تفاوتا كبيرا فيما بين البلدان مما يؤدي في بعض الأحيان إلى ارتفاع كبير في تكلفة الاجراءات الرسمية لتسجيل الشركة.
 - معيار المقارنة: تأسيس شركة صغيرة إلى متوسطة ذات مسؤولية محدودة لبدأ مزاوله عملها رسميا، مملوكة لمواطنين محليين، يعادل رأس مالها التأسيسي عشرة أمثال متوسط الدخل القومي للفرد، تعمل في الأنشطة التجارية و الصناعية العامة، و يعمل بها ما بين 10 إلى 50 موظفا.
- الهدف الأساسي هو تبسيط الاجراءات و كفاءتها و إمكانية الوصول إليها باعتبار أن النشاط الاقتصادي يتطلب توافر قواعد رشيدة و يشمل بذلك القواعد اللازمة لإثبات حقوق الملكية وخفض تكاليف تسوية المنازعات و زيادة امكانية التنبؤ

بالتفاعلات الاقتصادية وتزويد الشركاء المتعاقدين بسبل لتوفير الحماية القانونية ضد التعسفات¹.

3-2-2 - عملية انشاء المقاول في القطاع الرسمي

يتأثر اقتصاد المقاولات في المجتمع بتفاعل الأفراد مع الشكل القانوني لتنظيم الأنشطة و قدرتهم على تجاوز مراحل إنشائها خاصة عندما يتعلق الأمر بتسجيل المقاولات في القطاع الرسمي.

3-2-3-1 - مزايا إنشاء المقاولات في القطاع الرسمي

حسب تقرير البنك العالمي للممارسة الأعمال (2012) يعتبر تسجيل المؤسسة وفقا للإجراءات الرسمية السارية، الاستفادة من المزايا التالية:

- الكيانات الرسمية يمكنها البقاء بعد رحيل مؤسسها.
- تجميع الموارد عندما يوحد المساهمون جهودهم لإنشاء الشركة.
- الحصول على الخدمات و التعامل مع المؤسسات الحكومية و الأسواق الجديدة ذات الصلة بعملها.
- قدرة العاملين بالشركة الاستفادة من سبل الحماية التي ينص عليها القانون.

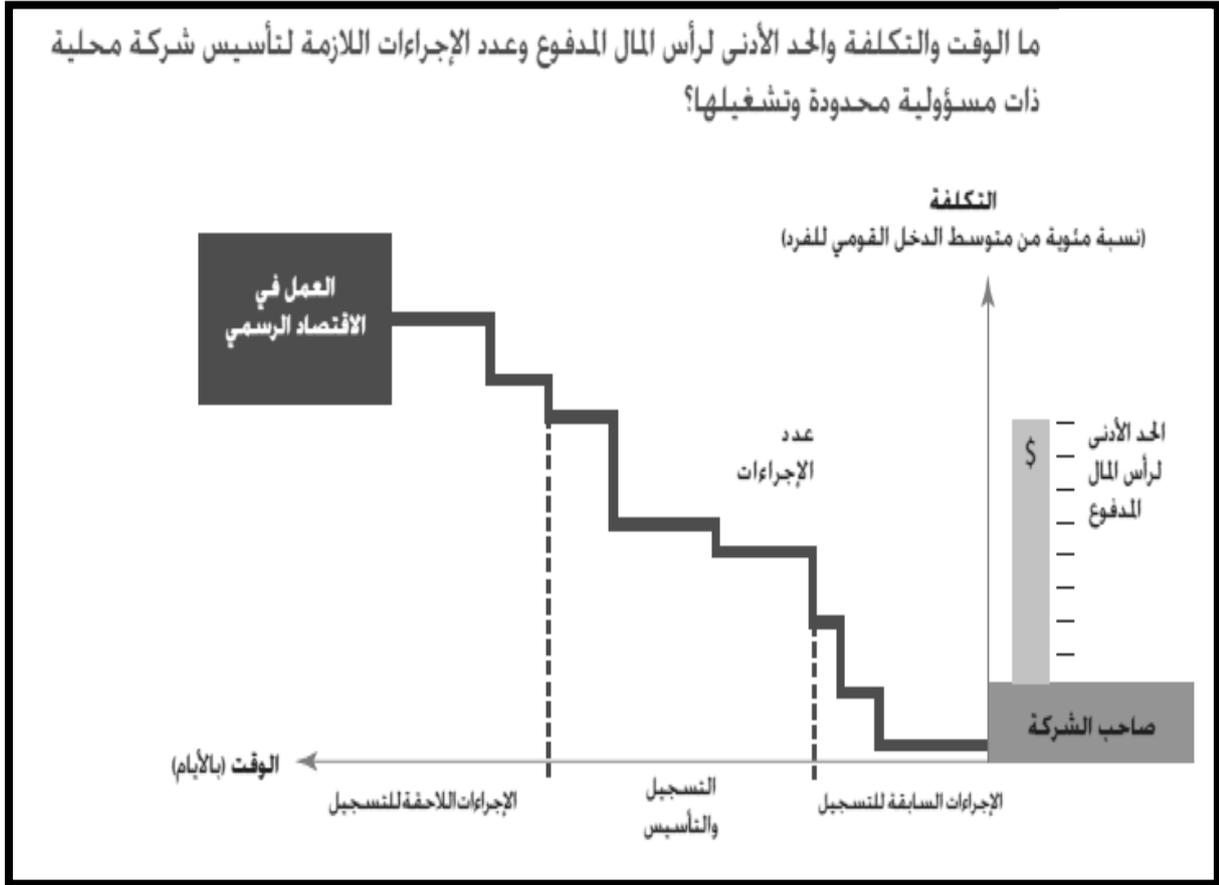
3-2-2-2 - مرحلة تسجيل المقاول

في دراسة حول اجراءات دخول المقاولات (start-up firms) المبتدئة في 85 بلدا حيث شملت البيانات عدد الإجراءات، الوقت الرسمي والتكلفة الرسمية و التي من تتحملها المقاولات قبل أن تتمكن من العمل بشكل قانوني¹.

¹ البنك الدولي، مصدر سابق، ص 24.

يمكن تلخيص تسلسل إجراءات تسجيل الشركة من خلال تقرير البنك العالمي (2012) في الشكل الموالي:

شكل رقم 02-08: إجراءات تسجيل الشركة



المصدر: البنك الدولي، ممارسة أنشطة الأعمال (2012)، ص 24.

يعرف البنك الدولي الإجراء بأنه أي تعامل بين مؤسسي المقاول وأطراف خارجية* كالدوائر الحكومية، المحامون، المراجعون ... و تعتبر إجراءات منفصلة تلك التي تجري في مكاتب مختلفة لنفس المبنى أو زيارة المكتب ذاته عدة مرات لاستيفاء

¹ Simeon Djankov and all, The Regulation Of Entry, The Quarterly Journal of Economics, February 2002, p 01-37.

* لا تعتبر التعاملات ما بين مؤسسي المقاول أو مسؤوليها و الموظفين بمثابة إجراءات، ولا يتم إدراج الإجراءات التي تقوم بها الشركة لتوصيلها بخدمات الكهرباء، والمياه، والغاز، والصرف الصحي، والتخلص من النفايات في مؤشر بدء النشاط التجاري.

إجراءات متسلسلة مختلفة، كما تشمل المراسلات أو المعاملات مع المصالح العامة كالحصول على ختم أو فتح حساب مصرفي، ويجري احتساب كل إجراء إلكتروني بشكل منفصل، ولا تؤخذ الإجراءات المختصرة في الحسبان إلا إذا توافرت فيها أربعة (4) معايير أساسية¹:

- أن تكون قانونية،
- أن تكون متاحة لعموم الناس،
- أن تستخدمها أغلبية الشركات،
- أن يؤدي تجنبها إلى حدوث تأخيرات.

أجرى كل من "Leora Klapper"، "Anat Lewin" و "Juan Manuel Quesada Delgado" دراسة تجريبية متعلقة بدراسة العلاقة بين المقاولاتية و بيئة الأعمال، حيث تم تجميع بيانات 100 دولة من حيث عدد المقاولات المسجلة حديثاً على مدى فترة 8 سنوات (2000-2007) إلى جانب تجميع بيانات حول أداء وهيكل السجلات التجارية لهذه الدول، بينت نتائج الدراسة أن سهولة أكبر في بدء النشاطات والحكم الراشد يرتبط مع زيادة النشاط المقاولاتي².

3-3 - فعالية مرحلة انشاء المقاولات

من أجل الوصول إلى الفعالية في مرحلة تسجيل و إنشاء المقاولات في القطاع الرسمي، ينبغي معرفة أهم المواطن التي يمكنها أن تشكل عائقاً أمام أصحاب الأفكار

¹ البنك الدولي، مصدر سابق، ص 24.

² Leora Klapper, Anat Lewin and Juan Manuel Quesada Delgado, The Impact of the Business Environment on the Business Creation Process, Policy Research Working Paper 4937, The World Bank, May 2009, p 01-19.

والمشاريع ثم عرض أهم السياسات المتبعة من طرف الحكومات من أجل معالجة هذه العوائق.

3-3-1- مجالات تعقد إجراءات إنشاء المقاولات

تتميز البلدان ذات الإجراءات الثقيلة لدخول المقاولات بمعدل عالي من الفساد و اقتصادياتها تكون غير رسمية بصفة أكبر، كما تتميز أكثر بعدم جودة السلع العمومية أو الخاصة¹.

يمكن أن يتجلى التعقيد في إجراءات إنشاء المقاولات من خلال ما يلي:

- ارتفاع الحد الأدنى لرأس المال اللازم لبدأ النشاط و خلق المقاولات الجديدة.
- ارتفاع رسوم تسجيل المقاولات الجديدة لدى الهيئات المعنية و ارتفاع أتعاب القائمين على خدمات عملية التسجيل كالمحامين.
- تعدد الجهات الواجب التعامل معها لتأسيس المقاولات (السجل التجاري، الضرائب، البنوك، التأمينات، ...) و كل جهة معينة تتطلب إجراءات خاصة و وثائق معينة .
- ارتفاع المدة اللازمة انطلاقاً من إجراءات التأسيس إلى غاية بداية النشاط الفعلي للمقاولات.

توصل كل من "Audretsch"، "Keilbach" و "Lehmann" إلى أن هناك ارتباطاً بين الإجراءات الحكومية و الادارية المرهقة فيما يتعلق بتأسيس الشركات،

¹ Simeon Djankov, Op. cit, p 01.

وانخفاض عدد الشركات المسجلة وفقا للقوانين و الاجراءات السارية و زيادة الاقتصاد غير الرسمي وانخفاض حجم الوعاء الضريبي ونفشي الفساد¹.

حسب البنك الدولي (2016)، هناك طرف ثالث يشارك في تشكيل المقاولات وذلك يترتب عن عدة آثار²:

- أكثر التكاليف المتعلقة ببدء المقاولات تأتي من دفع الحقوق التي تمنح إلى طرف ثالث من المهنيين كالمحامين والموثقين.

- غالبا ما يلجأ المقاولون إلى خدمات طرف ثالث في بدء مقاولاتهم لأن العملية تكون جد معقدة.

- الاقتصاديات المتميزة بتدخلات أكثر من طرف ثالث في تأسيس المقاولات تميل لأن تكون المقاولات العاملة بها أكثر في القطاع غير الرسمي. إنها تميل إلى أن تملك قوانين ولوائح أقل و التي يصعب الوصول إليها، و كفاءة أقل لأنظمة القضاء المدني.

- تستخدم خدمات التوثيق في مجال المقاولات المبتدئة في 76 من 189 اقتصاد شمله تقرير ممارسة أنشطة الأعمال.

كما بين "Klapper"، "Amit" و "Guillen" أن هناك عوائق كبيرة أمام بدأ النشاط التجاري و تأسيس المقاولات، و أن ذلك يرتبط ارتباطا سلبيا بكثافة أنشطة

¹ البنك الدولي، مصدر سابق، ص 26.

² The World Bank, Doing Business: Measuring Regulatory Quality and Efficiency, ISBN (electronic): 978-1-4648-0668-1, DOI: 10.1596/978-1-4648-0667-4, p 54.

الأعمال، فعلى سبيل المثال، كلما قل عدد الإجراءات المطلوبة لتأسيس الشركات، ازداد عدد الشركات المسجلة، علاوة على ذلك، ثمة علاقة قوية بين تكلفة تأسيس الشركات (كنسبة مئوية من إجمالي الدخل القومي) و كثافة أنشطة الأعمال. و يرتبط انخفاض قدره 10 % من تكلفة تأسيس الشركات بارتفاع الكثافة بنحو نقطة مئوية واحدة¹.

3-3-2- تخفيض أو إلغاء الحد الأدنى لرأس المال المقاولات

يعتبر شرط الحد الأدنى لرأس المال ذلك المبلغ المحدد من رأس المال حتى قبل البدء في اجراءات التسجيل و ذلك من أجل حماية المستثمرين و الدائنين، لكن غالبا ما يتم سحب هذه المبالغ المودعة على الفور بعد إتمام اجراءات التسجيل وبالتالي يصبح هذا الاجراء بدون فعالية من حيث الحماية من الإعسار، فحسب "Djankov Hart and others" فإن دفع مبالغ ثابتة من رأس المال لا يأخذ بعين الاعتبار الفروق في المخاطر التجارية كما أن معدلات استرداد الديون في حالات شهر الافلاس ليست أكثر ارتفاعا في البلدان القائمة بتطبيق شروط الحد الأدنى لرأس المال منها في البلدان التي لا تقوم بتطبيق تلك الشروط².

قام كل من "Van Stel"، "Storey"، و "Thurik" بدراسة حول العلاقة بين الأنظمة و المقاولاتية عبر 39 دولة، و تبين أن طلب الحد الأدنى لرأس المال من أجل إنشاء المقاولات له علاقة عكسية بالمقاولاتية حيث يساهم في تخفيض معدلات المقاولات عبر هذه الدول³.

¹ البنك الدولي، مصدر سابق، ص 25.

² مرجع سابق، ص 26.

³ André van Stel, David Storey, Roy Thurik, The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship, Business and Policy Research, September, 2006, 03.

3-4-4 - تقليص وقت الانشاء و تخفيض التكلفة

البلدان التي تتميز بديمقراطية أكبر و تعقيدات حكومية أقل يوجد بها إجراءات أخف لدخول المقاولات¹.

3-4-4-1 - أنشاء نظام الشباك الواحد²

تهدف أنظمة الشباك الواحد الخاصة ببدء النشاط التجاري إلى جانب توفير الوقت و المال فحسب، بل يمكنها كذلك زيادة شفافية المتطلبات الاجرائية و تسهيل إمكانية الاطلاع عليها، في حين يقتصر عمل بعض هذه الأنظمة على تسجيل المقاولات. يقوم البعض الآخر بالعديد من الوظائف المتكاملة منها الإجراءات اللاحقة للتسجيل مع مصالح الضرائب أو البلديات.

بعض أنظمة الشباك الواحد هي في الواقع منافذ افتراضية على شبكة الانترنت، و بعضها الآخر أنظمة مادية فعلية بها شباك واحد أو أكثر. تتفاوت أشكالها من بلد لآخر. فبعضها يرسل تلقائياً من مكتب تسجيل الشركات إلى جهة إصدار التراخيص، في حين يشمل البعض الآخر نوافذ منفصلة بها ممثلون عن مختلف الهيئات المعنية.

بعض الاصلاحات المتعلقة بإنشاء نظام الشباك الواحد لم يحالفها النجاح، إذ لم يؤد بعضها إلا إلى إضافة المزيد من الإجراءات و ليس تبسيطها، كما أدى نقص الدعاية و التوعية بالنظام الجديد إلى تأخر المنافع المرجوة.

بينت دراسة "Steven F. Krefft" و "Russell S. Sobel" في الولايات المتحدة حول نمو النشاط المقاولاتي في كل ولاية أن لدرجة الحرية الاقتصادية تأثيرات

¹ Simeon Djankov, Op. Cit, P 01.

² البنك الدولي، مرجع سابق، ص 26.

كبيرة في المستوى الأساسي من النشاط المقاولاتي. ببساطة، بيئة من الضرائب المنخفضة، عدد اللوائح المنخفضة، وحقوق الملكية الخاصة آمنة هي عوامل ضرورية لتشجيع النشاط المقاولاتي الذي يعتبر حيوية لإنتاج النمو الاقتصادي¹.

3-4-2- استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات

يبين "Leora Klappe"، "Anat Lewin"، و "Juan Manuel Quesada Delgado" حول الاجراءات الحكومية المنظمة لتأسيس النشاطات ونتائجها حول المقاولاتية أن تحديث السجل التجاري و الذي عادة ما يكون مرتبطا بإصلاحات حول القطاع الخاص له تأثير إيجابي ليس فقط على سهولة إنشاء المقاولات بل أيضا على تسجيل مقاولات جديدة، فتبسيط إجراءات تأسيس الشركات يشكل عنصرا حاسما في زيادة عدد المقاولات العاملة في القطاع الرسمي².

تتاح حاليا إمكانية التسجيل الالكتروني في العديد من البلدان الأسرع في مجال بدء المقاولات مثل نيوزيلاندا، استراليا، سنغافورة، كندا و البرتغال ... و ذلك من أجل اختصار الوقت اللازم لإجراءات تسجيل الشركات، مكاتب التسجيل في بعض الدول تتيح أيضا إمكانية البحث المباشر عبر الأنترنت عن أسماء الشركات والمعالجة الادارية لاستثمارات التسجيل، و ساند بعضها خدمة تأسيس الشركات وتقديم الحسابات السنوية من خلال الأنترنت، إلى جانب إمكانية التبادل الالكتروني للبيانات مع الجهات الحكومية الأخرى (الضرائب، التأمينات الاجتماعية ...). فضلا عن نشر المعلومات المتعلقة بالشركات على القطاع الخاص³.

¹ Steven F. Kreft and Russell S. Sobel, Public Policy, Entrepreneurship, And Economic Freedom, Cato Journal, Vol. 25, No. 3 (Fall 2005), p 595-616.

² Leora Klapper, Anat Lewin and Juan Manuel Quesada Delgado, Op. Cit. p 01-19.

³ البنك الدولي، مرجع سابق، ص 27.

يتيح موقع المركز الوطني للسجل التجاري¹ في الجزائر معلومات حول معرفة الأشخاص الخاضعون للقيد في السجل التجاري، الأشخاص غير المؤهلين لممارسة نشاط تجاري، طبيعة التسجيل في السجل التجاري، تكوين ملفات القيد في السجل التجاري، شروط التسجيل في السجل التجاري، الأشخاص المعنويون، تسجيل التسمية أو الغرض الاجتماعي لشركة، الرهن الحيازي، التجار الأجانب، الاعتماد الإيجاري للأصول المنقولة (LEASING)، عملية إعادة القيد.

بالنسبة للجزائر، دخل السجل التجاري الإلكتروني حيز التنفيذ مارس 2014، وذلك من أجل عصرنه خدمات المركز الوطني للسجل التجاري، كما قام المركز منذ جوان 2014 بتقديم خدمة قارئ السجل التجاري الإلكتروني، حيث يمكن من خلاله قراءة واثبات المعلومات الخاصة بالسجل التجاري على الأنترنت.

عند دراسة "Miriam Bruhn" لآثار الاقتصادية الناتجة عن الإصلاحات المتعلقة بإجراءات تنظيم دخول المقاولات في المكسيك تبين أثر إصلاح السجل التجاري على النشاط المقاولاتي. تطبيق الإصلاح أدى إلى الرفع في عدد المقاولات المسجلة بنسبة 5 %، كما ساهم في الرفع من عدد العمال الأجراء بنسبة 2,2 %، هذا التأثير يعكس نمو الناتج عبر البلد، حيث يرتبط عدم تعقيد الإجراءات على نمو أعلى في الناتج الوطني، و إضافة إلى ذلك انخفضت الأسعار بنسبة 1 % بعد الإصلاح².

¹ <http://www.cnrc.org.dz/2016>.

² Miriam Bruhn, License To Sell: The Effect Of Business Registration Reform On Entrepreneurial Activity In Mexico, The Review of Economics and Statistics, February 2011, 93(1): 382–386.

خلاصة:

من أجل الوصول إلى اقتصاد حيوي و مرن، يساعد على سهولة دخول مقاولات جديدة، كما يساهم في إتاحة الفرصة أمام المقاولين لتجسيد أفكارهم، على الدولة أن تهتم بالإجراءات والقوانين المؤسسية لبدأ النشاط و تأسيس الشركات، فكلما كانت عملية تسجيل المقاولات فعالة من حيث التكلفة و الوقت كلما كان ذلك عاملا حاسما لتعزيز روح المبادرة في القطاع الرسمي.

القناة بين الحرية الاقتصادية والنمو الاقتصادي هو المقاولاتية. الحريات الاقتصادية تولد في المقام الأول النمو، لأنها تعزز إنتاجية القطاع الخاص من خلال المقاولاتية¹.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن تعزيز تبسيط إجراءات الدخول وسياسة فعالة لتحسين مناخ الأعمال يحسن وضعية المستهلكين من خلال زيادة فرص العمل وخفض الأسعار²، لذلك يجب على الحكومات مراجعة متطلبات لبدء النشاط لأنه يمكن أن تأتي بآثار عكسية على إنشاء المقاولات، و عليها أن تباشر بإصلاحات القوانين والاجراءات عند معالجتها للمعوقات الفعلية التي تعرقل إنشاء المشاريع.

¹ Steven F. Kreft and Russell S. Sobel, Op. Cit.

² Miriam Bruhn, Op. Cit.

خاتمة الفصل:

إن تطوير قدرات إنشاء المشاريع في المجتمع و الوصول إلى مستوى عال من المؤسسات الجديدة المنشأة يتطلب الجمع بين السياسات والهيكل و برامج الدعم وتوفير مناخ الاستثمار المناسب لتعزيز المقاولاتية و ذلك بمشاركة القطاعين العام والخاص و الذي يشمل الهيئات و المؤسسات الحكومية والخاصة و الجمعيات المجتمع المدني.

يعد الاستثمار في رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية في بناء الحضارات و أحد دعائم التنمية المستدامة، فتتمية كفاءاتهم و إعدادهم النفسي ليدخلوا سوق العمل وليصبحوا مقاولين في المستقبل يساهم في خلق ثقافة مقاولاتية في المجتمع.

دراسة تطور الحضارة يتناول في الأساس العلاقة العضوية التي تربط الفكرة بسندها، فكل القيم النفسية-الزمنية التي تميز مستوى حضارة ما في وقت معين ليست إلا الترجمة التاريخية لهذه العلاقة العضوية بين الفكرة و الفرد¹، ليمتد إلى تجسيد هذه الفكرة في ظل توفر ظروف معينة.

لذلك من أجل تكوين النية المقاولاتية لدى الأفراد في المجتمع، يجب التركيز من جهة على القيم النفسية، الشخصية و السلوكية للمقاولين، و من جهة أخرى تحسين السياسات العامة المدعمة و تحسين مناخ الأعمال من أجل جذب أصحاب الأفكار والمشاريع الجديدة إلى تنشيط الاقتصاد بإنشاء المقاولات كإنشاء نظام شبكات واحد إلكتروني، يتم على مستواه تسجيل المؤسسة ووضع كافة المعلومات، ليتم تبادلها إلكترونياً بين الجهات الحكومية المعنية، قصد اختصار الوقت و التكلفة.

¹ مالك بن نبي، تر عبد الصبور شاهين، شروط النهضة، دار الفكر، دمشق، 1986، ص 67.

تلعب الأسرة دورا مهما في عملية تكوين الأفراد منذ الصغر، ليكتسبوا مجموعة من العادات والتقاليد والمهارات والقيم الأخلاقية التي يمكن أن يكون لها أثرا على اختيار نوع الحياة المهنية التي يميل إليها الأفراد، فيحملون مجموعة من الأفكار وأنماط السلوك التي تشكل الثقافة لهم و تؤثر على قراراتهم المهنية، سواء بالتوجه إلى البحث عن وظيفة لدى الغير أو التوجه إلى إنشاء مقاولات خاصة بهم.

يعتمد التعليم الحديث على أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، تدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس أو تطوير المشاريع الصغيرة¹، فمن أجل خلق ثقافة المقاولات والابتكار تلعب كل من (التعليم، الأسرة، القوانين) دورا هاما في تحفيز الأفراد و منحهم الثقة اللازمة بالنفس لدى قدرتهم على النجاح في كل ما اختاروا، فالهدف هو مساعدة الشباب ليصبحوا مبتكرين ومشاركين نشطاء في سوق العمل، فالتعليم يشكل وسيلة لتمكين الأفراد من المشاركة بفعالية في تحول المجتمعات التي يعيشون فيها.

على الجزائر تخصيص ميزانية معتبرة من إيرادات المحروقات لتمويل اقتصاد ما بعد المحروقات الذي يحتاج إلى نشر ثقافة المقاولات في المجتمع بالاعتماد على تعليم الريادة على مستوى المؤسسات التعليمية وفتح تخصصات المقاولات وتشجيع إنتاج الأفكار المبتكرة وصولا إلى تجسيدها على أرض الواقع من خلال مختلف أجهزة الدعم كالحاضنات البحثية والتكنولوجية².

¹ منظمة العمل الدولية واليونسكو، مرجع سابق، ص 21.

² عبد الجبار سالم، دور مؤسسات التعليم العالي في اكتشاف وتكوين رواد الأعمال وغرس ثقافة المقاولات، مرجع سابق، ص 17.

بإمكان القطاع الخاص المزدهر بدخول شركات جديدة إلى السوق، وخلق فرص عمل، وتطوير منتجات مبتكرة أن يساهم في زيادة الرخاء في المجتمع، وتلعب الحكومات دورا حاسما في مساندة نظام ديناميكي لبيئة الشركات، فهي تضع القواعد التي تحدد وتوضح حقوق الملكية، وتحد من تكلفة تسوية النزاعات، وتزيد من القدرة على توقع المعاملات الاقتصادي، وبدون قواعد جيدة يتم إنفاذها على الجميع بدون تمييز، يواجه المقاولون وقتا عصيبا لبدء النشاط التجاري وتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تمثل محركات النمو وتوفير فرص العمل في معظم اقتصادات العالم¹.

إن تبسيط الاجراءات الضرورية لدخول مقاولات جديدة إلى السوق، وتخفيض الوقت و التكلفة يساهم في تقليص عدد المقاولات التي تنتمي إلى القطاع غير الرسمي، يمكن تحقيق ذلك من خلال وضع تدابير تحفيزية تركز على جوانب قانونية، ضريبية، تمويلية إلى جانب جعل المعرفة و الكفاءات اللازمة لإنشاء المقاولات متاحا لجميع الأفراد بالرغم من عدم تمكن كل المتعلمين من انشاء مشاريعهم.

¹ ممارسة أنشطة الأعمال 2014، ص 07.

الفصل الثالث:

تفسير السلوك المقاولاتي في

الجزائر

مقدمة الفصل:

تعد المقاولاتية من أهم الأنشطة التي اهتمت بها الجزائر من أجل تحقيق قاعدة اقتصادية وتنويع الاقتصاد الوطني وذلك نتيجة لدورها المتميز في البناء و التطوير في مختلف مجالات الحياة، إلا أن هذا الدور لا يتحقق إلا إذا استطاع الأفراد و المحيط امتلاك مؤهلات محفزة و قدرات مساعدة تمكنهم من تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى إنشاء مقاولات على أرض الواقع.

تختلف ظروف المقاولات من بلد لآخر، فهناك محيط يشجع على انشائها ونموها وذلك بتوفير مختلف الشروط الضرورية لذلك، لكن في بلدان أخرى نجد أن ظروف المحيط و مناخ الأعمال تؤثر على وجود هذه المؤسسات و ذلك نتيجة لتأثر الأفراد بثقافة البيئة التي يعيشون فيها.

في هذا الفصل يتم تطويع الجانب النظري إلى الميدان من خلال النفوذ إلى أعماق الثقافة المقاولاتية بدلا من الاكتفاء بالجوانب السطحية لها، حيث حاولنا قدر المستطاع اختبار المواقف والنظم و سلوك الأفراد للتوجه نحو إنشاء المقاولات، وتتبعها بشيء من التفصيل و التحليل كمحاولة لتفسير العناصر المؤثرة فيها.

في المبحث الأول يتم التطرق إلى وصف مفصل للإجراءات المنهجية للدراسة التطبيقية، ثم تحليل البيانات الكمية لاقتصاد المقاولات في الجزائر و ذلك من أجل الوقوف على التجربة الجزائرية في تطوير هذا القطاع و مدى مساهمته في التنمية المستدامة، إلى جانب دراسة أهم الخصائص التي يتميز بها و الصعوبات التي تقف في وجه تطوير هذا القطاع.

في المبحث الثاني يتم عرض شامل لمجمل المراحل التي مر بها بناء هيكل استثمارية الاستبيان وتحسين مفاهيمه وعباراته و التحقق من جودته و أهدافه ليصبح

جاهزا من أجل توزيعه، لتأتي بعد ذلك مرحلة جمعه و فرزهِ و إجراء التحليل الوصفي لبيانات الاستبيان بداية بالنتائج المتعلقة بالمعطيات السوسيو ديمغرافية (النوع، السن، المستوى، المناطق الجغرافية).

المبحث الثالث يتناول المرحلة الموالية من التحليل حيث يتم من خلاله معالجة اختبارات الثبات لمجمل الاستبيان ثم عرض اختبارات ألفا كرونباخ و معامل الصدق لكل محور من محاوره، باعتبار أن هذه الاختبارات ضرورية من أجل الاعتماد على محاور الاستبيان والتأكد من جودتها لتكون جاهزة لاستخدام التحليل الكمي للبيانات النوعية من خلال إجراء طريقة التحليل العائلي (Principal Component Analysis) بهدف معرفة تأثير كل محور من محاور الثقافة المقاولاتية على توجه الأفراد لإنشاء المقاولات في الجزائر، ليتم في مرحلة أخيرة تحليل النتائج المستخرجة واستخلاص نموذج الدراسة.

1- الإجراءات المنهجية للجانب التطبيقي

تمهيد:

إن التطرق في الفصلين السابقين إلى "مختلف النظريات العلمية و المعلومات النظرية و رصد الدراسات السابقة ما هو إلا مجرد عملية أولية فقط، إذ أن الفائدة من الجانب النظري تأطير البحث و رسم هندسته، أما جوهره و أساسه فهو العمل الميداني، و عليه لا يكون للدراسات النظرية أي ثقل ما لم يتم النزول إلى الميدان وأخذ الحقائق و المعارف على حقيقتها وبشواهدها"¹.

1-1- أهداف الدراسة و اختيار أسلوب التحليل

من المهم الوقوف على المسار الذي تم اتباعه و المنهج المناسب الذي تم استخدامه للجانب التطبيقي لهذه الرسالة.

1-1-1- أهداف الدراسة التطبيقية

إن الهدف من الجانب التطبيقي لهذه الرسالة هو تحديد مجموعة المتغيرات المرتبطة بثقافة الأفراد و سلوكهم تجاه إنشاء المقاولات في الجزائر و تحديد معالم هذا التوجه من خلال دراسة إحصائية، ليتم بعد ذلك تحديد أهم المؤثرات الشخصية للأفراد و الكلية للمحيط التي ساهمت في تحفيز هذا السلوك و توجيهه، إلى جانب دراسة مدى ملاءمة المحيط و دعمه لهؤلاء الأفراد.

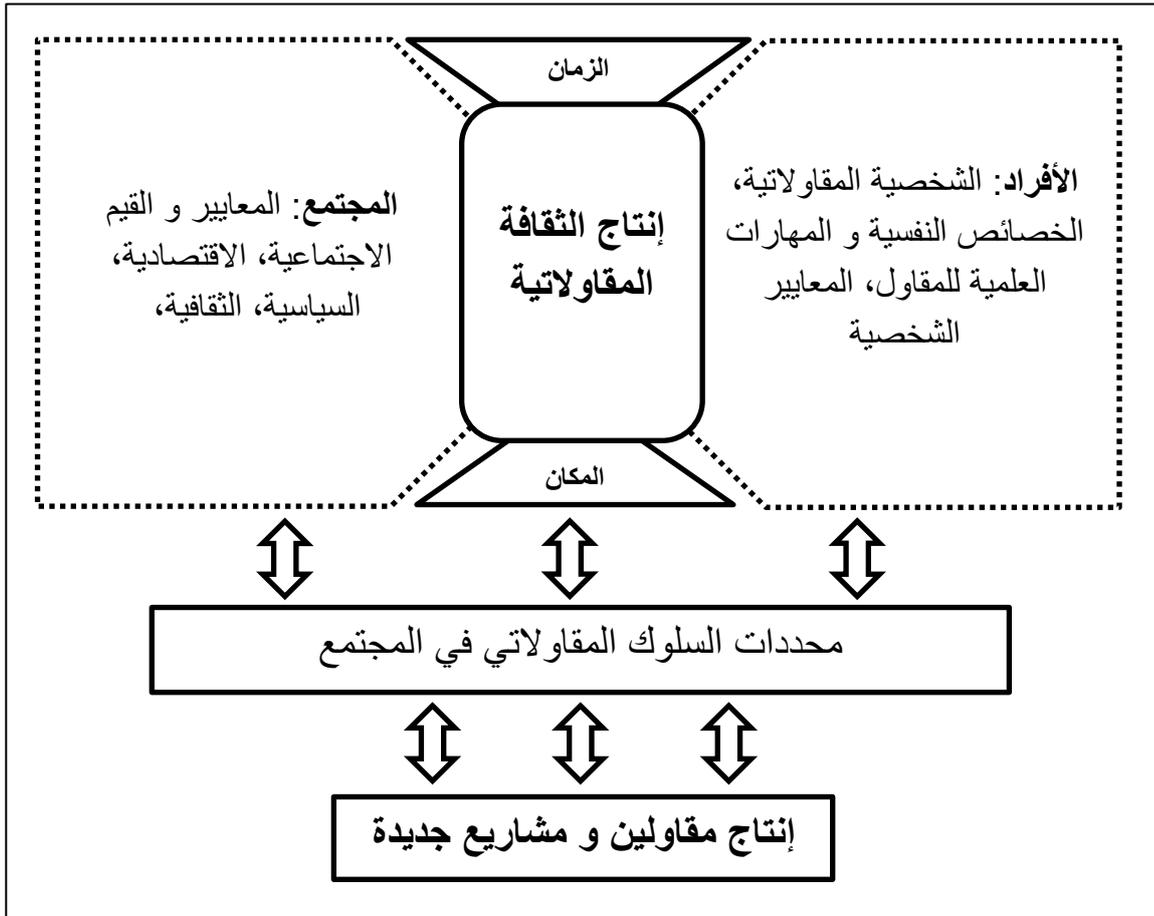
تتيح هذه الدراسة الميدانية فرصة للوقوف على الوضع الحالي للنموذج الذي تم وضعه (شكل رقم 03-01: إنتاج الثقافة المقاولاتية) للوقوف على أبعاد الظاهرة والموضوع من ناحية، كما تمنحنا فرصة تحديد خصائص المجتمع، آخذين بعين

¹ أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 11.

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

الاعتبار الرجوع إلى سنوات سابقة لدراسة تطور المعلومات الاقتصادية لإنشاء المقاولات في الجزائر.

شكل رقم 03-01: إنتاج الثقافة المقاولاتية



المصدر: من إعداد الباحث

سنحاول في هذه الدراسة التعرف على جزء من المعايير التي تؤثر في الأفراد وجزء من المعايير التي تؤثر في المجتمع لإنتاج الثقافة المقاولاتية، و التي بدورها توجه سلوك الأفراد إلى التوجه نحو إنشاء المشاريع الخاصة، مما ينتج عن هذه العملية إنتاج مقاولين بأفكار و مشاريع جديدة يمكنها تطوير المجتمع و ثقافته عن طريق التغذية العكسية باعتبار أن الثقافة المقاولاتية هي جزء من ثقافة المجتمع ككل.

1-1-2- اختيار التحليل المناسب لنموذج الدراسة

في هذه الدراسة، كان من الضروري أن يكون هناك تنظيم محكم في جمع المعلومات الضرورية عند القيام بالتحقيق، كذلك اختيار التقنيات المناسبة للبحث من التقنيات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، التجريب، تحليل المحتوى وتحليل الإحصائيات.

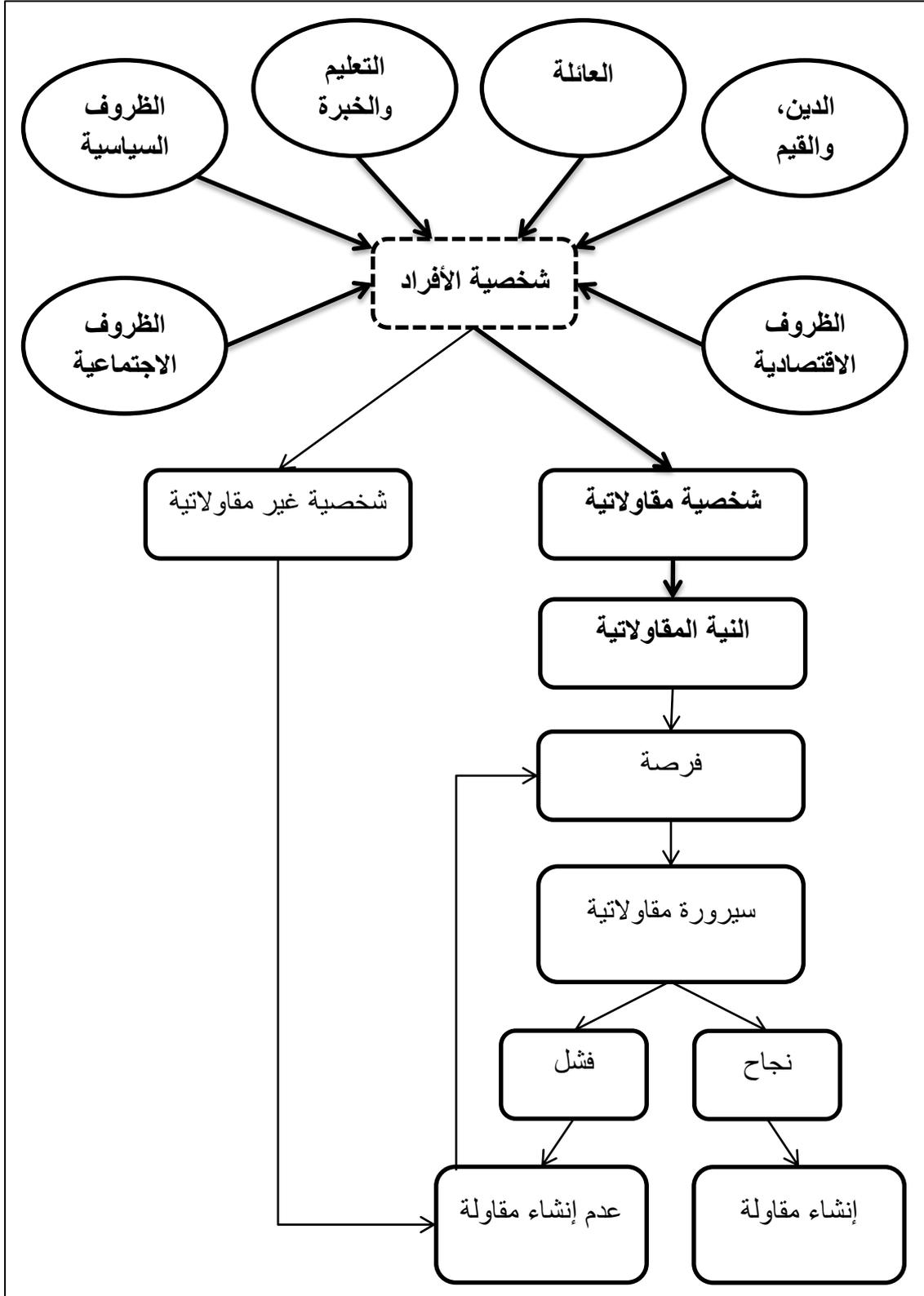
فالتقنيات الأربع الأولى هي تقنيات مباشرة و تأتي ببيانات أولية، أي أن المعلومات التي نحصل عليها لا تكون موجودة سابقا، في حين أن التقنيتين الأخيرتين هما تقنيتان غير مباشرتين وتسمح بجمع معلومات ثانوية أي معلومات تركز على بيانات موجودة سابقا¹، و من هذا المنطلق تم اختيار بعض الأدوات المعتمدة في هذا الجانب التطبيقي من النوعين، المباشرة من خلال إعداد استبيان لجمع المعلومات من الواقع المعاش للأفراد، و غير المباشرة من خلال تحليل إحصائيات حول إنشاء المؤسسات في الجزائر بالإضافة إلى التحليل الكمي للاستبيان.

تعد مرحلة اختيار أداة القياس المناسبة في هذه الدراسة التطبيقية من أهم المراحل الأساسية في البحث انطلاقا من طبيعة الاشكالية و الفرضيات التي تم طرحها في مقدمة الرسالة، لذلك تم في هذا الفصل تحليل معطيات كمية متعلقة باقتصاد المقاولات في الجزائر سواء تعلق الأمر بتطور عددها، دورها في التنمية المستدامة، الصعوبات التي تعاني منها و أهم الحلول التي لجأت إليها الدولة.

يتم في مرحلة موائية من هذا الفصل إلى أسلوب التحليل الكمي لمعطيات نوعية تم بناؤها لاستخلاص نتائج حول النموذج التالي:

¹ Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humain, casbah université, Alger, 1997, p 250.

شكل رقم 03-02: نموذج الدراسة الميدانية



المصدر: من إعداد الباحث

يرتكز النموذج على مفردات البحث* من أجل معرفة المتغيرات الشخصية ومتغيرات المحيط التي تكون الثقافة المقاولاتية و تؤثر على سلوك الأفراد و توجههم نحو إنشاء المقاولات، ففي بادئ الأمر تم تحديد الخصائص التي تميز هذه المفردات وعددها، و ذلك لأن جميع خطوات التحليل اللاحقة تعتمد على هذه الخطوة.

و من أجل تصميم البحث التطبيقي تم اختيار طريقة التحليل الكمي المناسبة انطلاقاً من تحديد:

- عدد متغيرات الدراسة و طبيعتها (مستقل و تابع) و مستوى قياس كل متغير (كمي، اسمي، رتبي).
- طبيعة الدراسة (ارتباطات).
- اختيار الاختبار الاحصائي الملائم لهذه الدراسة (تحليل عاملي) بعد التأكد من جودة أداة القياس المتمثلة في الاستبيان و التحقق من توفر مختلف الافتراضات الأساسية التي يتطلبها هذا الاختبار.

يعد إلقاء الضوء على الطريق الذي يقود إلى دراسة تحليل و تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر من الأمور المهمة في منهجية تحديد خصائص الموضوع وأبعاده و العلاقات بين أجزائه، و ذلك محاولة الوصول إلى الإجابة على الإشكالية الموضوعية من جهة و تأكيد أو رفض الفرضيات من جهة أخرى، و ذلك من خلال الاعتماد على وصف و تحليل علمي متكامل لهذا السلوك باستخدام أكثر من منهج (وصفي، تحليلي، إحصائي و كمي).

* Population de recherche : ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation.

1-2- التمنية و التنوع الاقتصادي للمقاولات في الجزائر

إن خطر الاعتماد على المحروقات كمورد رئيسي للدولة يحتم عليها تنويع اقتصادها من خلال التركيز على المقاولات خاصة المبتكرة باعتبارها صميم الهدف الاستراتيجي والقوة الدافعة لمرونة الاقتصاديات، وهو ما جعل الجزائر تولي اهتماما ملحوظا بهذا القطاع لما له من آثار إيجابية على مستوى الفرد والمجتمع.

1-2-1- تطور تعداد المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تطور عدد المقاولات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، حيث شهدت تزايدا ملحوظا (شكل رقم 03-03: تطور تعداد¹ المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر) خاصة بعد اتجاه سياسة الدولة إلى تدعيم هذا القطاع و صدور القانون التوجيهي لترقيتها و دعم تنافسيتها سنة 2001.

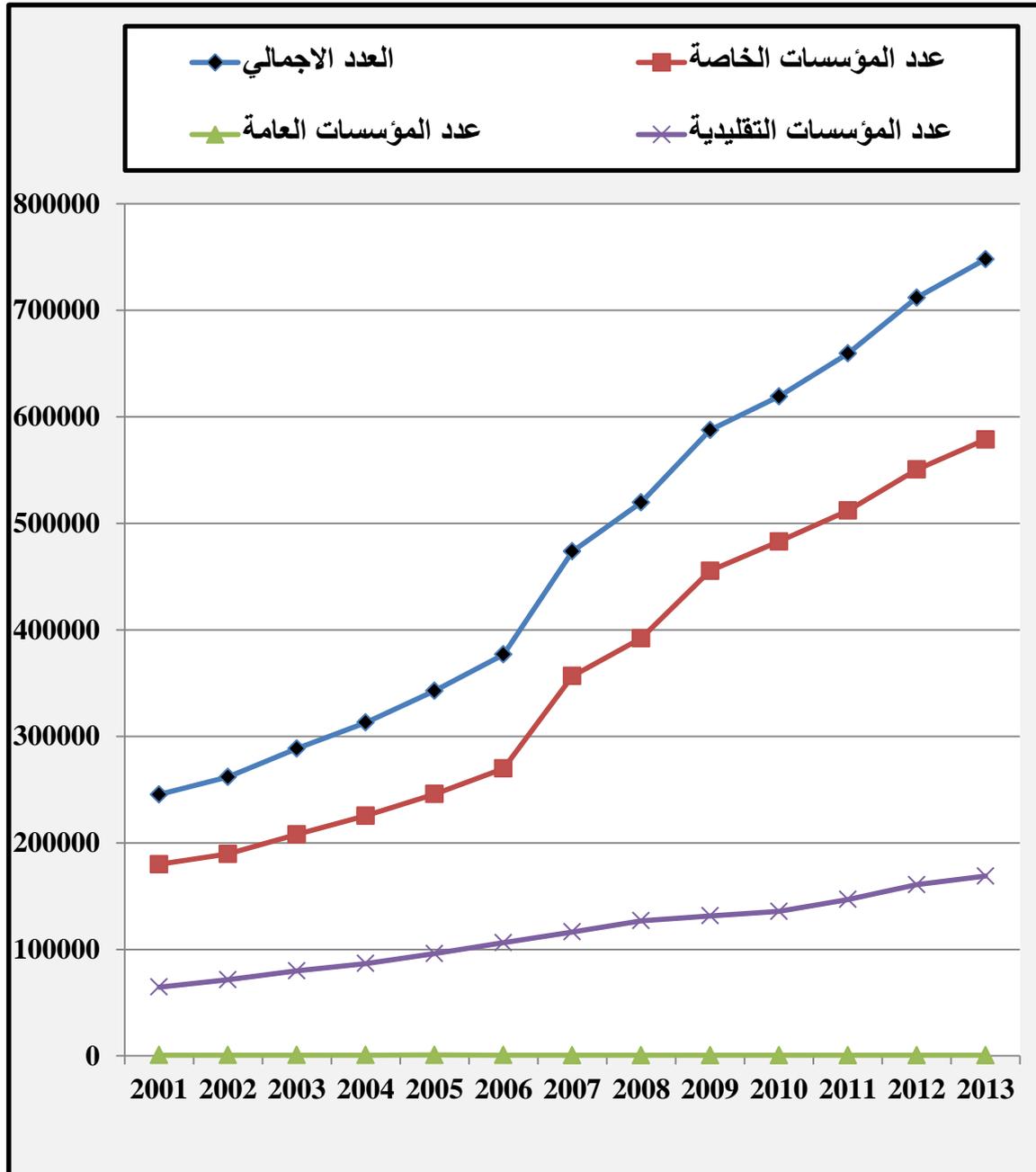
نلاحظ من خلال الشكل البياني زيادة في التعداد العام للمقاولات الصغيرة والمتوسطة و التي تبرز بوضوح عند المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، مما يبين أهميتها بالنسبة للاقتصاد، حيث أن تطورها السنوي يبين زيادة 23964 مؤسسة عند نهاية 2006 مقارنة ب 2005 أي بمعدل تطور سنوي %9,75، و زيادة 24140 مؤسسة خلال 2007 مقارنة 2006 أي بمعدل تطور %8,95 و بزيادة 27441 مؤسسة في آخر عام 2008 مقارنة بالسنة التي قبلها، مع العلم أن المؤسسات المتمثلة في الأشخاص الطبيعيين قد وصل عددها في نهاية 2008 إلى 70626

¹ بالنسبة لإحصائيات سنة 2013 فهي متعلقة بالسداسي الأول. أما احصائيات سنة 2010 و بعد اجراء تعديلات على الوزارة المتعلقة بقطاع المقاولات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في 28 ماي 2010 و اعتماد وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار، أصبح يعتمد على احصاء عدد الصناعات التقليدية (الحرفيين) على بيانات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بعدما كان يعتمد في ذلك على غرف الصناعات التقليدية و الحرف، و نتيجة لهذا التغيير في مصدر جمع المعطيات، العدد الإجمالي للمقاولات التي تم انشاؤها والمصرح به في سنة 2009 يختلف عن العدد الاجمالي لنفس السنة و المصرح به مع معطيات سنة 2010.

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

مؤسسة ويتطور سنوي يقدر بـ 7993 مقارنة بسنة 2007، أما تطورها من سنة 2010 إلى 2011 زاد بمعدل 06,08 % و من 2011 إلى 2012 بـ 07,24 %.

شكل رقم 03-03: تطور تعداد المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معلومات المعطيات الاحصائية

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تمثل مساهمة المقاولات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع العام جزء صغير في اقتصاد المقاولات في الجزائر، كما يظهر الشكل البياني تناقصها بـ 135 مؤسسة سنة 2006 مقارنة بـ 2005 و تناقص بـ 73 مؤسسة سنة 2007 مقارنة بـ 2006، وانخفاض بـ 40 مؤسسة نهاية 2008، وواصلت في الانخفاض حيث تم شطب 15 مقولة سنة 2012 بمعدل انخفاض 02,62 % مقارنة بسنة 2011.

هناك عدة أسباب أثرت بطريقة عكسية على تعداد المقاولات العامة من بينها تغير البنية الهيكلية للقطاع العمومي بسبب:

- عملية إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى مما أدى إلى إنشاء العديد من المؤسسات التابعة لها، تتمتع بالاستقلالية التامة بحيث تكون قابلة للخصخصة و الشراكة.

- عملية الخصخصة بأشكالها المختلفة جزئية أو كلية و التي ساهمت في تغير طبيعة الملكية.

مع العلم أن الوحدات الاقتصادية من نوع المزارع النموذجية التابعة لشركة تسيير المساهمة " شركات التسيير و التطوير الفلاحي SGDA " صارت تعد من بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تحسب ضمن تعداد وزارة المساهمة و ترقية الاستثمار خلال عام 2005.

كما أن العدد الإجمالي للحرفيين حسب تصريحات غرف الصناعة التقليدية والحرف في نمو متزايد حيث زادت خلال 2006 بـ 10150 مؤسسة و عام 2007 بـ 10125 مؤسسة، أما الزيادة خلال عام 2008 فكانت بـ 10540 حرفي.

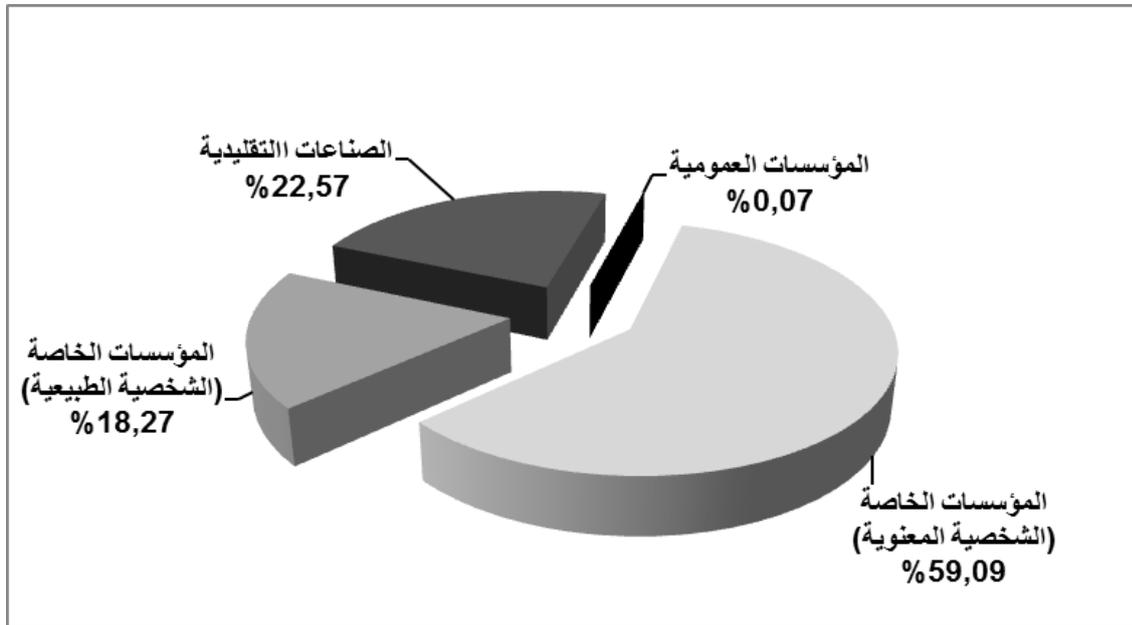
بصفة إجمالية لعدد المقاولات التي تم انشاؤها في عام 2012 في جميع القطاعات القانونية (خاصة، عامة، صناعات تقليدية) تطور بمعدل 07,97 % مقارنة بسنة 2011، و بزيادة 06,50 % عام 2011 مقارنة بـ 2010.

1-2-2- توزيع المقاولات حسب نوع القطاع

واصلت المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تزايدها بشكل ملحوظ، حيث انتقل عددها الاجمالي من 245 348 مؤسسة سنة 2001 إلى 747 934 خلال السداسي الأول لسنة 2013، و الشكل الموالي يبين توزيعها:

شكل رقم 03-04: التعداد العام للمقاولات الصغيرة و المتوسطة

-السداسي الأول 2013-



Source : Ministère du Développement industriel et de la Promotion de l'Investissement, Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes Economiques et des Statistiques
Données du 1er semestre 2013, Algérie, Novembre 2013.

العدد الاجمالي للمقاولات الصغيرة و المتوسطة التي تم إنشاؤها في جميع القطاعات القانونية خلال السداسي الأول لسنة 2013 بلغ 34 811 و ذلك بمعدل تطور مقارنة بالسداسي الأول لسنة 2012 بـ 8,81 %.

بلغ عدد المقاولات التابعة للقطاع الخاص 747 387 مؤسسة (مؤسسات خاصة ذات شخصية معنوية، طبيعية و صناعات تقليدية) أين تشكل النسبة الأكبر 99,93 %، بينما المقاولات العمومية بلغ عددها 547 مؤسسة بنسبة 0,07 % هي في تناقص بسبب إعادة الهيكلة و عملية الخوصصة، لذلك نجدها تناقصت بنسبة 02,50 % ما بين السداسي الأول لسنة 2012 و السداسي الأول لسنة 2013.

1-2-3- دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الشغل بالجزائر

بالنسبة لهذا النوع من المقاولات، فهي تلعب دورا هاما في الجزائر من خلال توفير مناصب الشغل و مساهمتها في التخفيف من حدة البطالة¹ (شكل رقم 03-05: دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في توفير الشغل بالجزائر).

في الشكل تم إدماج الأجراء المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان "CNAS" كذلك أرباب المؤسسات للقطاع الخاص المصرح بهم لدى الصندوق الوطني لغير الأجراء "CASNOS" مع الاعتماد في التعداد على فرضية أنه على مستوى كل مؤسسة هناك رب عمل واحد مصرح به.

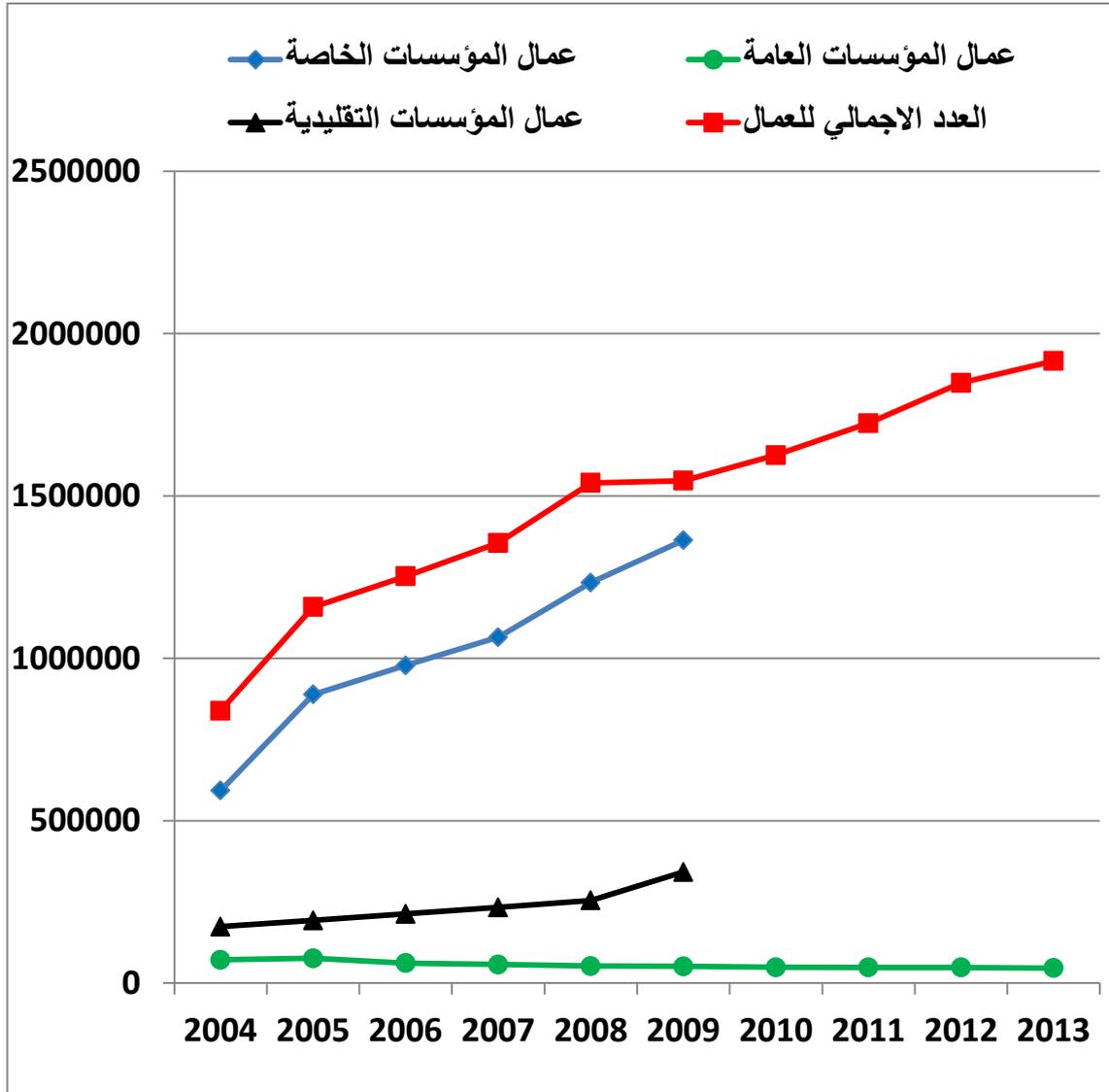
يبين الشكل البياني كذلك مساهمة المقاولات بجميع أشكالها القانونية (العامة، الخاصة و الصناعات التقليدية) في تزايد مناصب الشغل عبر الزمن، و هو ما يظهر

¹ بوهنة علي، سالمى عبد الجبار، المساهمة الايجابية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل، يوم دراسي: التكوين و التعليم و علاقتهما بسوق العمل، جامعة تلمسان بالتعاون مع ملحقة مغنية، 27 يناير 2009، ص 11-12.

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

جليا في مساهمة المقاولات التابعة للقطاع الخاص بشكل كبير مقارنة ببقية الأشكال القانونية الأخرى.

شكل رقم 03-05: دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في توفير الشغل بالجزائر



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من معلومات البيانات الاحصائية

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

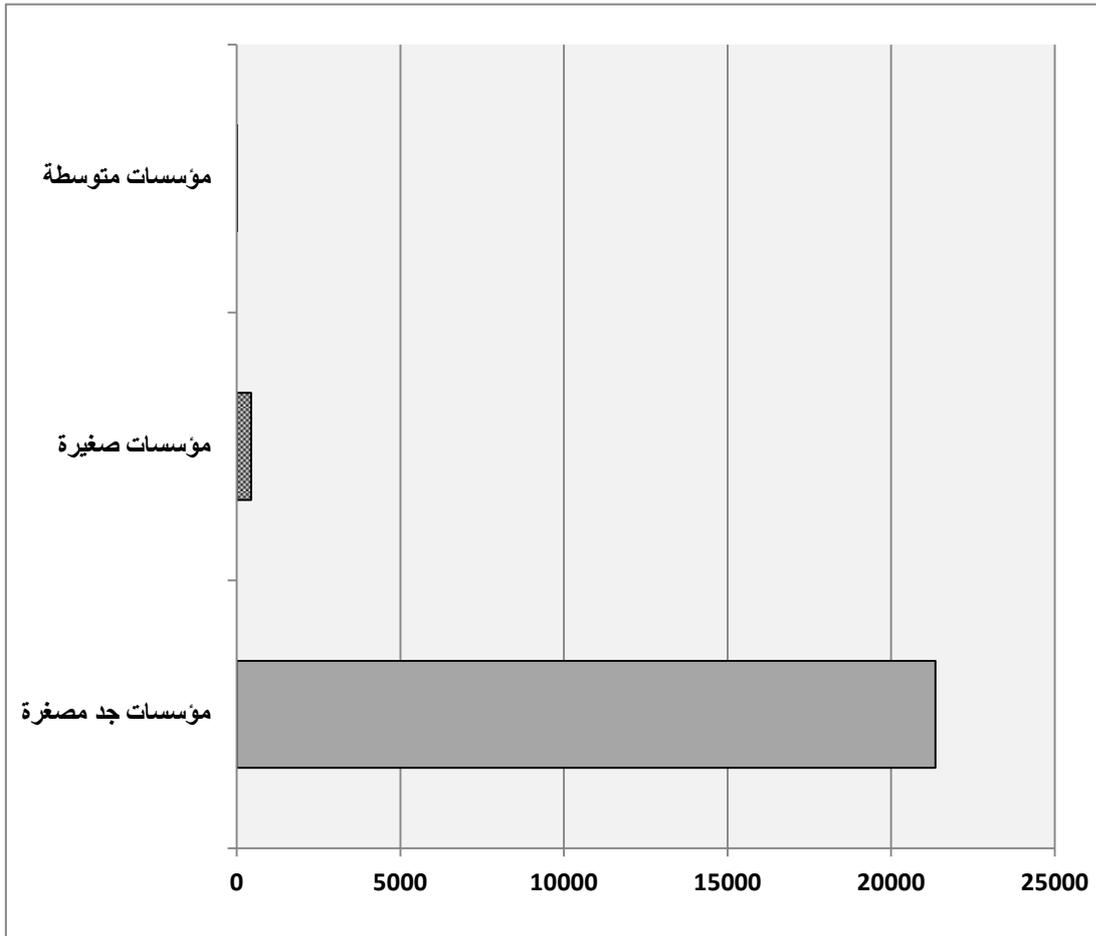
العدد الإجمالي لمناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات زاد سنة 2008 بـ 184810 منصب مقارنة بسنة 2007 مع العلم أنه تم دمج أرباب المؤسسات

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

الخاصة للأعمال الحرة و المقدر بـ 70626 مع أرباب المؤسسات الخاصة للأشخاص المعنوية و المقدر بـ 321387.

بلغت الزيادة الإجمالية منذ سنة 2004 إلى غاية السداسي الأول لعام 2013 بـ 1 076 991 منصب شغل، حيث نجد أن المقاولات التابعة للقطاع الخاص ذات الشخصية المعنوية و التي تم إنشاؤها خلال السداسي الأول لسنة 2013 و المقدر بـ 21 847 تتوزع حسب فئات العمال من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 03-06: توزيع المقاولات حسب فئات العمال



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معلومات المعطيات الإحصائية

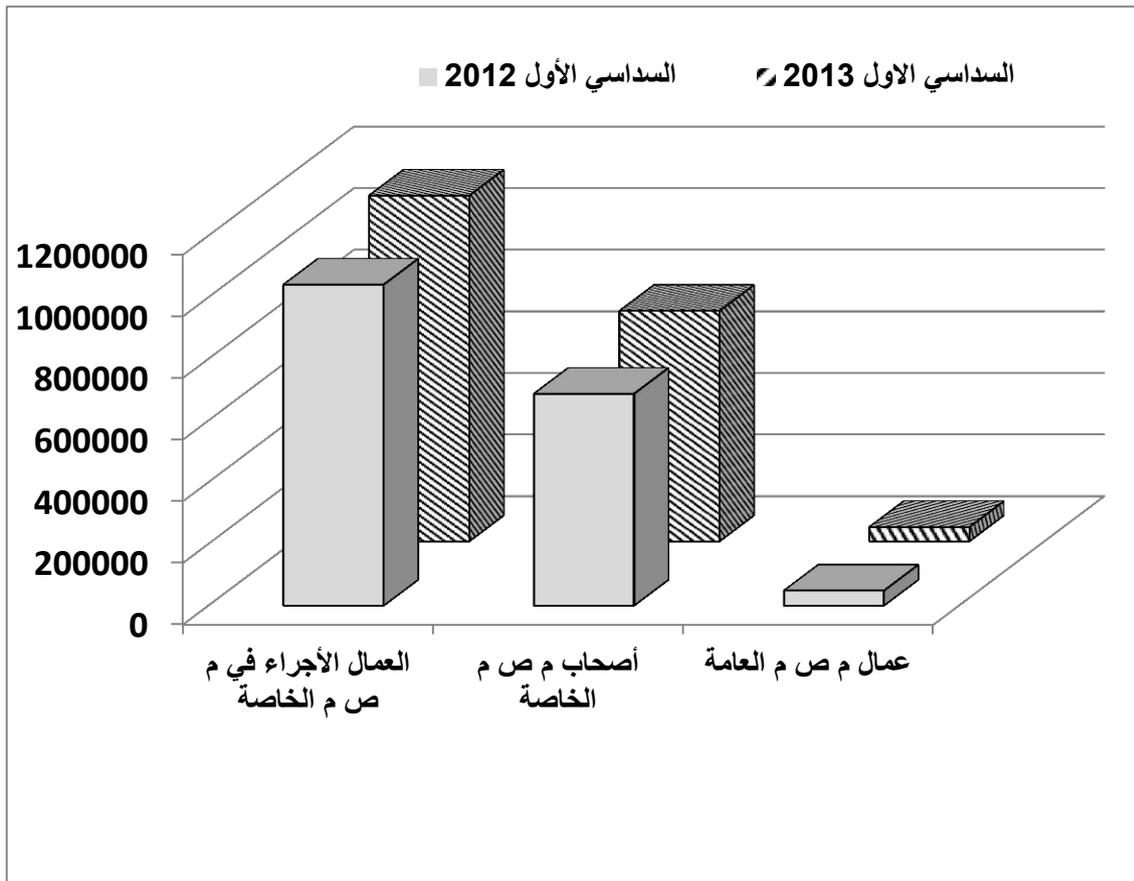
للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

تمثل المقاولات الخاصة ذات الشخصية المعنوية "جد المصغرة" (TPE) والتي تشغل من 1 إلى 9 عامل المستوعب الأكبر لليد العاملة و ذلك بمعدل 97,73 %، أما المقاولات الخاصة ذات الشخصية المعنوية "الصغيرة" و التي تشغل من 10 إلى 49 عامل تمثل فقط 02,05 %، في حين أن المقاولات الخاصة ذات الشخصية المعنوية "المتوسطة" و التي تشغل من 50 إلى 250 عامل لا تمثل إلا 00,22 %.

يتم تبين تطور مناصب الشغل المصرح بها ما بين 2012 و 2013 في المقاولات الصغيرة و المتوسطة، من خلال الشكل التالي:

شكل رقم 03-07: تطور توزيع المقاولات حسب فئات العمال



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معلومات المعطيات الإحصائية للمؤسسات

الصغيرة و المتوسطة

بين المدرج التكراري عدد العمال الأجراء و أصحاب المقاولات الصغيرة والمتوسطة في القطاعين العام و الخاص مشتملا المؤسسات ذات الشخصية المعنوية، المهن الحرة و الصناعات التقليدية، في نهاية السداسي الأول من سنة 2013 بلغ العدد الاجمالي 1 915 945، و ذلك بعدما كان يبلغ 1 776 461 نهاية السداسي الأول لسنة 2012 حيث تطور العدد بمعدل 07,83 %.

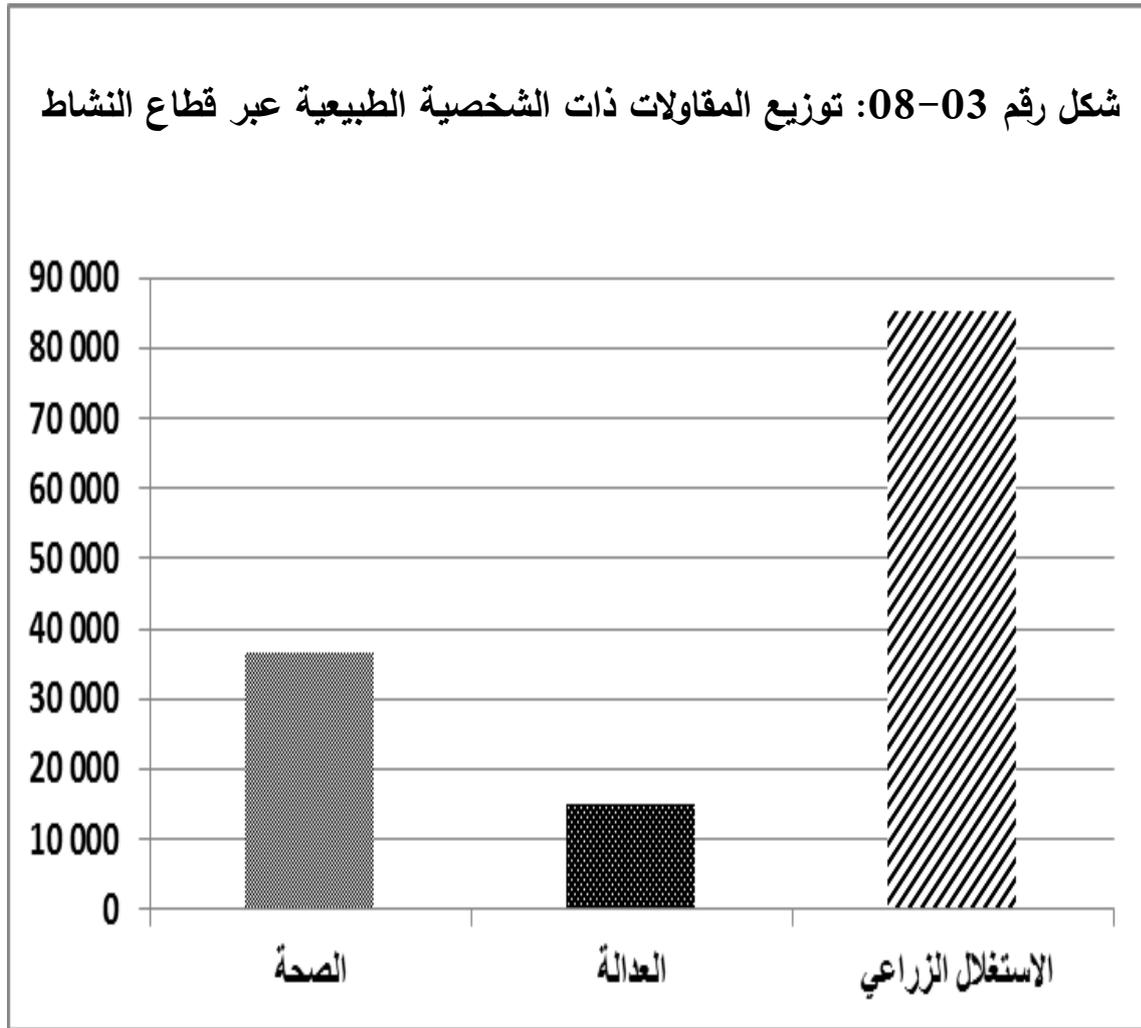
يمكن القول أن المقاولات في الجزائر تستخدم تكنولوجيا تبلغ فيها كثافة اليد العاملة درجة كبيرة و هو ما يجعلها أداة أساسية لاستيعاب أكثر للقوى العاملة، علما أنه في بعض الدول تعتبر المقاولات هي المسؤولة عن حصة كبيرة من الابتكارات التي تستخدم تكنولوجيا متطورة و تستخدم كثافة يد عاملة أقل.

1-3-1 انتشار المقاولات في مختلف النشاطات الاقتصادية

تعد عملية دخول المقاولات إلى السوق من الشروط الضرورية لتنشيط الاقتصاد من خلال تكوين منتجات مبتكرة و ذلك في جميع القطاعات نظرا لتمييزها بمرونة كبيرة و سرعة استجابتها للطلب، فتتبع توزيعها على هذه القطاعات مهم من أجل تحقيق تنمية شاملة و متكاملة.

1-3-1-1 المقاولات ذات الشخصية الطبيعية

من حيث التنوع الاقتصادي، تساهم المقاولات الصغيرة و المتوسطة بانتشارها في مختلف النشاطات الاقتصادية، 22,57 % في مجال الصناعات التقليدية (الفنية، إنتاج المواد، الخدمات)، و 18,27 % من المقاولات ذات الشخصية الطبيعية. يتبين ذلك من خلال شكل الموالي:



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من البيانات الإحصائية للمقاولات الصغيرة والمتوسطة السداسي الأول 2013.

نلاحظ من خلال المدرج التكراري أن المقاولات ذات الشخصية الطبيعية تشمل مختلف المهن حيث نجدها تتشأ أكثر في مجال الاستغلال الزراعي، ثم يليه قطاع الصحة الذي يتضمن مثلاً كل من الأطباء والصيداللة، إلى جانب المهن الحرة في مجال العدل الذي يشمل المحامين، المحضرين القضائيين والموثقين، المهندسين الزراعيين و المعماريين الخ.

1-3-2- مجالات عمل المقاولات الصغيرة و المتوسطة

تتميز المقاولات الصغيرة والمتوسطة بانتشارها عبر مختلف مجالات النشاط الاقتصادي كالصناعة، الزراعة، الثروة الحيوانية، التجارة و تقديم الخدمات، التعدين، البناء و الأشغال العمومية الخ.

أ- المجال الصناعي

من أمثلة الأنشطة التي تقوم بها:

- تصنيع المواد الغذائية كتصنيع منتجات الحليب و مشتقاته ...
- تصنيع قطع الغيار و القطع اللازمة للصناعات التجميعية، صناعة حفظ الخضر و الفواكه و اللحوم والأسماك ...
- المؤسسات التي تنتج سلعا حسب طلب المستهلك كخياطة الملابس، الأثاث ...
- المؤسسات ذات الأنشطة التي تعتمد على دقة العمل اليدوي كصناعة الحرف، الفخار و الأواني ...
- صناعة المواد والمعدات، صناعة الزيوت، صناعة السكر، مواد البناء، إلى جانب الصناعات الخشبية ...

ب- المجال الزراعي و الثروة الحيوانية

من بين المشاريع في مجال الزراعة و تربية الحيوانات نجد:

- المشروعات الزراعية كالخضر والفواكه، الحبوب و المشاتل، البيوت البلاستيكية و الأعشاب الطبية.

- مشروعات المنتجات الحيوانية كتربية المواشي و الأبقار و الدواجن، معامل الجبن ومنتجات اللحوم، الألبان ...
- الثروة السمكية كصيد السمك و إقامة مزارع تربية الأسماك و مخازن التبريد ...

ت- المجال التجاري

تتمثل في الأعمال الخاصة بالتجارة و المتمثلة في العلاقة بين المنتج والمستهلك النهائي كتجارة الجملة، تجارة التجزئة، تجارة الخدمات و الوكلاء التجاريين.

ث- مجال الخدمات

تلعب دورا مهما في الخدمات التي تتطلب علاقة شخصية مع العملاء و التي من الصعب توافرها في غير المؤسسات الصغيرة، و تشمل كل من الفنادق، الأنشطة السياحية، خدمات الصيانة، النظافة و حماية البيئة، النقل و التفريغ، الخدمات الاستشارية، مكاتب الإعلان، وكالات التأمين، محطات الوقود، المطاعم، المكاتب المهنية كالمراجعة والمحاسبة و التدريب، مكاتب الأطباء و الهندسة، خدمات السيارات كالمغاسل و التشحيم.

ج- مجال التعدين

تتمثل في الاستثمار في مختلف الأنشطة المتعلقة بالمناجم و المحاجر بالاعتماد على المجهود البشري بصفة أساسية لاستخراج الخامات التي توجد قريبة من سطح الأرض، أو إجراء بعض العمليات عليها و التي لا تتطلب استخدام وسائل تكنولوجية معقدة¹.

¹ مرجع سابق، ص 53.

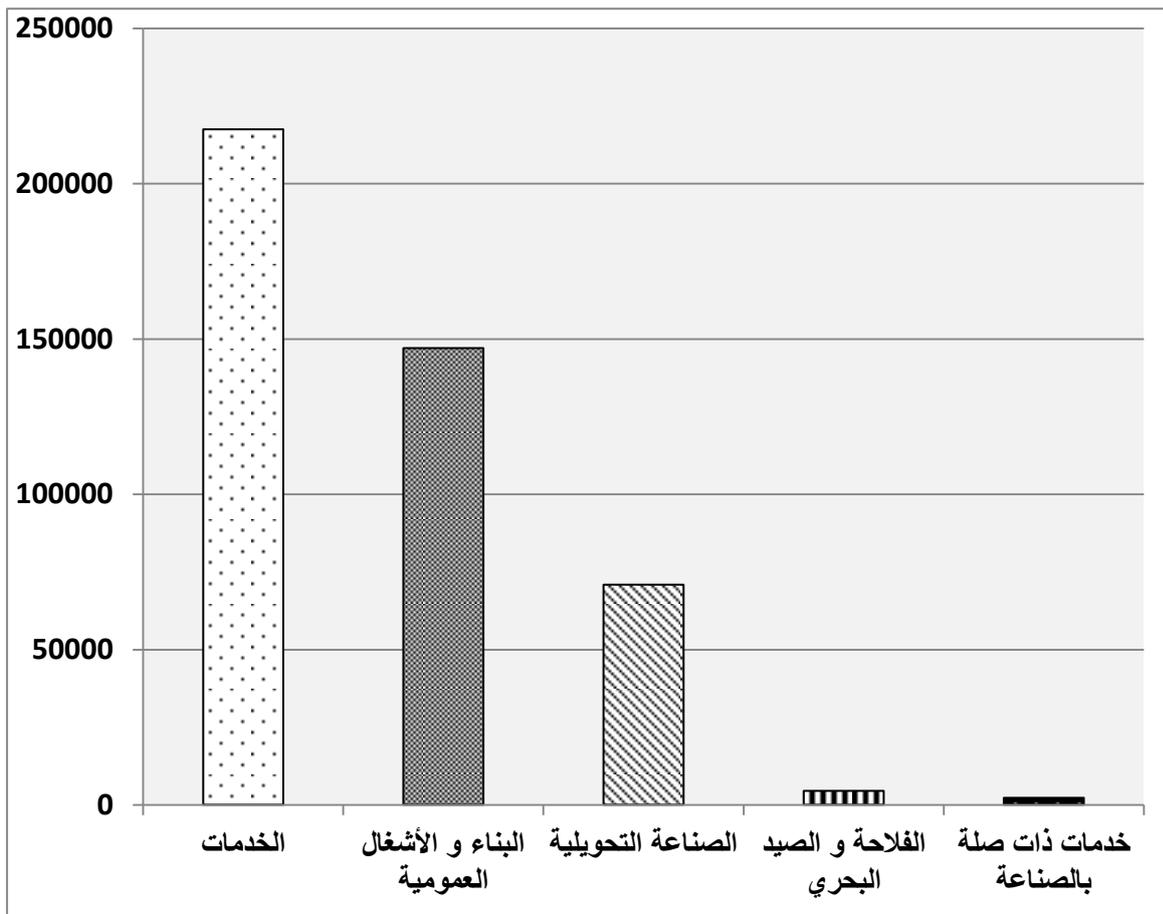
ح- مجال المقاولات

في المشاريع الميكانيكية كالمصانع و محطات تحلية المياه، محطات توليد الطاقة و مقاولات الإنشاءات و الأشغال البحرية.

1-3-3- انتشار المقاولات الخاصة حسب قطاع النشاط

بالنسبة للجزائر، يمكن ملاحظة توزيع المقاولات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص في مختلف النشاطات من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 03-09: توزيع المقاولات ص م الخاصة حسب النشاط



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من البيانات الإحصائية للمقاولات الصغيرة

والمتوسطة السداسي الأول 2013.

من خلال المدرج التكراري نلاحظ أن قطاعات النشاط المهيمنة في الجزائر خلال السداسي الأول من 2013 تكمل خاصة في قطاع الخدمات بنسبة 49,20% يتصدرها كل من التجارة والتوزيع ثم النقل والمواصلات، ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية فهو يحتل نسبة كبيرة من هذه المقاولات حيث يمثل حوالي 33,26%، و من بين الأسباب التي جعلت هذا القطاع يحتل هذه النسبة نجد الأهمية الكبيرة التي أعطتها الجزائر للبناء و أشغال الطرقات بمختلف أشكالها على المستوى الوطني، مما ساعد على إنشاء العديد من المقاولات التي تنشط في هذا المجال.

بينما نجد قطاع الصناعة لا يمثل إلا 16,03% و هي نسبة قليلة مقارنة بمجموع المقاولات، بينما نجد قطاع الفلاحة و الصيد البحري يمثل فقط 01,01% والخدمات ذات صلة بالصناعة 00,50%.

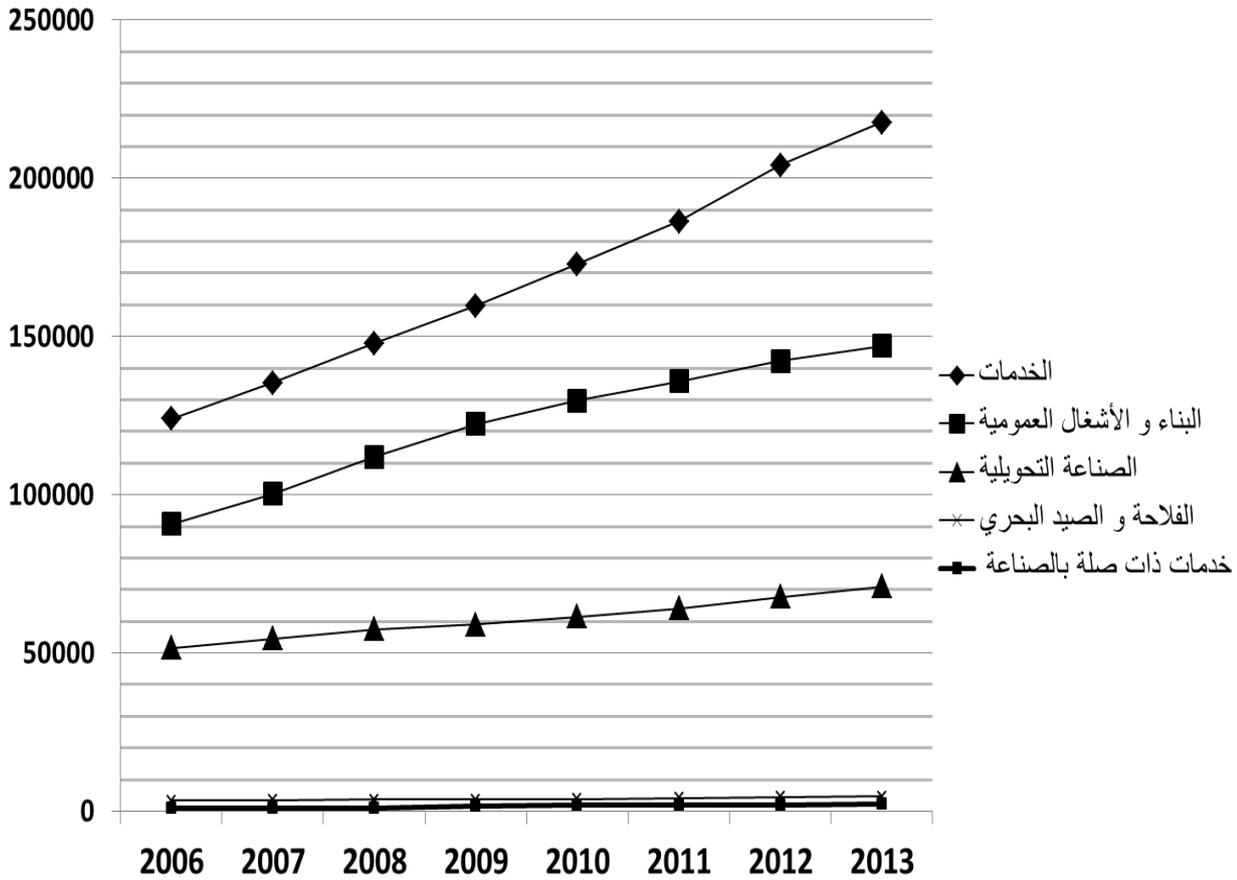
في ظل مناخ استثماري محفز قادر على جذب وتشجيع الاستثمارات الوطنية، هذا النوع من المقاولات يعتبر محرك التنمية المستدامة في بيئة اقتصادية منفتحة ومرنة قادرة على التنافس. من أجل بلوغ هذه الأهداف التنموية المتكاملة بين القطاعات، لا بد على الجزائر تغطية هذا النقص في الصناعة و تشجيع الاستثمار وإنشاء المقاولات في القطاعات التي تعتبر مهمشة كالفلاحة و الصيد البحري مقارنة مع القطاعات الأخرى.

من أجل تتبع تطور المقاولات ذات الشخصية المعنوية التي تم إنشاؤها (القطاع العام والخاص)¹ و التي تشكل النسبة الأكبر من النسيج الوطني لهذا القطاع، تم إعداد الشكل البياني التالي:

¹ تم جمع احصائيات المؤسسات ذات الشخصية المعنوية (دون ادخال الصناعات التقليدية)، أما بالنسبة لسنة 2013 تم الاعتماد على البيانات حتى نهاية السداسي الأول.

شكل رقم 03-10 : تطور المقاولات ذات الشخصية المعنوية حسب فروع النشاط

الاقتصادي



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من المعلومات الإحصائية للمقاولات الصغيرة والمتوسطة.

نسيج المقاولات الصغيرة و المتوسطة ذات الشخصية المعنوية في الجزائر في تزايد مستمر ويتركز خاصة في قطاع الخدمات أين نجد التجارة و النقل و المواصلات تتصدر هذا القطاع، حسب احصائيات السداسي الأول من سنة 2013 يمثل قطاع الخدمات حوالي نصف العدد بنسبة 49,17 %¹، ثم يليها قطاع البناء والأشغال

¹ البيانات المتعلقة بتوزيع المؤسسات حسب النشاط لسنة 2009 تم أخذها من بيانات المقارنة لسنة 2010 نظراً لتحديث المعلومات المأخوذة من CASNOS.

العمومية بنسبة 33,23 %، أما قطاع الصناعة فلا يمثل سوى 16,04 %، هذا التوجه يتأكد خلال كل السنوات الممثلة في الشكل البياني منذ 2006.

1-4-1 - وفيات المقاولات الصغيرة و المتوسطة

تتعرض المقاولات لخطر الخروج من السوق نظرا لهشاشتها خاصة في بداية حياتها، فهي تتعرض للوفاة أكثر خلال السنوات الأولى من إنشائها.

1-4-1-1 - اشكالية الاستمرار بالنسبة للمقاولات

تبرز أهمية هذه الاشكالية في كونها تتناول المقاوله باعتبارها إحدى دعائم التنمية المستدامة من خلال الزيادة في حجم الاستثمار و توفير فرص العمل جنبا إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة، إلا أن هذه الاستدامة لا تتحقق إلا إذا انخفض معدل وفيات المقاوله من خلال تأهيل المقاولين على إدارة الأزمات التي يواجهونها في كل مرحلة من مراحل نموها.

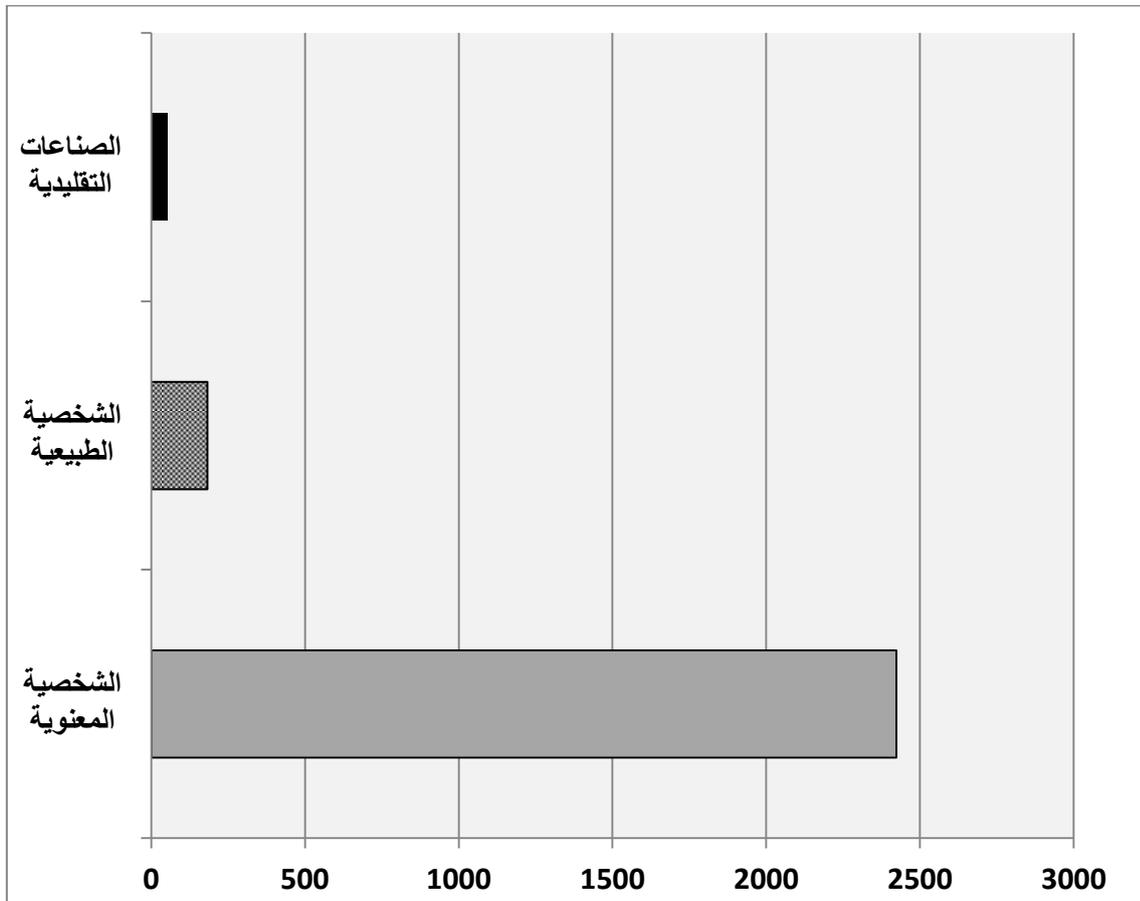
تمر المقاوله بأزمات بدءا من إنشائها، فالأزمة هي التغير المحوري لكل مرحلة نمو، إذا لم يتم التعامل معها بخبرة تنظيمية تؤدي إلى إفلاس المقاوله، و لتجاوز هذه الأزمة والمرور إلى مرحلة موالية يتطلب تغيير مدروس لخصائص التنظيم، هنا يظهر أهمية التاريخ التنظيمي للمقاوله والذي تم أرشفته بمرور الوقت.

يعتبر وفاة المقاوله أمر طبيعي في اقتصاد أي بلد خاصة في السنوات الأولى من إنشائها، فهناك الآلاف منها تموت يوميا في العالم، بالموازاة مع إنشاء آلاف المقاولات الجديدة، و هو ما يساهم في تطور المجتمع استنادا إلى مفهوم الكفاءة الاقتصادية، كما أن العديد من المقاولات أنشئت صغيرة و تحولت إلى شركات متعددة الجنسيات لديها فروع عديدة في العالم.

1-4-2- وفیات المقاولات الخاصة في الجزائر

فيما يخص خروج المقاولات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص من السوق، يمكن تتبع ذلك من خلال وفياتها خلال السداسي الأول لسنة 2013 كما يبينه الشكل الموالي:

شكل رقم 03-11 : وفیات المقاولات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من البيانات الاحصائية للمقاولات الصغيرة والمتوسطة السداسي الأول 2013.

من خلال المدرج التكراري، يتبين أن المقاولات الخاصة التي تم شطبها تظهر أكثر في المقاولات ذات الشخصية المعنوية بـ 423 2: منها 55,53 % يوجد في

قطاع الخدمات (التجارة، خدمات المؤسسات، النقل و المواصلات، خدمات العائلات، الفنادق و الإطعام ...) و 33,26 % في قطاع البناء و الأشغال العمومية بالإضافة إلى 11,51 % في قطاع الصناعة (الصناعة الغذائية، صناعة الخشب و الفلين والورق، المحروقات و الطاقة المناجم و الخدمات المتصلة، مواد البناء ...).

بالنسبة للمقاولات الخاصة ذات الشخصية الطبيعية التي تم شطبها بلغ عددها 188 مقاولة: منها 90,71 % في الاستغلال الفلاحي و 06,56 % في الصحة والنسبة الباقية 02,73 % في العدالة، أما وفيات المقاولات التي تنتمي إلى الصناعات التقليدية تم شطب 55 مقاولة.

1-5-1 - مشاكل المقاولات وآليات الدعم

يمكن للمقاولات أن تتعرض كغيرها من المؤسسات الكبيرة إلى الفشل سواء أثناء إنشائها أو خلال مراحل تطورها و ذلك بسبب تعرضها لمجموعة من الضغوطات والمشاكل المالية، العقارية و الإدارية، التسويقية و الفنية، و هي مشاكل متعلقة بالمقومات والشروط الأساسية لمناخ الاستثمار في المحيط الذي تعيش فيه إلى جانب مشاكل متعلقة بالمقاولين خاصة في ظل سياسة التحرير الاقتصادي و الانفتاح الذي انتهجته العديد من الدول و من بينها الجزائر.

1-5-1-1 - المشاكل التمويلية وسبل معالجتها

تأتي مشكلة التمويل على رأس أكبر المشكلات التي تعاني منها المقاولات سواء كان ذلك في مرحلة إنشاء المقاولات أو من أجل توسعها و تطورها عبر الزمن، هذا ما دفع بالجزائر أن تقوم ببعض السياسات لمعالجتها.

أ- المشاكل التمويلية

إن عدم وجود مرونة في منح القروض للمقاولات من جانب القطاع المصرفي يعتبر من بين المعوقات التي تحول دون انشائها و توسعها، حيث نجد أن البنوك تمنح قروضها بأسعار فائدة، و قصر مدة سدادها مقابل ضمانات عقارية أو شخصية، كما أنها تتجنب التعامل مع المقاولات الصغيرة للأسباب التالية:

- عدم توافر الوعي لدى أصحاب المقاولات للتعامل مع البنوك مما أدى إلى نزع الأملاك في كثير من الأحيان.

- رفض البنوك منح القروض لهذه المقاولات بسبب عدم قدرتها على تقديم الضمانات الكافية و افتقارها إلى الخبرة التنظيمية كونها، إلى جانب انخفاض أرباحها بسبب ضآلة حجم معاملاتها و قلة تنافسيتها خاصة في المراحل الأولى من بداية حياتها.

- ارتفاع درجة المخاطرة في إقراضها لأن أغلبها مؤسسات فردية لا يتوفر عنها معلومات كافية مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.

- بالنسبة للمقاولات التي تم تكون قد تم إنشاؤها على مستوى هيئات الدعم، فإن البنك لا يتشجع بإقراضها من أجل التوسيع و النمو باعتبارها لا زالت لم تسدد المبالغ المتحصل عليها عند الإنشاء، و ذلك حتى لا يتم تراكم الديون عليها و بالتالي عدم القدرة على السداد.

- عدم قبول رأس المال الأجنبي على الاستثمار في مجال الصناعات الصغيرة بسبب التنظيمات القانونية، كما أن معظمها موجود على شكل مؤسسات عائلية.

ب- آليات الدعم التمويلية

تحاول الجزائر التخفيف من هذه المشاكل و تقديم الدعم المالي اللازم لها من خلال إنشاء هيئات حكومية و مؤسسات متخصصة لذلك.

ب-1 الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

أنشئت الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANSEJ¹) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة (سابقا)، و يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها، و هي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

جاءت الوكالة من أجل استقطاب الشباب العاطل عن العمل و الذي ينتمي إلى الفئة العمرية ما بين 19 و 35 سنة، كما أن السن الأقصى الذي تحدده الوكالة بالنسبة لمسير المقاول هو 40 سنة، يكون يتمتع بتأهيل مهني مرتبط بالنشاط الذي يريد إنشاءه مع القدرة على المساهمة الشخصية في رأس مال المشروع. الهدف الأساسي للوكالة هو تشجيع و مرافقة إنشاء النشاطات من طرف أصحاب المبادرات من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني.

إضافة إلى المساعدات التي تقدمها الوكالة في إنشاء و متابعة المشروع، و تقديم المعلومات الاقتصادية، التقنية، القانونية و التنظيمية المتعلقة بالنشاط، فهي تساهم في تقديم إعانات مالية مقدمة لأصحاب المقاولات المصغرة أثناء مرحلة الإنشاء من خلال نوعين من التمويل: التمويل الثنائي من خلال المساهمة الشخصية للمقاول و مساهمة الوكالة بقرض بدون فوائد، و التمويل الثلاثي من خلال المساهمة الشخصية للمقاول و مساهمة الوكالة بقرض بدون فوائد و مساهمة البنك بقرض مرتبط بفوائد.

¹ l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

▪ الهيكل المالي للتمويل الثنائي

يتم من خلال قرض طويل المدى و هو معفى من دفع الفوائد و يتم على مستويين يمكن عرضهما من خلال:

- المستوى الأول : يبينه الجدول الموالي

جدول رقم 03-01: تمويل ثنائي لاستثمار يصل إلى 5.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
71 %	29 %

المصدر : وثائق داخلية بالوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

- المستوى الثاني : نلاحظه من خلال الجدول التالي

جدول رقم 03-02: تمويل ثنائي لاستثمار 5.000.001-10.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون الفائدة
72 %	28 %

المصدر: مرجع سابق.

▪ الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

يتم من خلال قرض طويل المدى و هو معفى من دفع الفوائد بالنسبة لقرض الوكالة، كما تتحمل الوكالة على عاتقها جزء من الفوائد المتعلقة بالقرض البنكي الممنوح للمقولة المصغرة حسب طبيعة النشاط و موطنه، و يتم ذلك على مستويين وهما:

- المستوى الأول : يبينه الجدول الموالي

جدول رقم 03-03: تمويل ثلاثي لاستثمار يصل إلى 5.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
1 %	29 %	70 %

المصدر: مرجع سابق.

- المستوى الثاني : نلاحظه من خلال الجدول التالي

جدول رقم 04-03: تمويل ثلاثي لاستثمار 5.000.001-10.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
2 %	28 %	70 %

المصدر: مرجع سابق.

كما تقدم الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تمويل يخص مرحلة توسيع المشروع، يكون بنفس صيغ التمويل الثنائي و الثلاثي لمرحلة الإنشاء.

بالنسبة لمساهمة الأفراد، فيما قبل و خلال سنة 2009-2010 كانت تمثل فقط 5 % بالنسبة للتمويل الثنائي و من 8 % حتى 10 % في ما يخص التمويل الثلاثي، و بالنسبة لمعدلات الفائدة التي كانت تتحملها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، خلال تلك الفترة يمكن تبينها كما يلي:

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

جدول رقم 03-05: تمويل استثمار 2.000.001 - 10.000.000 دج

القرض البنكي		القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	
المناطق الأخرى	المناطق الخاصة		المناطق الأخرى	المناطق الخاصة
% 70	% 72	% 20	% 10	% 8

المصدر: مرجع سابق.

أما التخفيض فكانت الوكالة خلال 2009-2010 تتحمل على عاتقها معدلات

الفائدة كالتالي:

جدول رقم 03-06: تخفيض معدلات الفائدة حسب النشاط والمواطن

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	القطاعات
% 75	% 90	قطاعات الأولوية *
% 50	% 75	القطاعات لأخرى

المصدر: مرجع سابق.

ثم طورت الوكالة تخفيض هذه النسب على القرض البنكي من أجل استقطاب

أكثر لأصحاب الأفكار و المشاريع لتصبح كما يلي:

جدول رقم 03-07: تطور تخفيض معدلات الفائدة حسب النشاط والمواطن

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	القطاعات
% 80	% 95	قطاعات الأولوية
% 60	% 80	القطاعات لأخرى

المصدر: مرجع سابق.

* الفلاحة، الري و الصيد البحري حيث تم إضافة البناء و الأشغال العمومية و الصناعة التحويلية.

بالنسبة لآليات دعم الوكالة المعتمدة خلال سنة 2016، القروض التي تمنحها خلال مرحلة الإنشاء بدون فوائد، بالإضافة إلى استفادة المشروع من دعم بالنسبة لمعدلات الفائدة للقروض البنكية.

قروض الوكالة الموجهة للاستثمار تختلف حسب مبلغ الاستثمار و هي بدون فوائد يمكن ذكرها كما يلي: من أجل اقتناء ورشات متنقلة (Véhicules ateliers) تقدم الوكالة 500 000 دج لأصحاب شهادة التكوين المهني في مجال السباكة، كهرباء العمارات، التدفئة، التبريد، الزجاج، طلاء البنايات و ميكانيك السيارات.

كما تقدم الوكالة مبلغا لتغطية تكاليف كراء محلات يقدر بـ 500 000 دج لإحداث الأنشطة المستقرة، و من أجل كراء مكاتب مجمعة (Cabinets groupés) تقدم مبلغ يصل حتى قيمة 1 000 000 دج، و هي موجهة لأصحاب شهادات التعليم العالي في التخصصات الطبية، المساعدين القانونيين، مراقبي و محافظي الحسابات، المحاسبين المعتمدين، مكاتب الدراسات و متابعة قطاعات البنايات، الأشغال العمومية و المياه¹.

من بين المهام الأخرى الموكلة إلى هذه الوكالة * نجد:

- تقديم الاستشارة ذات الطابع الاقتصادي و التقني، التشريعي و التنظيمي المتعلقة بممارسة النشاط.

- مرافقة الشباب و تبليغهم بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

¹ هذه القروض المقدمة بدون فائدة من طرف الوكالة لا تقدم في نفس الوقت فهي لا يمكن أن تجمع مع بعض، كما أنها تقدم في حال التمويل الثلاثي و في مرحلة الإنشاء، و الدعم المحصل عليه في معدلات الفائدة البنكية تتحمله ميزانية الدولة.

* مرسوم تنفيذي رقم 188-03 مؤرخ في 09 رجب 1424 الموافق 06 سبتمبر 2003، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1471 الموافق 08 سبتمبر 1996 و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي.

- تقديم المساعدات عندما يتعلق بالهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- التدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة و توسيعها، كما تقيم علاقات مع البنوك في إطار التركيب المالي للمشاريع¹.

ب-2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

دخلت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM²) حيز التنفيذ بداية 2004، مهمتها الإشراف على صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة** الصادر بمرسوم إداري رقم 373-02 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق لـ 11 أبريل 2002³، و المعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الهادف إلى تسيير جهاز القرض المصغر من أجل منح سلف بدون فوائد ودعم المستفيدين و مرافقتهم و متابعة الأنشطة المنجزة.

و يمكن توضيح نشاط الوكالة⁴ في تقديم القروض لإنشاء المشاريع في مختلف النشاطات الاقتصادية منذ انشائها إلى غاية تاريخ 30 جوان 2015 من خلال معطيات الجدول التالي:

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 54، 10 سبتمبر 2003، ص 06-07.

² L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit

** جاء الصندوق في محل صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة، و هو يتمتع بشخصية معنوية مستقلة يتولاه المدير العام للوكالة بمساعدة مجلس الإدارة الذي يضم ممثلي المؤسسات المعنية.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 74، 13 نوفمبر 2002، ص 13.

⁴ من أجل السهر على هذا النشاط، تبنت الوكالة نموذج تنظيمي لامركزي مكون من ستة هيئات مركزية (أربع مديريات و خليتين)، و49 وكالة ولاية مدعمة بـ 548 خلية مرافقة على مستوى كل دائرة. كما تم إنشاء الرابط الوظيفي بين المديرية المركزية و الفروع المحلية (الوكالات الولائية) و المتمثل في الفرع الجهوي، تشرف هذه الهيئة الصغيرة على حوالي خمس (05) تنسيقيات و هي تقوم بدور التنسيق، التعزيز و متابعة الأنشطة، حيث هناك شبكة تضم 10 فروع جهوية تشرف على مجمل التنسيقيات الولائية، هذا التنظيم بهدف تنفيذ العمل الجوّاري و تقليص الأجل لاتخاذ القرارات السريعة و الملائمة. هناك هيئة تابعة للوكالة تتمثل في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة و الذي يتولى ضمان القروض التي تمنحها البنوك لصالح المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. إضافة إلى مجلس توجيهي كهيئة تضم 17 عضو منحدرين من مختلف المؤسسات و الأجهزة والجمعيات، و يتمثل دوره في إبداء الآراء حول مختلف المسائل المتعلقة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. يتم إبداء الأفكار على مستوى المجلس التوجيهي بطريقة مستقلة و اعتراضية. يعين أعضاء المجلس التوجيهي بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها لفترة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد. تكلف لجنة مراقبة على مستوى الوكالة بممارسة الرقابة اللاحقة لتنفيذ قرارات المجلس التوجيهي الذي تعمل لحسابه. تتكون لجنة المراقبة من ثلاثة (3) أعضاء يعينهم مجلس التوجيه.

جدول رقم 03-08: القروض الممنوحة من طرف وكالة (ANGEM)

توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط								جنس المستفيد		القروض الممنوحة
المجموع	الصيد البحري	التجارة	الصناعات التقليدية	الخدمات	البناء والأشغال العمومية	الصناعة الصغيرة	الزراعة	رجال	نساء	
726 359	633	2 012	127 215	152 062	61 226	277 145	106 066	275 279	451 080	عدد القروض الممنوحة
100	0,09	0,28	17,55	20,94	8,43	38,11	14,60	37,90	62,10	(%)

المصدر: بيانات إحصائية للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر مارس 2016

عدد السلف بدون فوائد لشراء المادة الأولية بلغ نسبة 91,05 % من العدد الاجمالي للقروض الممنوحة، في حين عدد القروض بدون فوائد لإنشاء المشاريع تمثل 08,95 %، لتساهم بصفة إجمالية في استحداث 1 089 539 منصب شغل، كما ساهمت في تكوين 105 696 مقاول منذ إنشائها.

تساهم الوكالة أيضا في ضمان القروض التي تقدم للمستفيدين من طرف البنوك و المؤسسات المالية المنخرطة مع الصندوق. يعتبر الصندوق الجهة التي تغطي الديون المستحقة و فوائدها في حالة عدم نجاح المشروعات أو تعثرها في حدود 85%، و يكون المستوى الأقصى للقروض القابلة للضمان خمسين (50) مليون دينار¹، كذلك تقوم بتسيير جهاز القرض المصغر الذي يمنح للمواطنين ذوي الدخل

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 27، 28 أبريل 2004، ص 31.

الضعيف غير الدائم أو بدون الدخل في حدود مبلغ استثماري يساوي 50000 دج ولا يزيد عن 4000000 دج بدون فوائد لتوفير تمويل المشاريع¹.

ب-3 وكالة التنمية الاجتماعية

وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)² هي مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية و بالاستقلالية الإدارية و المالية، تم إنشاؤها وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 و تنشط تحت وصاية وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة³، تتمثل مهام الوكالة القانونية في ترقية، انتقاء واختيار التمويل بشكل كلي أو جزئيا لما يلي:

- نشاطات و تدخلات لفائدة الفئات السكانية المحرومة.
- كل مشروع أشغال أو خدمات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية الأكيدة، ويتضمن استعمال مكثف لليد العاملة و مبادر به من طرف جماعة سكانية، كيان عمومي أو خاص و ذلك بغرض ترقية و تنمية التشغيل.
- تسعى إلى تقديم قروض مصغرة للتخفيف من أشكال الفقر و الحرمان.
- برامجها تستهدف ترقية، تنشيط و تمويل نشاطات لفائدة السكان المحرومين وكذا التنمية الجماعية.

يتمثل هدف الوكالة إلى تنمية المؤسسات المصغرة في إيجاد و جمع كل المساعدات المالية و التبرعات و الهبات و من كل نوع، سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي، دولي أو متعدد الأطراف، اللازمة لتحقيق هدفها الاجتماعي بالإضافة إلى

¹ سالمى عبد الجبار، النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة : اللجوء إلى النظرية التطورية، مرجع سابق.
² Agence de Développement Social

³ تضم الوكالة أجهزة اتخاذ القرار و التنفيذ و المراقبة التالية: مجلس توجيهي، لجنة مراقبة منبثقة عن المجلس التوجيهي، مدير عام، كما تعتمد

تطوير و تنمية النشاطات عن طريق القروض المصغرة¹ و توفير العتاد و الأدوات أو المواد الأولية لممارسة بعض الحرف و المهن، و لتشجيع العمل الحر و تطوير الحرف الصغيرة و الأعمال المنزلية و الصناعات التقليدية.

إن رفع قدرات الأشخاص بمساعدتهم على الإدماج المهني و الاجتماعي، يمكن تحقيقه من طرف وكالة التنمية الاجتماعية عن طريق:

- اقتراح نشاطات مصغرة مدرة للدخل ممولة عن طريق القرض المصغر، تتماشى وطبيعة المنطقة و المزايا التي توفرها، تكون مصحوبة، عند الاقتضاء، بدورات تدريبية قصيرة المدى. و مما لا شك فيه أن ذلك سيشجع الأسرة المنتجة و المرأة الريفية و حتى الشباب الراغبين في خوض التجربة في مجال المقاولاتية.
- تنمية روح المقاولاتية من خلال تجنيد الشباب على إنجاز المشاريع ذات المنفعة العامة في المناطق المحرومة و المعزولة، و ذلك في إطار برامج وكالة التنمية الاجتماعية. ستكون هذه المبادرة بمثابة وسيلة فعالة للتنمية التي من شأنها خلق ديناميكية ونشاط في هذه المناطق، بما يسمح بتهيئة كل الظروف لتشجيع السكان على البقاء فيها.

ب-4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

يهتم الصندوق بتدعيم و تشجيع العمل الحر من خلال مراكز المنشأة سنة 1998 بكامل الإقليم الوطني بعملية المرافقة أثناء جميع مراحل المشروع، و وضع مخطط الأعمال و توفير فضاء لأصحاب المشاريع من أجل إنشاء و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50)

¹ منشورات وكالة التنمية الاجتماعية 2016.

سنة¹. من أجل تقويم مساره، في أواخر شهر جوان 2010²، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير و تحويل ثقافة المقاولة بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:

- تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل (شهر واحد (01) بدلا من ستة (06) أشهر)،
- رفع مستوى الاستثمار من خمسة (05) ملايين دج إلى عشرة (10) ملايين دج
- الالتحاق بالجهاز من ثلاثين (30) سنة (بدلا من خمسة و ثلاثين سنة) إلى خمسين (50) سنة
- إضافة إلى إحداث النشاط، تساعد على توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات.

الامتيازات المالية الممنوحة من طرف الصندوق:

الصيغة الوحيدة على مستوى الصندوق هي التمويل الثلاثي موجه لمصاريف اقتناء العتاد و المعدات الجديدة، و يتم على مستويين:

- المستوى الأول: المبلغ الإجمالي للاستثمار يقل أو يساوي خمسة (05) ملايين دج: مساهمة صاحب المشروع 1%، السلفة المقدمة من طرف الصندوق بدون فائدة 29 %، قرض البنك 70 % بفوائد مخفضة.

¹ معلومات مستمدة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، 2016.

² المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 20 جوان 2010 المتعلق بإحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة. المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و(50) سنة .

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

- المستوى الثاني: المبلغ الإجمالي للاستثمار يزيد أو يساوي خمسة (05) ملايين دج ويقل أو يساوي عشرة (10) ملايين دج: مساهمة صاحب المشروع 2%، السلفة المقدمة من طرف الصندوق بدون فائدة 28 %، قرض البنك 70 % بفوائد مخفضة.

تخفيض نسب الفوائد على قروض الاستثمارات الممنوحة من طرف البنوك العمومية المتمثلة في بنك الفلاحة والتنمية الريفية، بنك الجزائر الخارجي، البنك الوطني الجزائري، بنك التنمية المحلية، القرض الشعبي الجزائري على النحو التالي:

- 80 % من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك في مجال الاستثمارات المنجزة في باقي قطاعات الفلاحة و الري و الصيد البحري،
- 60 % من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك في مجال الاستثمارات المنجزة في باقي قطاعات النشاطات الأخرى،
- عندما تنجز الاستثمارات في المناطق الخاصة أو في ولايات الجنوب والهضاب العليا، ترفع معدلات التخفيض على التوالي إلى (95 %) و (80 %) حيث لا يتحمل المستفيد سوى فارق نسب الفائدة غير المخفض.
- ضمان القرض البنكي من طرف صندوق الكفالة المشتركة.

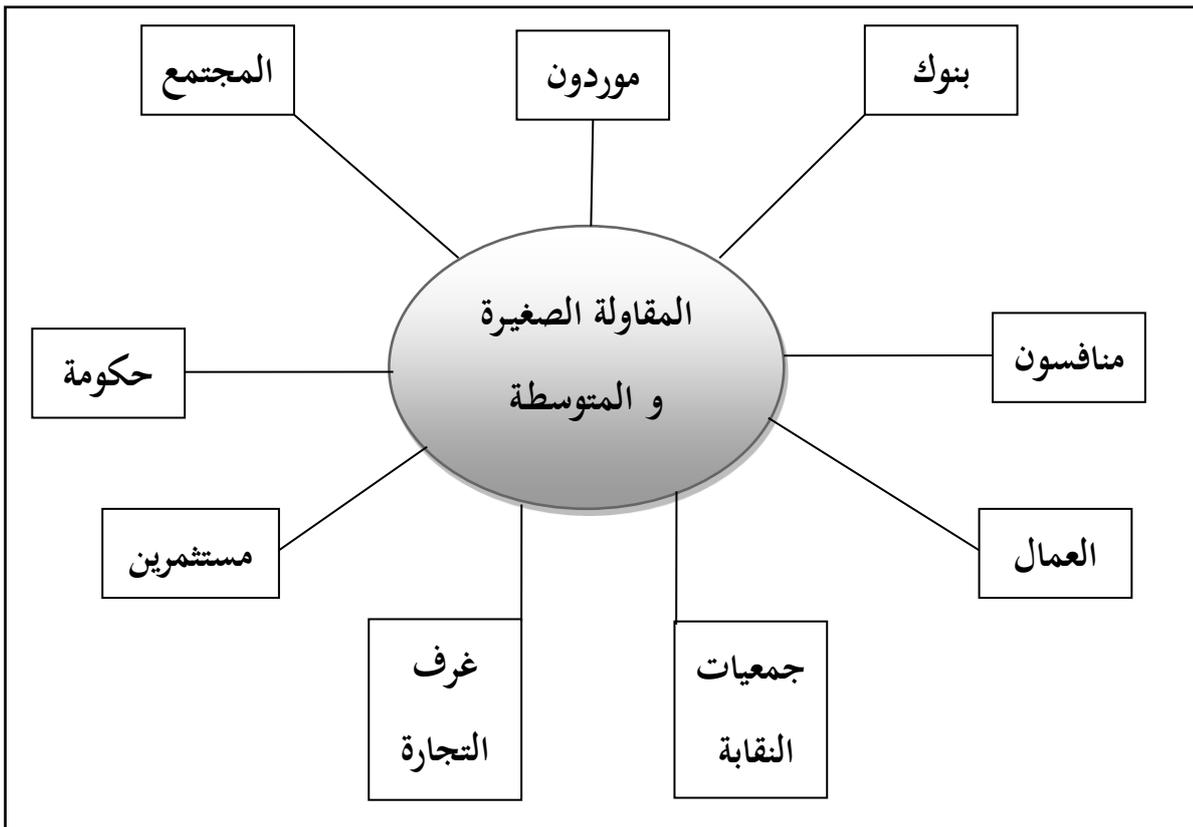
1-5-2- المشاكل الإدارية و أساليب تخفيفها

تتعرض المقاولات الصغيرة و المتوسطة لمجموعة من المشاكل الإدارية التي تبدئ من إجراءات التأسيس إلى غاية القيام بمزاولة النشاط.

أ- الصعوبات الإدارية و التنظيمية

إن تعدد الجهات التي تتعامل مع هذه المقاولات هو ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي يمكن توضيحها من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 03-12: أصحاب المصالح مع المقاولات الصغيرة و المتوسطة



المصدر : فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة - مدخل

استراتيجي للمنافسة و التميز-، دار الشروق، الأردن، 2006، ص 73.

يتعرض المستثمر في المشروع الصغير و المتوسط في الدول النامية إلى إجراءات إدارية معقدة و طويلة، و هذا يعتبر أمرا يتناقض مع صغر الحجم الذي من المفروض أن يتميز ببساطة الإنشاء، مما يجعل الكثير من المستثمرين ينسحبون

بسبب القوانين و الأنظمة المطبقة التي لا تراعي ظروف المقاومة الصغيرة و تواضع إمكاناتها.

كما نجد أن صاحب المقاومة الصغيرة عاجز بين تحقيق مصالح كل الأطراف المؤثرة على مشروعه، فتعظيم و تحقيق مصالح مجموعة معينة قد يؤدي إلى تقليل قدرته على تحقيق مصالح مجموعة أخرى، كما أن عدم معرفة التعامل مع الجهات الإدارية الرسمية في الدولة يؤدي إلى طول الوقت لإنجاز معاملاتها.

و من المشاكل الإدارية ما يمس صاحب المؤسسة عندما يكون غير ملم بالقواعد والإجراءات المحاسبية والقدرة الإدارية والتنظيمية خاصة عندما تكون المقاومة فردية أو عائلية، مما يؤدي إلى قيام هذه المؤسسات على أسس غير علمية، بل تعتمد على التقليد و الاجتهادات الخاصة لصاحب المؤسسة .

كذلك نقص العمالة الفنية المتخصصة بسبب عدم ملاءمة نظام التعليم والتدريب لمتطلبات المؤسسات الصغيرة، كما أن العمالة الماهرة تفضل العمل لدى المؤسسات الكبرى لضمان أجور و حوافز أكثر.

نجاح المقاولات الصغيرة و المتوسطة يتوقف على الاعتراف بقيمة الموارد البشرية كأصل هام لديها في مستوى التعاون بين العاملين و مرؤوسيههم، و أن الإدارة الرشيدة القائمة على الفهم و المعرفة جنبا إلى جنب مع القوة العاملة و الكفاءة الماهرة المتميزة هي ضرورة حيوية لتطوير القدرات الإنتاجية لهذه المشروعات و الحفاظ عليها، كما أن التحسين المستمر للتقنيات الإدارية يعد مطلباً لرفع كفاءة الأداء بما يكفل لها الاحتفاظ بموقعها المتميز ضمن المؤسسات الصناعية الوطنية¹.

¹ عبد الرحمان بن عنتر، عبد الله بلوناس، أساليب تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، أبحاث روسيكادا، جامعة سكيكدة، دار الهدى للطباعة و النشر، عدد 01، ديسمبر 2003، ص 125-127.

ب- آليات الدعم الإدارية و التنظيمية

من أجل التغلب على تلك الصعوبات الإدارية و التنظيمية قامت الجزائر بمبادرات عديدة نذكر منها ما يلي:

ب-1 الإعانات الجبائية و شبه الجبائية الممنوحة من خلال (ANSEJ)¹

فيما يخص مرحلة الانجاز، تستفيد هذه المقاولات من:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
 - تطبيق المعدل المخفض لـ 5 % فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
 - الإعفاء من رسوم نقل الملكية على الاكتسابات العقارية التي تتم في إطار إنشاء النشاط.
 - الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسة المصغرة.
 - الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و إضافة البناءات.
- و في ما يخص مرحلة الاستغلال*، يمكن أن تستفيد من:
- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزائرية الوحيدة (IFU¹) ابتداء من الاستغلال (من أجل مدة (03) ثلاث سنوات ابتداء من بداية النشاط أو (06) سنوات في الهضاب العليا و المناطق الخاصة، و (10) سنوات في الجنوب).

¹ معلومات مستمدة من وثائق داخلية للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.
* تمنح للمؤسسة المصغرة إعانات جبائية و شبه جبائية في مرحلة الاستغلال لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو ستة سنوات للمناطق الخاصة.

- تمديد لمدة (02) سنتين من فترة الإعفاء إذا ساهم صاحب المشروع في توظيف على الأقل (03) ثلاثة موظفين لفترة غير محددة.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافة البناءات المخصصة لنشاطات المقاول (من أجل مدة (03) ثلاث سنوات أو (06) سنوات في الهضاب العليا و المناطق الخاصة، و (10) سنوات في الجنوب).

- الاعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ للنشاط الحرفي والمؤسسات المصغرة عندما تكون في مجال التراث الثقافي (la restauration des biens culturels).

المدة الممنوحة للاستفادة من هذه الامتيازات بالنسبة للمقاول المصغرة (3) ثلاث سنوات انطلاقا من بداية النشاط، وتصل إلى (06) سنوات في المناطق الخاصة، بالنسبة إلى الاعفاءات تصل إلى (02) سنتين عند التعهد بتوظيف على الأقل (03) عمال لمدة غير محددة.

عند نهاية مدة الإعفاء من الضريبة الجزائرية الوحيدة، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض ضريبي كما يلي:

✓ 70 % خلال السنة الأولى من الخضوع للضريبة.

✓ 50 % خلال السنة الثانية من الخضوع للضريبة.

✓ 25 % خلال السنة الثالثة من الخضوع للضريبة.

إن هذه الإعفاءات تعتبر جد ضرورية باشرت بها العديد من الدول النامية والمتقدمة من أجل الرفع من تنافسيتها، فمثلا نجد فرنسا محاولة منها لتشجيع المقاولات

¹ L'impôt forfaitaire unique.

الصغيرة و المتوسطة المبتكرة، والتي تتميز بهشاشتها في السنوات الأولى من إنشائها، قامت بعدة مبادرات منها الإعفاء المؤقت من الكثير من أنواع الضرائب وتخفيض البعض الآخر.

مست المبادرة حتى الإعفاء من دفع الاشتراكات الاجتماعية المتعلقة بالعمال ذوي الكفاءات العالية كالمهندسين و الباحثين الضروريين للابتكار كالتأمينات الاجتماعية، المنح العائلية، حوادث العمل و حالة الأمراض المهنية المتعلقة بالأجراء الذين يشاركون في البحث، وذلك من أجل تشجيع استقطاب أصحاب الكفاءات العالية لهذه المؤسسات مع العلم أنهم يكلفون أجرة عالية¹.

ب-2 الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANDI)

أنشئت سنة 2001 و هي مؤسسة عمومية تتمتع بشخصية معنوية مستقلة ماليا، تهدف إلى تقليص الإجراءات الإدارية و القانونية لإقامة المشاريع إلى 30 يوم بدلا من 60 يوم، وجاءت لتحل محل وكالة ترقية ودعم الاستثمارات (APSI) ومن بين المهام الموكلة إليها نجد:

- تساهم في تنفيذ سياسات و استراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية.
- ضمان ترقية و تنمية و متابعة الاستثمارات.
- استقبال و إعلام و مساعدة المستثمرين الوطنيين و الأجانب على مستوى هياكلها و المركزية و الجهوية.
- تسهيل الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع من خدمات الشباك الواحد* .

¹ OSEO, l'évolution des PME, la documentation Française, France, 2006, p 94.

* يضم هذا الشباك جميع المصالح الإدارية ذات العلاقة بالاستثمار.

- منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمار و تسيير صندوق دعم الاستثمارات عن طريق تمويل المساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل امتيازات لتغطية تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز الاستثمار.

كما تساعد الوكالة الأجانب من يبحثون عن شريك لتحقيق مشروع استثماري في الجزائر من خلال بورصة الشراكة، و ذلك من أجل تكوين نسيج مع المقاولات الصغيرة والمتوسطة المناولة في مختلف الأفرع الاقتصادية، إلى جانب الإسهام في الاستثمار المنتج و خلق الثروة و مناصب شغل و نقل التكنولوجيا و ترقية التكوين المهني.

ب-3 إعانات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يقدم الصندوق الامتيازات الجبائية التالية:

- في مرحلة تنفيذ المشروع:

- ✓ تطبيق نسبة مخفضة بـ 05 % من الرسوم الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- ✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- ✓ الإعفاء من رسوم تحويل الملكية بالنسبة للاقتناعات العقارية المنجزة في نطاق إحداث النشاط.
- ✓ الإعفاء من رسوم ختم العقود و المستندات الخاصة بالاقتراض بفوائد مخفضة أو المضمونة من طرف الدولة.

- في مرحلة استغلال المشروع:

- ✓ الإعفاء من الضريبة على الدخل العام.
- ✓ الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركة.
- ✓ الإعفاء من الضريبة العقارية على الملكيات المشيدة.

1-5-3- المشاكل الفنية و التكنولوجية و سبل معالجتها

زيادة على ارتفاع أسعار الطاقة التي تعمل بها الآلات، هناك مشاكل تكنولوجية و تقنية تتعرض لها.

أ- المشاكل الفنية و التكنولوجية

من المشاكل الفنية نجد أن سوء إدارة العمليات الإنتاجية لعدم تخصص أصحاب المصانع يؤدي إلى عدم استغلال كامل للطاقات المتاحة، و قد يكون هناك تكديس للمخزون بسبب عدم دراسة الأسواق مما يؤدي إلى توقف العملية الإنتاجية حتى يتم بيع المخزون. كما أن ضعف اهتمام بعض المؤسسات بعملية الصيانة المستمرة للآلات قد يؤدي إلى التعطل المفاجئ للآلات و يسبب ذلك توقف المصنع كله عن الإنتاج¹.

فيما يخص المشاكل التكنولوجية نجد أن المقاولات الصغيرة و المتوسطة تعتمد على أسلوب تكنولوجي تقليدي، فيكون ذلك عائق في إنتاج المواد الجديدة و ذات التكنولوجيا العالية و الدخول إلى أسواق واسعة.

لذلك يجب التمييز بين نوعين من التكنولوجيا، النوع الأول هو التكنولوجيا الوسيطة* التي تتميز بتوفير فرص عمالة أكثر بتكلفة منخفضة نسبيا من رأس المال

¹ أيمن علي عمر، مرجع سابق، ص 152-154.
* التكنولوجيا الوسيطة هي التكنولوجيا التي تكون بين درجة التكنولوجيا المعقدة المكثفة لرأس المال التي تلائم الدول المتطورة صناعيا و بين التكنولوجيا البدائية البسيطة المنتشرة في معظم الدول الأقل نموا.

المستثمر، و هذا النوع نجده أكثر في الدول الأقل نمواً، أما النوع الثاني فيشمل التكنولوجيا الملائمة التي تحددها التنمية في البلدان النامية و هي ملائمة للدول الأكثر نمواً و التي لديها خبرات و مهارات علمية تستطيع تكييف التكنولوجيا الأجنبية و تطوير التكنولوجيا المحلية.

فالمقاولات الصغيرة و المتوسطة يمكنها استيعاب التكنولوجيا المناسبة لأنها تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف بإدخال التعديلات حيث أثبتت التجارب في البلدان التي اهتمت بتطوير هذا القطاع أنها تتسم بطابع ابتكاري متميز فيما يتعلق باستحداث منتجات و عمليات جديدة¹.

من بين المشاكل أيضا نجد أن الأبحاث التي تتوصل إليها المؤسسات الكبيرة لا تصل إلى المؤسسات الصغيرة بسبب المنافسة و احتكار التكنولوجيا أو لعدم وجود ترابط بين النوعين من المؤسسات.

ب- برامج الدعم في المجال الفني و التكنولوجي

من بين المبادرات التي قامت بها الجزائر في هذا المجال :

ب-1 إنشاء وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أنشئت سنة 1991 لتتحول إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية سنة 1993 من أجل ترقيتها و تقديم الحوافز لتطويرها، والمساهمة في إيجاد الحلول و المشاكل التي تقف في وجهها، حيث تحتوي الوزارة على مؤسسات متخصصة لترقية القطاع و هي:

¹ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سابق، ص 86 - 89.

■ المشاتل

هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي و تجاري تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة و الاستقلال المالي و تكون المشاتل إما على شكل محضنة تتكفل بحاملي الشهادات في مجال الخدمات (هناك مشاريع لإنشاء محضنة باتتة، البلدية، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو¹) ، أو ورشة الربط تتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعات الصغيرة و المهن الحرفية (الجزائر، سطيف، قسنطينة، وهران²)، نزل المؤسسات يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث³.

كما يمكن إنشاء مشاتل المؤسسات أيضا في شكل شركة ذات أسهم تخضع للقانون التجاري مع احترام دفتر الشروط المعد من طرف الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة⁴.

من أجل التكفل بأصحاب المؤسسات و تطوير أشكال التعاون مع المحيط المؤسسي و تشجيع نمو المشاريع المبتكرة و تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجديدة و تشجيعها على التنظيم الأفضل، فالمحاضن تقوم باستقبال و احتضان و مرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة و كذا أصحاب المشاريع و تقديم بعض الخدمات في التسيير و إيجار المحلات، و تقديم الخدمات الإدارية و المتعلقة بالتوطين التجاري، إلى جانب تقديم الإرشادات الخاصة و الاستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي، التجاري و المالي، و المساعدة على التدريب المتعلق بمبادئ و تقنيات التسيير خلال مرحلة إنضاج المشروع.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67، 05 نوفمبر 2003، من ص 11 إلى ص 17.

² مرجع سابق، من ص 18 إلى ص 20.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 13، 26 فبراير 2003، ص 14.

⁴ مرجع سابق، المادة 27، ص 16.

▪ مراكز التسهيل

على مستواها شباك يتكيف مع احتياجات أصحاب المؤسسات و المقاولين وتقليل آجال إنشاء المشاريع بالإضافة إلى تسيير الملفات التي تخص بصناديق الدعم، إلى جانب تطوير التكنولوجيا الجديدة و تثمين البحث و الكفاءات و مرافقة أصحاب المشاريع في ميدان التكوين و التسيير و نشر المعلومات المتعلقة بالاستثمار، و من مهامها أيضا تطوير القدرات التنافسية من خلال نشر التكنولوجيا و تقديم الاستشارات في مجال تسيير الموارد البشرية و التسويق و الابتكار.

و من مراكز التسهيل نجد مركز الشلف، الأغواط، بجاية، البليدة، الجزائر، جيجل، سطيف، سيدي بلعباس، قسنطينة، وهران، بومرداس، الوادي، تيبازة، غرداية¹.

▪ المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يسعى إلى ترقية الحوار و التشاور مع هذه المؤسسات و جمعياتها المهنية من جهة و السلطات العمومية من جهة أخرى بما يسمح بإعداد سياسات و استراتيجيات لتطوير القطاع.

مع العلم أنه للاستفادة من آليات الدعم يجب إيداع التصريح التشخيصي للمؤسسات المعنية لدى مصالح الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة².

ب-2 المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة

من المهام و الصلاحيات المكلف بها ما يلي:

- يقترح كل تدبير من شأنه تحقيق اندماج أحسن للاقتصاد الوطني.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67، 05 نوفمبر 2003، ص 21 - 30.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 67، 05 نوفمبر 2003، ص 06.

- يشجع على اندماج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الوطنية ضمن التيار العالمي للمناولة.
 - ينسق نشاطات بورصات المناولة و الشراكة الجزائرية فيما بينها.
 - يشجع على تنمية قدرات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال المناولة.
- كما يطلب من المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة في إطار مهامه أن ينظم أو يشارك في تنظيم اللقاءات و التظاهرات و الأيام الدراسية على المستوى الوطني أو في الخارج حين يخص الموضوع ترقية المناولة¹.

ب-3- دار المقاولاتية

من أجل تقريب فكرة إنشاء المقاولات لدى الطلبة على مستوى التعليم العالي، تم إنشاء دور المقاولاتية على مستوى المؤسسات الجامعية و المدارس الكبرى كمبادرة من أجل الربط بين المعرفة و خلق الثروة على مستوى الاقتصاد الوطني.

الهدف من دار المقاولاتية هو تحسيس الطلبة بأهمية إنشاء المشاريع الخاصة والمساهمة في تكوين جيل جديد من المقاولين بالاعتماد على نشر ثقافة المقاولاتية في صفوف الطلبة من خلال تدريس مقاييس متعلقة بإنشاء المؤسسة و إقامة جسر تواصل بين مؤسسات التعليم العالي و مختلف هيئات الدعم التي يتم على مستواها إنشاء المقالة و ذلك من أجل مرافقة أصحاب المشاريع و الابتكارات منذ أن تكون فكرة و مخطط أعمال إلى أن يتم التجسيد في الواقع.

يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال القيام بأيام إعلامية و تحسيسية على مستوى جميع التخصصات، و تنظيم مختلف الدورات التكوينية و الأيام الدراسية و الملتقيات

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثالثة، العدد 29، 23 أبريل 2003، ص 9.

الوطنية و الدولية حول المقاولاتية، إلى جانب تنظيم المسابقات في عرض أفكار ابتكارية من طرف الطلبة من أجل تمويلها.

1-5-4- المشاكل التسويقية و طرق معالجتها

تعاني المقاولات الصغيرة و المتوسطة من مشكلات تسويقية على مستوى السوق الداخلي و الخارجي، و يرجع ذلك إلى المنافسة سواء من جانب المؤسسات الكبيرة العمومية أو الخاصة أو من جانب السلع المستوردة خاصة في حالة استخدام الدول الأجنبية لسياسة الإغراق، مما يجعل المنافذ التسويقية للمقاولات الصغيرة والمتوسطة ضيقة بسبب السلع المستوردة و قد يؤدي ذلك إلى احتمال التوقف المؤقت أو النهائي¹.

أ- الصعوبات التسويقية

يمكن إيجاز هذه المشاكل من خلال النقاط التالية:

- إن افتقار المقاولات الصغيرة والمتوسطة إلى المهارات التسويقية والاعتماد على الوسطاء في تسويق منتجاتها قد يحملها تكلفة إضافية، كما أن عدم قدرتها على مسايرة التغيرات التي تحدث في السوق قد يلحق بها خسائر مفاجئة نتيجة لحدوث تطورات سريعة غير متوقعة.
- غياب المفاهيم الأساسية للجودة يقلل من قدرة المقاولات الصغيرة و المتوسطة في فتح الأسواق و يشكل حاجز أمام منافسة المنتجات الوطنية و الأجنبية على حد سواء.

¹ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سابق، ص 90.

- عدم القدرة على تطبيق التجارة الالكترونية بالرغم من إدراك مسؤولي المقاولات لأهميتها، لأن تطبيقها يستدعي بعض الشروط الضرورية كتوفر وسائل اتصال و نظام مصرفي فعال و تشجيع السلطات على التنظيم التجاري الالكتروني¹.
- انخفاض إمكانياتها المالية يؤدي إلى عدم قدرتها على توفير بيانات إحصائية كافية عن الاحتياجات المحلية، عدم معرفة السوق و متطلباته و توقع طلب الزبائن و هذا يؤثر سلبا على قدرتها في تسويق المنتجات.
- ثقافة المستهلك المحلي بتفضيله للمنتجات الأجنبية المماثلة و ذلك بحجة الإلتقان و الجودة مما يحد من حجم الطلب على المنتجات المحلية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- اتجاه معظم هذه المؤسسات إلى البيع المباشر للمستهلك النهائي أو المستخدم الصناعي أو البيع لتجار التجزئة الصغار مما يؤدي إلى زيادة النفقات التسويقية خاصة في بداية نشاطها.
- عدم توفر الحماية الكافية من طرف الدولة للمنتجات المحلية مما يؤدي إلى إغراق سوقها بالمنتجات المستوردة بأسعار أقل مما يؤدي إلى ضعف تنافسية هذه المقاولات.

ب- طرق الدعم التسويقية

باشرت الجزائر من خلال قانون الصفقات العمومية إلى منح حصة للمؤسسات المصغرة و ذلك عندما يمكن تلبية بعض حاجيات المصالح المتعاقدة حيث ينبغي على هذه المصالح تخصيص هذه الخدمات لها حصريا إلا في الحالات الاستثنائية المبررة

¹ بلحشر عائشة، اتجاه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نحو التجارة الالكترونية، مجلة دفاتر MECAS، تلمسان، العدد 1، أبريل 2005، ص 306.

قانونا، يمكن أن تصل حصة المؤسسات المصغرة من المشاريع 20 % من الطلب العام¹.

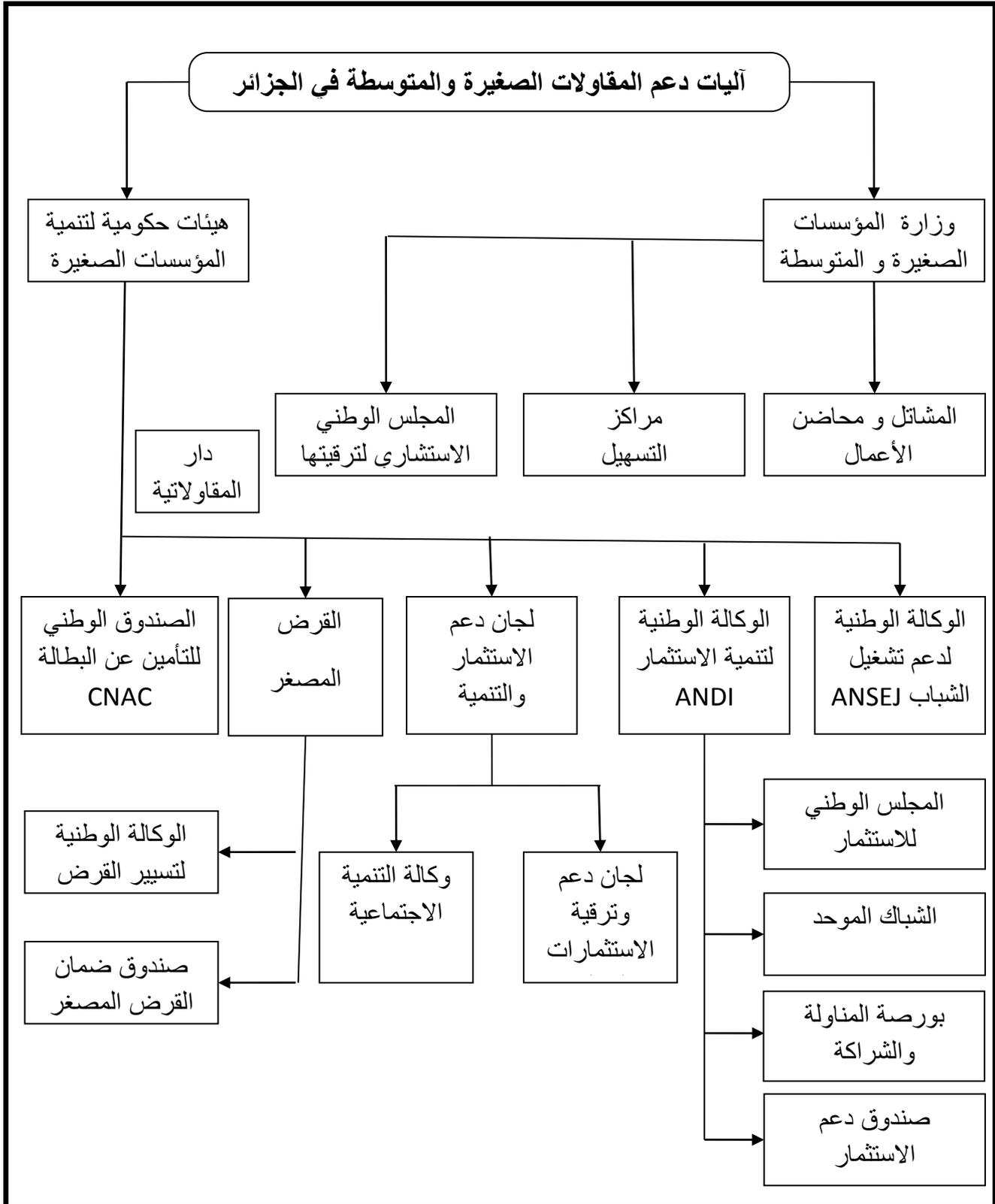
من أجل التخفيف من المشاكل التسويقية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة يجب معالجة النقاط التالية:

- الاعتماد على المنتج الوطني كأولوية ضمن استراتيجيات الدولة.
- تقديم مختلف المساعدات المتعلقة بإمكانية هذا النوع من المؤسسات للإعلان والترويج عن سلعها.
- المشاركة في المعارض المحلية و الأجنبية للتعريف بمنتجاتها و بهدف تكوين منافذ توزيع جديدة.
- التعاقد مع هيئات و مؤسسات أخرى مما يؤهلها إلى فتح الأسواق المحلية ثم الدولية، خاصة و أنها تتميز بمرونة كبيرة لتغيرات السوق مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.

و من خلال كل ما سبق، حاولنا تلخيص الجهود التي قامت بها الجزائر من أجل تنمية و تطوير المقاولات الصغيرة و المتوسطة من خلال الشكل الموالي:

¹ مرسوم رئاسي رقم 15-247 مؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، المادة 87، ص 25.

شكل رقم 03-13: الجهود الجزائرية لتطوير المقاولاتية



المصدر: من إعداد الباحث

خلاصة:

تتمثل أهمية النمو والريادة بالنسبة للمقاولات في الاقتصاد من خلال تشجيع إنشائها و الحفاظ على بقائها وتطورها لأطول مدة ممكنة مما ينعكس إيجابا على التنمية المستدامة في مختلف قطاعات الاقتصاد، خاصة عند تقديم خدمات نوعية ومتميزة إلى المجتمع، وتحقيق السبق إلى النشاطات التي تكون الدولة في حاجة إليها، هذه الآثار ترتفع كلما زادت القيمة التي تضيفها إلى المجتمع. فالهدف الرئيسي لأي اقتصاد هو ضمان مستوى أفضل للأفراد، وهذا يرتبط بنمو الإنتاجية التي تزداد كلما استطاعت المؤسسات خلق أكثر للثروة عن طريق استعمال نفس حجم الموارد أو أقل اعتمادا على قدرتها الابتكارية، وهو ما يؤدي إلى تحقيق التنوع والمرونة الاقتصادية.

يتركز نسيج المقاولاتية في الجزائر في القطاع الخاص و في مجال الخدمات والأشغال العمومية، حيث يمثلان معا 82,40 % من العدد الاجمالي (المقاولات ذات الشخصية المعنوية) مما يتوجب تشجيع إنشاء المقاولات في قطاع الصناعة والمجالات التي تعرف نقص المستثمرين من أجل تحقيق التنمية الشاملة والتكامل الاقتصادي، باعتبار أن المقاولات تتميز بالمرونة وصغر حجم رأس المال مما يسهل عليها الانتشار في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني.

نظرا لارتفاع المنافسة العالمية، أصبح من الضروري على المقاولات الجزائرية مواجهة المشاكل التي تعترضها و التأقلم مع المحيط والاعتماد على الابتكار كأحد العناصر الأساسية من أجل تقليص معدل وفياتها، المحافظة على بقائها في السوق، نموها خلال الزمن وتحقيق التميز والريادة إلى جانب توفير مختلف الشروط الضرورية من طرف المحيط و تشجيع أصحاب الأفكار على تجسيد مشاريعهم.

2- هيكل الاستبيان و معالجة كفاءة المحتوى

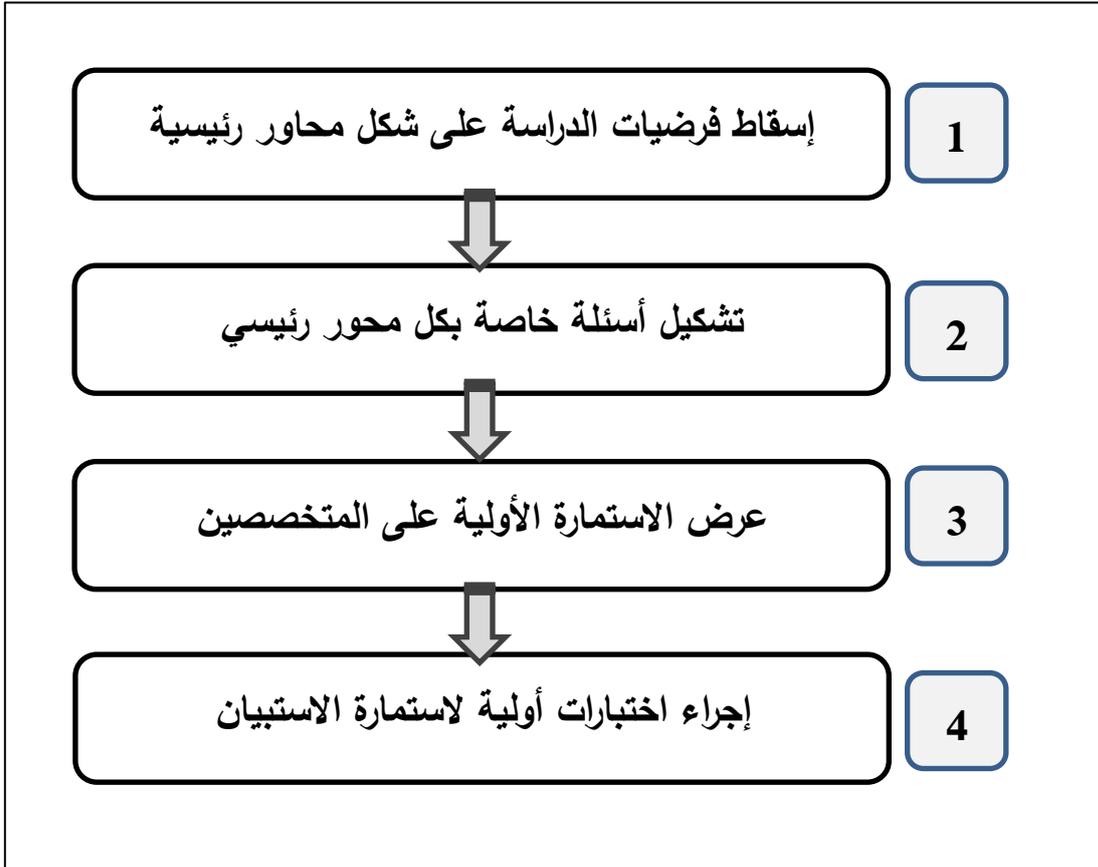
تمهيد:

لمعرفة مدى توجه الأفراد نحو المقاولاتية و تأثير المحيط في ذلك، تم إعداد الاستبيان، إذ تعتبر هذه العملية مرحلة أساسية من مراحل إعداد هذه الرسالة، و ذلك من خلال التعبير على المفاهيم، النظريات و الخصائص المتعلقة بالسلوك المقاولاتي في الجزائر على شكل استمارة بها مجموعة من الأسئلة، مرت بعدة مراحل لتصبح جاهزة من أجل توجيهها إلى مجموعة مستهدفة من أفراد المجتمع الذين مثلوا عينة البحث، والهدف من ذلك هو الوصول إلى جمع مجموعة من الحقائق تمثل الخصائص النوعية المتعلقة بهذه العينة و تحليلها بطريقة علمية.

2-1- مراحل بناء هيكل الاستبيان

من أجل الوصول إلى أداة قياس فعالة و ذات جودة، مر الاستبيان بعدة مراحل أساسية، يمكن تلخيص المرحلة الأولية لإعداد استمارة أسئلة الدراسة من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 03-14: المراحل الأولية لبناء هيكل الاستبيان



المصدر: من إعداد الباحث

يتم تحليل هذه الخطوات من خلال ما يلي:

2-1-1- إسقاط فرضيات الدراسة على شكل متغيرات

إن الهدف الأساسي من الدراسة التطبيقية، هو محاولة لتأكيد أو رفض الاجابات المسبقة المقترحة التي تم وضعها على الإشكالية الرئيسية، و لذلك تم ترجمة هذه الفرضيات إلى (08) ثمانية محاور أساسية في استمارة الاستبيان و تحويلها إلى متغيرات أساسية بإمكانها التأثير على السلوك المقاولاتي في الجزائر و توجيه الأفراد نحو إنشاء المشاريع الخاصة، يتم عرض هذه المحاور كما يلي:

- المحور الأول: معلومات عامة حول المستجيب

- المحور الأول: المعايير الشخصية المقاولاتية
- المحور الثاني: محددات الاقتصاد الوطني
- المحور الثالث: المحيط العائلي الاجتماعي
- المحور الرابع: دور التعليم و التكوين
- المحور الخامس: معرفة هيئات الدعم
- المحور السادس: إمكانية تمويل المشروع الخاص
- المحور السابع: التشارك في رأس مال المشروع الخاص

2-1-2- تشكيل أسئلة خاصة بكل محور

بعد تحديد المحاور الأساسية التي سيتم على أساسها بناء نموذج الدراسة، تم طرح مجموعة أسئلة تم اختيارها بعناية في كل محور، بحيث أن كل سؤال يمثل متغير في حد ذاته، هذا المتغير يؤثر على المحور الأساسي الذي يندرج ضمنه¹.

2-1-3- عرض الاستمارة الأولية على المتخصصين

تعتبر النسخة الخامسة، هي النسخة النهائية التي تم الوصول إليها بعد سلسلة من التعديلات و الإصلاحات التي تم إجراؤها على مشروع استمارة الاستبيان، فمسودة النسخة الأولى كانت مكونة من 04 صفحات و 10 محاور أساسية، ثم تم اختصارها بعد عرضها على الباحثين و المتخصصين، و مناقشة فلسفة محتوى هذه المحاور والهدف من وضع كل سؤال.

بعد هذه العملية، تم الوصول إلى تقليص محاور الدراسة إلى 08 محاور أساسية، و إعادة تبويب هذه المحاور و تغيير انتماء بعض الأسئلة، و مثال على ذلك

¹ يتم تبين هذه الأسئلة و المحاور التي تنتمي إليها بالتفصيل عند اجراء اختبارات الثبات لمحاور الاستبيان في ص 228-245 من هذا الفصل.

تم دمج محور المحيط العائلي بالاجتماعي نظرا للارتباط الكبير بين متغيرات كل محور مع الآخر في هذه الدراسة.

النسخة الثانية لاستمارة الاستبيان تم عرضها على غير المتخصصين في مجال العلوم الاقتصادية والتجارية و إدارة الأعمال، حيث تم ملؤها من طرف بعض الباحثين في تخصص الآداب و اللغات و الاعلام الألي، ليتم بعد ذلك مناقشة استخدام بعض المصطلحات بدلا من أخرى، والهدف من هذه الخطوة هو الوصول إلى أسئلة واضحة و بسيطة يسهل فهمها من طرف جميع أفراد العينة المستهدفة.

بعد إجراء التعديلات اللازمة، و من أجل الحصول على النسخة الثالثة لمشروع الاستبيان، تم عرض استمارة الأسئلة على أحد الباحثين في مجال استخدام البرمجيات (SPSS، EVIEWS...) لمعالجة البيانات، و ذلك من أجل القدرة على تحليل المعلومات المجمعة بطريقة كمية، و بعد المشاورات في مجال الاختبارات الاحصائية، تم تعديل بعض الأسئلة و تحويلها مثلا من متغيرات تقبل الاجابة بـ "نعم" أو "لا" إلى متغيرات حسب "نموذج ليكرت الخماسي" (Likert scale) حتى يسهل إجراء بعض الاختبارات عليها و الحصول على نتائج شاملة و أكثر دقة.

2-1-4- إجراء اختبارات تجريبية للاستبيان

النسخة الرابعة تم الحصول عليها بعد إجراء اختبار ملاءمة الاستبيان على (03) مجموعات من طلبة المدرسة التحضيرية للعلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بتلمسان دفعة 2016، حيث أشرفت شخصيا على توزيع الاستبيان و مناقشته مع الطلبة الذين أدرسهم:

- المجموعة الأولى A2: مكونة من 29 طالب (ة).

- المجموعة الثانية A4: بها 28 طالب (ة).

- المجموعة الثالثة B2: يدرس فيها 22 طالب (ة).

هذه الخطوة ساهمت في استخلاص مجموعة من الملاحظات المباشرة، واستقبال مجموعة من الأسئلة حول إمكانية فهم بعض الأسئلة في أكثر من اتجاه، وبعد ذلك تمت التعديلات اللازمة من أجل تطوير و تحسين أداة القياس و الأسئلة تتضمنها كما أعيد النظر في ترتيب و تسلسل بعض الأسئلة لتبدأ بالعام ثم المتخصصة كي تثير اهتمام المبحوث وتجعله يجيب في تسلسل منطقي، بارتياح وأكثر جدية.

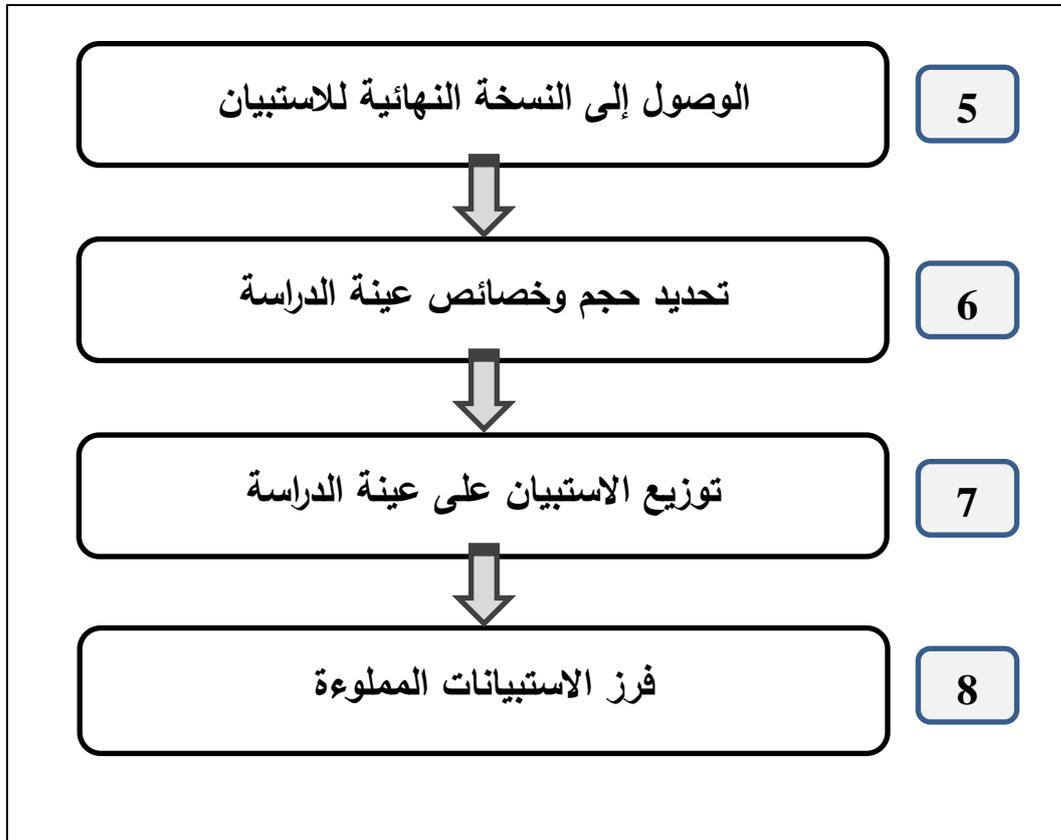
النسخة الخامسة و النهائية جاءت بعد إعداد استبيان إلكتروني و نشره عن طريق الأنترنت و شبكات التواصل الاجتماعي، حيث تم تجريبه عبر الأنترنت على عينة مكونة من 22 فرد في شتى التخصصات العلمية، مما ساهم في بعض التعديلات المتعلقة بمحور المعلومات العامة كإضافة بعض الاقتراحات الناقصة كتخصص طب و صيدلة (Résidanat)، إلى جانب إضافة مهندس دولة إلى الماستر ضمن قائمة الاجابات و ذلك من أجل الوصول إلى شمولية الاستبيان عدم إقصاء بعض الفئات من الدراسة.

مع العلم أنه تم مراعاة مختلف الشروط الأساسية لجودة الاستبيان من حيث الشكل و المضمون، من خلال البساطة في طرح الأسئلة من خلال صياغتها بأسلوب بسيط و سهل حتى لا تحتمل تأويلات متناقضة، والوضوح في المصطلحات المستخدمة، إلى جانب التسلسل المنطقي للأسئلة و المحاور الأساسية.

2-2- العينة و اختبار محتوى الاستبيان

يمكن تلخيص المرحلة الموالية بعد الوصول إلى النسخة النهائية لاستمارة الاستبيان من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 03-15: مراحل اختيار العينة و ملأ الاستبيان



المصدر: من إعداد الباحث

يتم تحليل هذه الخطوات من خلال ما يلي:

2-2-1- تحديد حجم وخصائص عينة الدراسة

إن اختيار حجم عينة مناسب لهذه الدراسة يعد من بين الشروط المطلوبة في جودة البيانات الاحصائية التي يتم جمعها و بالتالي المساهمة في جودة الدراسة الاحصائية و نتائجها، و باعتبار أن هذه الدراسة تهدف إلى دراسة السلوك المقاولاتي في الجزائر، كان الهدف هو الوصول إلى حجم عينة معتبر.

"بالرغم من عدم وجود قاعدة بسيطة لحجم العينة يمكن استعمالها لكل الدراسات الاحصائية، فهناك الكثير من يعتمد على الموارد البشرية و المالية المتاحة، إلا أن

المحللين غالبا ما يتبنون أن حجما معتدلا للعينة يكفي من الناحية الاحصائية والعملية، و في غالب الأحيان تستعمل الدراسات الوطنية المعروفة عينات (1 000) ألف شخص تقريبا للحصول على معلومات معقولة عن المواقف و الآراء الوطنية¹ و هو الحد الأدنى الذي تم وضعه في هذه الدراسة و الذي يجب الوصول إليه.

إن الاستبيان الذي تم إعداده موجه إلى فئة الأفراد، بهدف التعرف على محددات التوجه المقاولاتي لديهم إلى جانب أهم المحفزات في حالة النية و الرغبة في إنشاء المقاولات و ذلك من خلال الاعتماد على مجموعة من المتغيرات الأساسية التي تعتبر من مكونات الثقافة المقاولاتية.

من أجل القدرة على دراسة تأثير هذه المكونات على السلوك المقاولاتي، كان يجب أن تكون مفردات عينة الدراسة متجانسة فيما بينها، و ذلك من أجل الوصول إلى قياس كل مكون على سلوك العينة، لذلك تم وضع خصائص الفئة المستهدفة كالتالي:

- الأفراد الذين ينتمون إلى الشريحة العمرية ما بين 18 سنة و 50 سنة، هذه الشريحة تشمل السن الذي يمكن أن يتم من خلاله الاستفادة من مساعدة مختلف هيئات دعم المقاولات المصغرة، الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و التي من بينها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و التي جاءت من أجل استقطاب أصحاب الأفكار و المشاريع، فمن بين شروطها أن يكون الشاب عاطل عن العمل و عمره يتراوح ما بين 19 و 35 سنة، كما أن السن الأقصى الذي تحدده الوكالة بالنسبة لمسير المقاولة هو 40 سنة، كذلك نجد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يتكفل بدعم إنشاء و توسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر 30 - 50 سنة.

¹ Fritz Scheuren, What is a Survey? , American Statistical Association (ASA) series, July 13, 2004.p 10.

- أن يكون المستجوب متحصل على تكوين سواء في مراكز التكوين المهني أو في إحدى مؤسسات التعليم العالي للوقوف على مدى مساهمة التعليم والتكوين كأحد مكونات الثقافة على الميول إلى إنشاء المشاريع الخاصة في الجزائر.
- يمكن أن يختلف سلوك الأفراد الذين يعملون بصفة دائمة عن الذين يعملون بصفة مؤقتة أو العاطلين على العمل في الدافع و الحاجة إلى إنشاء مشروع خاص، في هذه الدراسة شملت العينة الأفراد الذين يدرسون و يعملون بأجرة في نفس الوقت بشرط أن يكون العمل بالنسبة لهم يعتبر مكمل للتكوين المهني أو شهادة التعليم العالي التي يتم التحضير إليها، علما أنه يتم الحصول على هذه الشهادة بعد اجتياز امتحان مثل تخصصات (Résidanat) في الصيدلة وطب الأسنان (التربص لمدة سنة بالنسبة للسنة الخامسة دكتوراه يتم اعتباره تكويننا متطلبا للحصول على الشهادة) كما أن العمل بالنسبة لسنوات التخصص الطب (Résidanat) يتم اعتباره من متطلبات الحصول على شهادة التخصص علما أن الطالب يتحصل على أجرة شهرية بانتظام خلال سنوات التخصص إلا انه يجتاز امتحانات للحصول على هذا التخصص، و في حالة تكرار السنة لعدد معين لا يمكن للطالب الحصول على هذه الأجرة، و لذلك شملت الفئة المستهدفة من الاستبيان حتى الطلبة الذين يحضرون للتخصص سواء في الطب، الصيدلة وطب الأسنان.

2-2-2- توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

من أجل تحقيق الهدف المسطر و الوصول إلى حجم العينة المطلوب تم الاعتماد على طريقتين في توزيع استمارات الاستبيان على الأفراد من أجل ملئها:

- الطريقة الأولى

تمثلت في طبع الاستبيانات الورقية والتنقل الشخصي إلى أماكن وجود المبحوثين أين تم توزيعها يدويا عليهم، ثم بعد ذلك تم استرجاعها مباشرة بعد ملئها. والملاحظة التي تم استخلاصها من هذه العملية هو التجاوب الكبير للأفراد و تفاعلهم مع الموضوع والمحاور المشكلة للاستبيان، كما سمحت هذه الفرضة بمقابلة واكتشاف بعض الأفراد يكتسبون الصفات التي تتميز بها الشخصية المقاولاتية ويحملون أفكارا جيدة عن مشاريع يريدون تجسيدها في الواقع، فتم الحديث عن مراحل السيرورة المقاولاتية ومعالجة المشاكل والتحديات التي تواجههم لإنجاز هذه الأفكار في الواقع.

- الطريقة الثانية

تمثلت في إعداد استمارة استبيان إلكترونية، و توزيعها على المستجوبين بواسطة استعمال البريد الإلكتروني بالإضافة إلى نماذج جوجل (Google form) وهي خاصية من خصائص محرر المستندات المدمج حاليا بخدمة جوجل درايف (Google Drive)، هذه التقنية ساهمت في كتابة استبيان هذه الدراسة إلكترونيا وبعثها إلى المستجوبين من خلال استخدام مختلف شبكات التواصل الاجتماعي، حيث قام المستجوبين بملئها و إعادة إرسالها إلكترونيا.

2-2-3- فرز الاستبيانات المملوءة

بعدها تم استرجاع الاستبيانات الموزعة المطبوعة و الإلكترونية، جاءت مرحلة الفرز من أجل تفقد مدى ملأ الاستبيانات بشكل جيد، فقبل القيام بتحليل نتائج الاستبيان و أمام خيارات التعامل مع البيانات المفقودة (Missing Data)¹ قمنا

¹ هناك عدة طرق أخرى لمعالجة البيانات المفقودة، من بينها حذف المفردة من بعض المتغيرات التي فيها بيانات ناقصة و تركها في بقية المتغيرات المملوءة و بالتالي الحفاظ على حجم عينة أكبر، إلا أن لهذه الطريقة أثر سلبي يؤثر على الاختبارات التي تجرى على مجموعات مختلفة داخل نفس العينة، و هناك طريقة استبدال البيانات

بحذف كل المفردات التي تحتوي على بيانات مفقودة و بالتالي التلخص من البيانات التي لم تكن فيها جدية في التعامل مع أداة البحث، خاصة بعد حصولنا على حجم عينة تجاوز الهدف المسطر.

و الجدول الموالي يبين نتيجة حجم عينة الدراسة النهائي الذي أجريت عليه الدراسة الإحصائية:

جدول رقم 03-09: حجم عينة الدراسة

Statistics		
حجم العينة		
N	Valid	1140
	Missing	0

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من فرز الاستبيانات المملوءة

نلاحظ من خلال الجدول أنه تم قبول 1140 استبيان مملوءة بشكل كامل وجيد، و هو حجم العينة النهائي الذي بنيت عليه الدراسة، و هو ملائم من الناحية الإحصائية للدراسات الوطنية، سيتم دراسة هذه العينة بواسطة برمجي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و الذي يعتبر من أكثر البرامج استخداماً لتحليل المعلومات الإحصائية في العلوم الانسانية بما فيها العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير.

المفقودة من خلال حساب تقدير لها و استبدالها بالوسط الحسابي لقيم المتغير، ويمكن القيام بهذه العمليات بواسطة البرمجي SPSS .

2-3- تحليل البيانات السوسيو ديمغرافية

بعد قبول الاستبيانات المملوءة من طرف أفراد العينة المستهدفة، تم في البداية تحليل نوع و مستوى المستجوبين، بالإضافة إلى التوزيع الجغرافي للعينة على مستوى (48) ولايات الوطن.

2-3-1- نوع المستجوبين

شملت الدراسة توزيع استمارة الاستبيان على الأفراد من النوع الذكور و الإناث، يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الموالي:

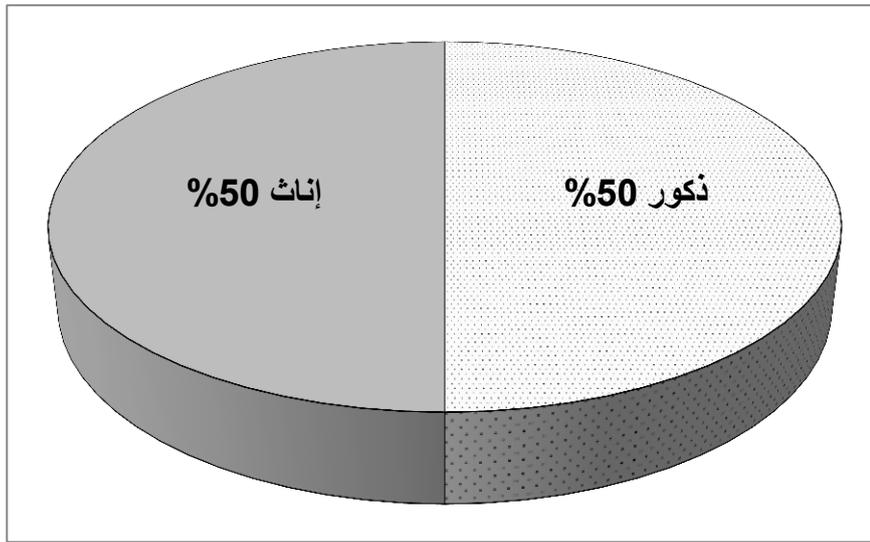
جدول رقم 03-10: نوع المستجوبين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	570	50,0	50,0	50,0
	أنثى	570	50,0	50,0	100,0
	Total	1140	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

و من يمكن تمثيل نوع المستجوبين من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 03-16: نوع المستجوبين



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من بيانات الاستبيان

تم توزيع عينة الدراسة بالتساوي بين نوع المستجوبين، حيث مثلت 750 استمارة استبيان مملوء من طرف نوع الإناث أي بمعدل 50 % من حجم العينة الإجمالي مقابل 750 استبيان مملوء من طرف نوع الذكور ليمثل هو الآخر معدل 50 % من حجم عينة الدراسة.

2-3-2- توزيع الاستبيانات حسب الجهات الجغرافية

الهدف من الدراسة هو معرفة السلوك العام للتوجه نحو المقاولاتية على المستوى الوطني في الجزائر، لذلك تم توزيع الاستبيان ليشمل (48) ولاية دون استثناء، وذلك إما من خلال التنقل الشخصي لبعض الولايات من جهة، والاستفادة من الاستبيان الإلكتروني للوصول إلى الولايات البعيدة من جهة أخرى، والجدول التالي يبين نسبة تغطية الاستبيان لثلاث جهات جغرافية تناسبا مع عدد المقاولات المنشأة في الواقع¹ في كل مجموعة كما يلي:

¹ عدد المقاولات الصغيرة و المتوسطة التي تم إنشاؤها حتى السداسي الأول من سنة 2013.

جدول رقم 03-11: التوزيع الجغرافي لاستمارة الاستبيان -المجموعة الأولى-

الولاية	عدد م ص م المنشأة	عدد م ص م المنشأة للمجموعة	نسبة م ص م المنشأة للمجموعة	عدد الاستبيانات الموزعة للمجموعة	نسبة الاستبيانات الموزعة للمجموعة
الجزائر	50 887	272 547	61,66	726	63,68
تيزي وزو	26 267				
وهران	20 759				
بجاية	20 684				
سطيف	19 859				
تيزازة	18 109				
بومرداس	15 891				
البليدة	15 050				
قسنطينة	14 002				
باتنة	11 194				
عناية	11 066				
الشلف	10 676				
برج بوعريج	9 611				
البويرة	9 599				
سكيكدة	9 596				
تلمسان	9 297				

المصدر: من إعداد الباحث

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

من خلال الجدول يتبين لنا أن المجموعة الأولى و التي تضم (16) ولاية: الجزائر، تيزي وزو، وهران، بجاية، سطيف، تيبازة، بومرداس، البليدة، قسنطينة، باتنة، عنابة، الشلف، برج بوعريريج، البويرة، سكيكدة و تلمسان، والمرتبة حسب عدد المقاولات التي تم إنشاؤها على مستوى كل ولاية تساهم مجتمعة في نسيج المقاولات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر بـ 272 547 مقاولة و ذلك بمعدل 61,66 %، وعلى هذا الأساس تم توزيع استمارة الاستبيان الذي تم إعداده في هذه الدراسة على هذه المجموعة (16 ولاية) بمعدل 63,68 % من العدد الإجمالي الذي بلغ 1140 استبيان مملوء من طرف المستجوبين.

أما توزيع استمارات الاستبيان على المجموعة الثانية، يمكن توضيحه من خلال بيانات الشكل الموالي:

جدول رقم 03-12: التوزيع الجغرافي لاستمارة الاستبيان -المجموعة الثانية-

الولاية	عدد م ص م المنشأة	عدد م ص م المنشأة للمجموعة	نسبة م ص م المنشأة للمجموعة	عدد الاستبيانات الموزعة للمجموعة	نسبة الاستبيانات الموزعة للمجموعة
المسيلة	8 990	112 544	25,46	256	22,45
ميلة	8 083				
جيجل	7 843				
سيدي بلعباس	7 666				
غرداية	7 475				
ورقلة	7 302				

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

				7 162	عين الدفلى
				7 098	معسكر
				6 995	المدية
				6 976	مستغانم
				6 847	الجلفة
				6 370	تيارت
				6 309	تبسة
				6 044	غليزان
				5 814	بسكرة
				5 570	بشار

المصدر: من إعداد الباحث

تساهم المجموعة الثانية في عدد المقاولات الصغيرة و المتوسطة الخاصة التي تم إنشاؤها في الجزائر بـ 112 544 مقولة أي بنسبة 25,46 % من العدد الإجمالي، لذلك كان الهدف هو توزيع الاستبيان بنسبة تقارب نسبة الإنشاء في كل مجموعة، حيث تم بلوغ نسبة 22,45 % من الاستبيانات المملوءة تم الحصول عليها من الولايات (16) التي تمثلها هذه المجموعة و المتمثلة في: المسيلة، ميلة، جيجل، سيدي بلعباس، غرداية، ورقلة، عين الدفلى، معسكر، المدية، مستغانم، الجلفة، تيارت، تبسة، غليزان، بسكرة و بشار.

بالنسبة لتوزيع استمارات الاستبيان على المجموعة الثالثة، يتم توضيح ذلك من خلال الجدول الموالي:

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

جدول رقم 03-13: التوزيع الجغرافي لاستمارة الاستبيان -المجموعة الثالثة-

الولاية	عدد م ص م المنشأة	نسبة م ص م المنشأة للمجموعة	عدد الاستبيانات للمجموعة	نسبة الاستبيانات للمجموعة
الوادي	5 536	12,86	158	13,86
قائمة	5 508			
خنشلة	5 360			
أم البواقي	4 860			
عين تموشنت	4 680			
سوق أهراس	4 478			
الأغواط	4 434			
الطارف	4 125			
أدرار	3 185			
سعيدة	2 594			
تمنراست	2 406			
النعامة	2 364			
البيض	2 313			
تيسمسيلت	2 171			
تندوف	1 447			
إليزي	1 412			
المجموع	441 964	99,98	1 140	99,99

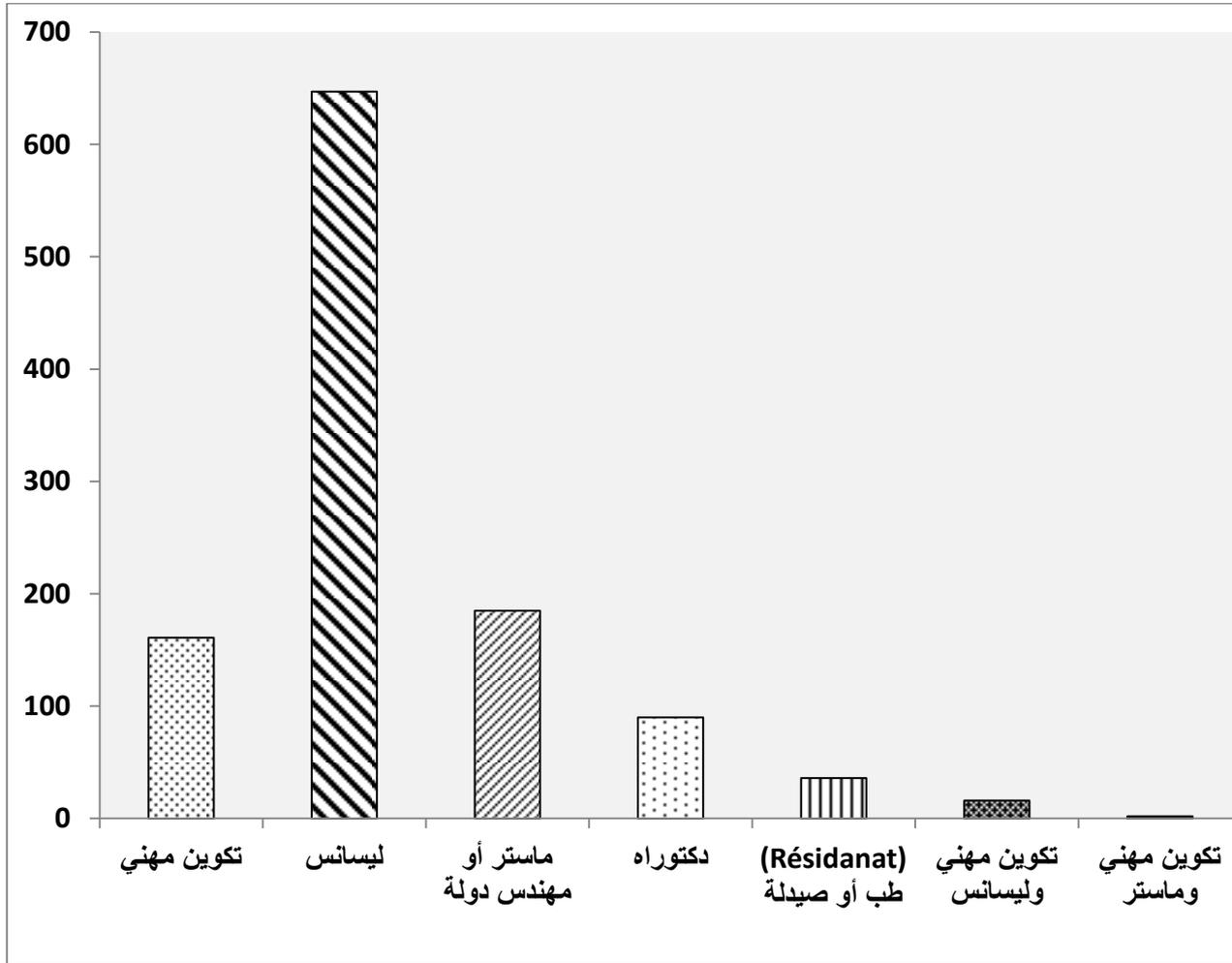
المصدر: من إعداد الباحث

توزيع الاستبيانات على المجموعة الثالثة كان بنسبة 13,86 % من حجم عينة الدراسة، أي بمعدل توزيع يتناسب تقريبا مع معدل إنشاء المقاولات الصغيرة والمتوسطة الخاصة و الذي قدر بـ 12,86 % من خلال إنشاء 56 873 مقولة في الولايات (16) التي تضمها هذه المجموعة و المتمثلة في: الوادي، قالمة، خنشلة، أم البواقي، عين تموشنت، سوق أهراس، الأغواط، الطارف، أدرار، سعيدة، تمنراست، النعامة، البيض، تيسمسيلت، تندوف و إليزي.

2-3-3- مستوى المستجوبين

من خصائص الفئة المستهدفة تلك التي تحصلت على تكوين في مؤسسات التكوين المهني و التعليم العالي و ذلك من أجل قدرة المستجوبين على الاجابة على الأسئلة المتعلقة بالتعليم بمختلف أطواره (الابتدائي، المتوسط، الثانوي، التكوين المهني أو التعليم العالي) بهدف معرفة درجة تأثيره على المقاولاتية، و يمكن تبين مستوى المستجوبين من خلال الشكل البياني الموالي:

شكل رقم 03-17: مستوى المستجوبين



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من بيانات الاستبيان

تم توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي بطريقة تتناسب مع عدد المتخرجين حسب الواقع الجزائري، أخذاً بعين الاعتبار عدد الطلبة المتخرجين في الليسانس أكبر مقارنة بمستوى الماستر أو مهندس دولة، أما عددهم في مستوى الدكتوراه والتخصص فهو قليل مقارنة بالمستويين السابقين، لذلك تم توزيع 1140 استبيان بنسبة 56,90 % على طلبة مستوى الليسانس، 16,27 % بالنسبة لطلبة مستوى الماستر و مهندس دولة، 14,16 % لطلبة التكوين المهني، 7,91 % لطلبة

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

مستوى الدكتوراه و3,16% لطلبة التخصص بعد الدكتوراه، أما النسبة الباقية فتمثل الأفراد الذين يشتركون في أكثر من مستوى.

خلاصة:

إن الحصول على عدد الاستبيانات المقبولة و المتمثل في 1140 استبيان مملوءة بشكل كامل و جيد، و الوصول إلى أفراد متجانسين من حيث الخصائص وموزعين على مستوى الوطني بـ (48) ولاية، يعتبر حجم العينة النهائي الذي بنيت عليه الدراسة، و هو ملائم من الناحية الاحصائية للدراسات الوطنية و مبني على أسس و قواعد منهجية تمهيدا لدراسة التحليل الكمي لاختبار التحليل العاملي للبيانات النوعية لهذه العينة بواسطة استخدام البرمجي (SPSS).

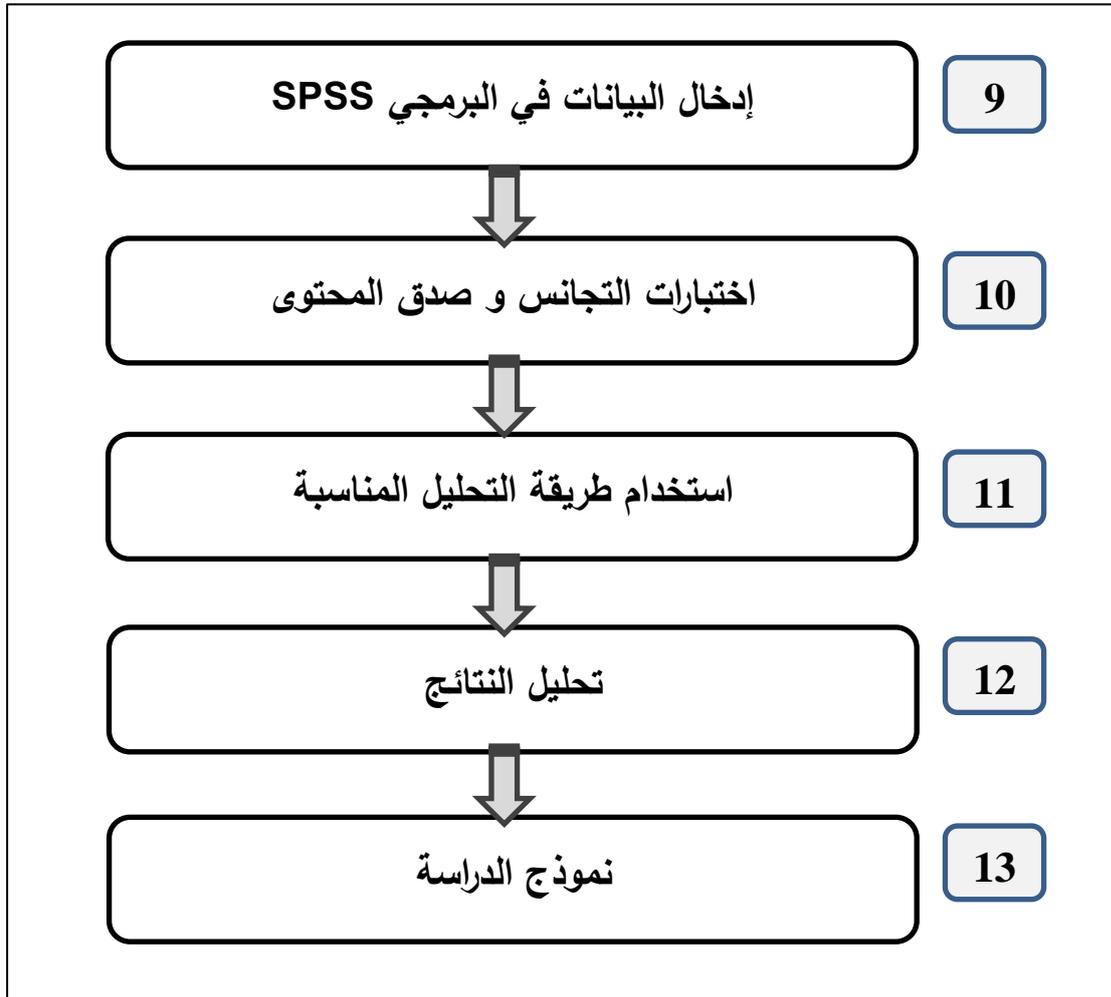
3- اختبار التحليل العاملي

تمهيد:

بعد التأكد من أن الخصائص السوسيو ديمغرافية لعينة الدراسة تتناسب مع الواقع و المجتمع الجزائري، جاءت مراحل إعداد البيانات لتكون جاهزة للتحليل الكمي (شكل رقم 03-17: مراحل الدراسة الكمية و استخلاص نموذج الدراسة) و تحديد المقدار الذي تم خلاله تأثير كل محور من محاور الثقافة على التغيير في السلوك المقاولاتي في الجزائر.

قبل الدراسة الكمية للبيانات، تم إجراء الاختبارات اللازمة لمعالجة درجة التجانس و صدق المحتوى لمجمل الاستبيان ثم عرض اختبارات ألفا كرونباخ ومعامل الصدق لكل محور من محاور الاستبيان، و هي عملية مهمة من أجل التأكد من جودة أسئلة استمارة الاستبيان و محاورها الأساسية.

شكل رقم 03-18: مراحل الدراسة الكمية و استخلاص نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

بعد إعطاء لكل استمارة استبيان رقم تسلسلي من (1) إلى (1140) و ذلك من أجل العودة إليها إن اقتضى الأمر عند المراجعة، جاءت مرحلة إعطاء قيم لكل فقرة من فقرات الاستبيان، ثم تصنيف المتغيرات (إسمية، كمية، ترتيبية) و تسميتها، ليتم بعدها عملية إدخال المتغيرات و بيانات كل الاستبيانات في البرمجي SPSS، بعد ذلك جاءت مرحلة المراجعة الأخيرة للمشاهدات في البرمجي مع تعديل بعض الأخطاء في الملاء.

3-1-1- اختبارات التجانس و صدق المحتوى

إن التأكد من أن الاستبيان الذي تم إعداده يقيس ما وضع لقياسه مرحلة مهمة قبل إجراء الدراسة الكمية.

3-1-1-1- اختبارات الثبات لمحاور الاستبيان

تم إجراء هذا الاختبار (Reliability Statistics) و ذلك باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان و التي بلغ عددها 07 محاور أساسية¹ علما أن كل محور يضم مجموعة من العبارات (الأسئلة) التي تعكس مجتمعة محتوى هذا المحور، و ذلك من خلال استخدام البرمجي SPSS:

▪ المحور الأول: المعايير الشخصية المقاولاتية

يمكن تبين الأسئلة (07) السبعة التي تحدد اتجاه المعايير الشخصية المقاولاتية لمفردات عينة البحث و نتائج اختبارات الثبات لهذا المحور من خلال الجدول الموالي:

¹ بلغ عدد محاور استبيان الدراسة (08) محاور، المحور الأول: معلومات عامة حول المستجوب لم تدخل في هذه الاختبارات.

جدول رقم 03-14: محددات الشخصية المقاولاتية

معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	العبارات المشكلة للمحور	المحور
0,897	0,805	X1: تحقيق الإنجازات	متغيرات الشخصية المقاولاتية
		X2: الاستقلال في العمل	
		X3: المخاطرة و التغيير	
		X4: إثبات الذات و تحمل المسؤولية	
		X5: الوصول إلى ابتكار شيء جديد و متميز	
		X6: ربح مال غير محدود	
		X7: التخلص من البطالة	

المصدر: من إعداد الباحث

و يمكن تبين نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ لأسئلة هذا المحور بواسطة

البرمجي (SPSS) من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-15: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الشخصية المقاولاتية

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,805	7			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تحقيق_إنجازات	24,40	17,390	,628	,767
مستقلا	24,54	16,877	,605	,768
المخاطرة_التغيير	25,08	16,408	,511	,786
إثبات_الذات	24,41	17,334	,617	,768
ابتكار	24,76	16,543	,582	,771
ربح_مال	25,14	16,958	,478	,791
أخلص_البطالة	24,72	17,825	,409	,803

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من استخدام البرمجي SPSS

نلاحظ من خلال الجدولين السابقين أن معامل ألفا كرونباخ لـ (07) أسئلة المكونة لمحور محددات الشخصية المقاولاتية يساوي 0,805 و هي نسبة مرتفعة وموجبة الاشارة¹، فزيادة هذا المعامل إلى القيمة (01) تعني زيادة مصداقية البيانات لعكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

¹ في حالة إذا كانت هذه القيمة سالبة، يكون التباين سالبا بين البيانات مما يستدعي إعادة النظر في البيانات.

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

عند حساب معامل صدق المفردات (Validity) نجده يساوي 0,897 و هي نسبة مرتفعة مما يؤدي إلى الاعتماد على هذا المحور بمختلف أسئلته التي تم الإجابة عليه من طرف المستجوبين.

▪ المحور الثاني: محددات الاقتصاد الوطني

يجمع هذا المحور بين (06) أسئلة يمكن تبيينها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-16: متغيرات الاقتصاد الوطني

معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	العبارات المشكلة للمحور	المحور
0,883	0,780	X8: النظام الضريبي الحالي	متغيرات الاقتصاد الوطني
		X9: قوانين الاقتصاد الوطني	
		X10: الإدارة تسهل الإجراءات اللازمة	
		X11: المدة اللازمة لإنشاء المقولة	
		X12: التوجه السياسي الاقتصادي الحالي	
		X13: الشباك الموحد اللامركزي كهيئة لتسهيل إجراءات إنشاء المقولة	

المصدر: من إعداد الباحث

و يمكن تبيين نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ لأسئلة هذا المحور بواسطة البرمجي (SPSS) من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-17: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الاقتصاد الوطني

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,780	6			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
النظام_الضريبي	12,52	15,498	,610	,727
قوانين الاقتصاد	12,03	14,900	,590	,731
الاجراءات الإدارية	12,72	15,455	,578	,734
المدة	12,39	15,322	,580	,733
التوجه_السياسي_الاقتصادي	12,28	15,072	,544	,743
الشباك_الموحد	12,77	18,271	,271	,803

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

يتبين من الجدولين السابقين أن معامل ألفا كرونباخ لمحور متغيرات الاقتصاد الوطني المكون من (06) أسئلة يساوي 0,780 و هي قيمة مرتفعة و موجبة الاشارة، مما يدل على مصداقية البيانات لعكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة لهذا المحور، و عند حساب معامل صدق المفردات (Validity) نجده يساوي 0,883 و هي نسبة مرتفعة مما يساهم في جعل هذا المحور بمختلف أسئلته ضمن المحاور المقبولة والتي تم الإجابة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة.

▪ المحور الثالث: المحيط العائلي الاجتماعي

يتكون محور المحيط العائلي الاجتماعي من (08) أسئلة يمكن تبيينها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-18: المحيط العائلي الاجتماعي

معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	العبارات المشكلة للمحور	المحور
0,875	0,767	X14: التحفيزات العائلية	المتغيرات العائلية والاجتماعية
		X15: تشجيع الأصدقاء	
		X16: النية حول إنشاء المقولة	
		X17: الحصول على مكانة مهمة	
		X18: القيام بدور مهم في المجتمع	
		X19: اشتراكي في عمل جماعي (شبكة اجتماعية أنترنت، جمعية، نقابة، حزب...)	
		X20: الدخل العائلي	
		X21: مساهمة وسائل الاعلام (أنترنت، تلفاز، راديو، جرائد،...)	

المصدر: من إعداد الباحث

و يمكن تبين نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ لأسئلة هذا المحور من خلال

الجدول الموالي:

جدول رقم 03-19: معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات العائلية الاجتماعية

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,767	8			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
العائلة_اقترحت	24,68	23,415	,528	,731
أصدقائي	24,51	25,356	,440	,747
النية	24,11	23,931	,603	,718
مكانة_مهمة	23,87	26,003	,476	,742
دور_مهم	23,70	26,188	,501	,739
عمل_جماعي	24,62	25,700	,390	,756
دخل_العائلة	25,14	26,281	,337	,766
وسائل_الإعلام	24,14	25,225	,493	,738

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

يعرض الجدولين السابقين حساب معامل ألفا كرونباخ، فهو يساوي 0,767

لمحور متغيرات المحيط العائلي الاجتماعي المكون من (08) أسئلة و هي قيمة

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

مرتفعة و موجبة الاشارة، مما يدل على مصداقية البيانات لعكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة لهذا المحور.

معامل صدق المفردات (Validity) لهذا المحور يساوي 0,875 وهي نسبة مرتفعة مما تجعل هذا المحور و أسئلته من بين المحاور الأساسية المقبولة للاستبيان التي سيتم إجراء عليها الدراسة الكمية.

▪ المحور الرابع: دور التعليم و التكوين

يتكون محور دور التعليم والتكوين من (04) أسئلة تشترك في تكوين تأثيره، يمكن تبينها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-20: متغيرات التعليم والتكوين

المحور	العبارات المشكلة للمحور	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
متغيرات التعليم والتكوين	X22: مساهمة التعليم الابتدائي	0,776	0,880
	X23: مساهمة التعليم المتوسط		
	X24: مساهمة التعليم الثانوي		
	X25: مساهمة التكوين المهني أو التعليم العالي		

المصدر: من إعداد الباحث

و كانت نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم 03-21: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات التعليم والتكوين

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,776	4			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
التعليم_المتوسط	8,91	7,176	,703	,657
التعليم_الابتدائي	9,21	8,184	,599	,717
التعليم_الثانوي	8,27	6,772	,652	,682
التعليم_العالي أو التكوين_المهني	7,56	8,636	,397	,814

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

يتبين من خلال الجدولين السابقين أن معامل ألفا كرونباخ لـ (04) أسئلة المكونة لمحور دور التعليم والتكوين يساوي 0,776 و هي مرتفعة و موجبة الاشارة، فزيادة هذا المعامل تعني زيادة مصداقية البيانات لعكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة، و عند حساب معامل صدق المفردات (Validity) نجده يساوي 0,880 وهي

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

نسبة مرتفعة مما يؤدي إلى الاعتماد على هذا المحور وأسئلته ضمن محاور الاستبيان الأساسية الذي تم إعداده للدراسة الكمية.

▪ المحور الخامس: معرفة هيئات الدعم

قبل إجراء التعديلات حول هذا المحور، كان يجمع بين (04) أسئلة يمكن تبينها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-22: متغيرات هيئات الدعم

المحور	العبارات المشكلة للمحور	معامل ألفا	معامل الصدق
متغيرات هيئات الدعم	X26: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)	0,605	0,777
	X27: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)		
	X28: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)		
	X29: حضور المعارض		

المصدر: من إعداد الباحث

و يمكن تبين نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ لأسئلة هذا المحور بواسطة البرمجي (SPSS) من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-23: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات هيئات الدعم

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,605	4

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

من خلال الجدول، نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات هيئات الدعم يساوي 0,605 و هي قيمة موجبة لكنها تبتعد عن القيمة 1، و من أجل تحسين هذه القيمة تم إعادة حساب هذا المعامل (Cronbach's Alpha if Item Deleted)، لمعرفة العبارات التي جعلته منخفضاً، و ذلك بواسطة البرمجي SPSS ليعطينا الجدول التالي:

جدول رقم 03-24: تأثير عبارات محور متغيرات هيئات الدعم

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ANSEJ	7,61	3,570	,536	,399
CNAC	8,11	3,920	,519	,420
ANGEM	7,93	3,755	,548	,391
معرض	9,60	7,336	-,106	,737

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

نلاحظ أن العبارة رقم 29 "حضور المعارض" تساهم في جعل معامل ألفا كرونباخ لمحور معرفة هيئات الدعم ضعيفا، فلو تم نزع هذه العبارة من هذا المحور يرتفع معامل ألفا كرونباخ من القيمة 0,605 إلى 0,737، و هي زيادة معتبرة مما يجعل نزع هذه العبارة يحسن من جودة هذا المحور كما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 03-25: متغيرات هيئات الدعم بعد التعديل

المحور	العبارات المشكلة للمحور	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
متغيرات هيئات الدعم	X26: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)	0,737	0,858
	X27: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)		
	X28: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)		

المصدر: من إعداد الباحث

بعد التعديل و نزع العبارة رقم (29)، يصبح محور متغيرات هيئات الدعم يتكون من (03) عبارات بدلا من (04) عبارات، هذا القرار يؤكد حساب معامل ألفا كرونباخ بعد نزع العبارة التي كانت تضعف هذا المحور كما يبينه الجدول الموالي:

جدول رقم 03-26: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات هيئات الدعم بعد نزع

العبرة رقم (29)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,737	3

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

و عند حساب معامل الصدق كما هو مبين في الجدول رقم 03-23: متغيرات هيئات الدعم بعد التعديل، نلاحظ أنه يرتفع من القيمة 0,777 إلى القيمة 0,858 وهو ما يساهم في زيادة تحسين جودة هذا المحور و الاعتماد على أسئلته الثلاثة ضمن تشكيلة المحاور الأساسية للاستبيان.

▪ المحور السادس: إمكانية تمويل المشروع الخاص

يتكون محور إمكانية تمويل المشروع الخاص من (03) ثلاثة أسئلة يمكن تبينها مع حساب معاملي كل من ألفا كرونباخ بواسطة البرمجي SPSS و معامل الصدق من خلال بيانات الجدول الموالي:

جدول رقم 03-27: إمكانية تمويل المشروع الخاص

معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	العبارات المشكلة للمحور	المحور
0,758	0,576	X29: توفير رأس مال 100 000 دج	متغيرات إمكانية تمويل المشروع الخاص
		X30: 100% مساهمة فردية من الأموال الخاصة	
		X31: إمكانية الحصول على تمويل المشروع الخاص	

المصدر: من إعداد الباحث

و كانت نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-28: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات إمكانية تمويل المشروع الخاص

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,576	3

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من استخدام البرمجي SPSS

يبين الجدول أن معامل ألفا كرونباخ ساوي 0,576 لمحور متغيرات إمكانية تمويل

المشروع الخاص، قيمة المعامل موجبة الإشارة.

ومن أجل تحسين هذه القيمة تم إعادة حساب هذا المعامل (Cronbach's Alpha if Item Deleted)، لمعرفة العبارات التي جعلته منخفضا، و ذلك بواسطة البرمجي SPSS ليعطينا الجدول التالي:

جدول رقم 03-29: تأثير عبارات محور إمكانية تمويل المشروع الخاص

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
مائة_ألف	6,09	3,461	,480	,316
فردية	5,88	4,337	,317	,579
إمكانية	6,09	4,624	,373	,498
_تمويل				

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من استخدام البرمجي SPSS

نلاحظ أنه لا توجد عبارة تضعف معامل ألفا كرونباخ بشكل كبير، و بالتالي تم الاحتفاظ بالعبارات الثلاث المكونة لهذا المحور، علما أنه حسب الجدول رقم: 03-25: إمكانية تمويل المشروع الخاص يتبين أن حساب معامل صدق المفردات (Validity) يساوي 0,758 و هي نسبة مقبولة، مما تجعل هذا المحور و أسئلته الثلاثة من بين المحاور الأساسية المقبولة في الاستبيان التي سيتم إجراء عليها الدراسة الكمية.

▪ **المحور السابع: التشارك في رأس مال المشروع الخاص**

يتكون محور التشارك في رأس مال المشروع الخاص قبل التعديل من (04)

أسئلة تشارك في تكوين تأثيره، يمكن تبينها من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم 03-30: متغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص

المحور	العبارات المشكلة للمحور	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
متغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص	X32: رأس المال مشترك مع الأصدقاء	0,425	0,651
	X33: 1% مساهمة فردية و 29% مساهمة الدولة (قرض بدون فائدة) و 70% مساهمة البنك (قرض بفائدة)		
	X34: رأس المال مشترك مع أفراد العائلة		
	X35: 71% مساهمة فردية، و 29% مساهمة الدولة (قرض بدون فائدة)		

المصدر: من إعداد الباحث

و كانت نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم 03-31: معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات التشارك في رأس مال
المشروع الخاص

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,425	4

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من استخدام البرمجي SPSS

نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لمحور التشارك في رأس مال المشروع الخاص يساوي 0,425 و هو منخفض، لذلك سوف نقوم بإعادة حساب هذا المعامل (Cronbach's Alpha if Item Deleted)، لمعرفة العبارات التي جعلته ضعيفا، وذلك بواسطة البرمجي SPSS ليعطينا الجدول التالي:

جدول رقم 03-32: تأثير عبارات محور التشارك في رأس مال المشروع الخاص

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
مع_أصدقائي	8,53	5,593	,362	,220
فردية_الدولة _البنك	9,12	7,518	,055	,524
مع_عائلي	7,92	5,823	,318	,270
فردية_الدولة	8,11	6,199	,233	,361

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقا من استخدام البرمجي SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم "33" طريقة التمويل الثلاثي عن طريق "المساهمة الفردية، مساهمة الدولة (قرض بدون فائدة) و مساهمة البنك (قرض بفائدة)" هي التي تضعف معامل ألفا كرونباخ بقيمة حوالي 10 %، و هي نسبة معتبرة.

من أجل معرفة درجة الارتباط و مقدار التغير الذي يحدثه المتغير "التمويل الثلاثي: 1% مساهمة فردية و 29% مساهمة الدولة (قرض بدون فائدة) و 70% مساهمة البنك (قرض بفائدة)" على المتغير التابع "النية المقاولاتية"، قمنا بدراسة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين كما يلي:

جدول رقم 03-33: الانحدار البسيط بين التمويل الثلاثي و النية المقاولاتية

Variables Entered/Removed ^a				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	فردية_الدولة_ البنك b	.	Enter	
a. Dependent Variable: النية				
b. All requested variables entered.				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,060 a	,004	,003	1,136
a. Predictors: (Constant), فردية_الدولة_ البنك				

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

يلخص الجدول نموذج الانحدار المستخدم، يبين قيمة معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين: 0,06 و هي قيمة قريبة من الصفر، أما القيمة المعدلة (Adjusted R Square) تتبين أن 0,3 % من التغير في "النية المقاولاتية" يمكن تفسيرها بالعلاقة الخطية مع متغير "التمويل الثلاثي" وهي نسبة هامشية و قريبة من الصفر، ولذلك يمكن القول أن التمويل الثلاثي لا يوجه أفراد العينة إلى التوجه المقاولاتي وإنشاء المشاريع الخاصة.

انطلاقاً من نتائج اختبارات معامل ألفا كرونباخ، معامل الصدق و نتائج الانحدار الخطي البسيط تم نزع عبارة "التمويل الثلاثي" التي تضعف محور "الاشتراك في تمويل المشروع الخاص"، و تم إعادة حساب معامل ألفا كرونباخ بعد نزع العبارة كما يلي:

جدول رقم 03-34: معامل ألفا كرونباخ لمحور التشارك في رأس مال المشروع

الخاص بعد نزع العبارة رقم (33)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,524	3

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من استخدام البرمجي SPSS

نلاحظ أن المعامل تحسن بشكل كبير من القيمة 0,425 إلى القيمة 0,524،

وبالتالي يصبح هذا المحور مكوناً من (03) ثلاثة عبارات بدلاً من (04) أربعة كما

يبينه الشكل الموالي:

جدول رقم 03-35: متغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص

بعد التعديل

المحور	العبارة	ألفا كرونباخ	الصدق
متغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص	X32: رأس المال مشترك مع الأصدقاء	0,524	0,723
	X33: رأس المال مشترك مع أفراد العائلة		
	X34: 71% مساهمة فردية، و 29% مساهمة الدولة (قرض بدون فائدة)		

المصدر: من إعداد الباحث

كما نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الصدق يرتفع من القيمة 0,641 إلى القيمة 0,723 و هو ما يساهم في تحسن جودة هذا المحور و قبوله بأسئلته (3) الثلاثة ضمن محاور الاستبيان التي سوف يجرى عليها الدراسة الكمية.

3-1-2- اختبار الثبات لجميع البيانات

من أجل معرفة درجة الثبات (Reliability Statistics) لمجموع متغيرات الدراسة التي تم قبولها و البالغ عددها 34 متغير، تم استخدام اختبار معامل الثبات "ألفا كرونباخ" بواسطة البرمجي SPSS، فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 03-36: اختبار ألفا كرونباخ لجميع البيانات

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	1140	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	1140	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
,881	34		

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

و من أجل معرفة إذا كان هناك عبارات تضعف هذا المعامل، تم إعادة حسابه من خلال (Cronbach's Alpha if Item Deleted)، و ذلك بواسطة البرمجي SPSS ليعطينا الجدول التالي:

جدول رقم 03-37: تأثير عبارات (34) متغير على ثبات الاستبيان

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تحقيق_انجازات	106,23	288,486	,471	,877
مستقلا	106,37	287,620	,438	,878
المخاطرة_التغيير	106,91	289,392	,304	,880
إثبات_الذات	106,24	288,654	,453	,878
ابتكار	106,59	286,932	,418	,878
ربح_مال	106,97	288,048	,358	,879
أتخلص_البطالة	106,55	290,172	,321	,880
أصدقائي	107,36	285,766	,389	,878
عمل_جماعي	107,47	285,933	,372	,879
دور_مهم	106,55	286,954	,459	,877
مكانة_مهمة	106,71	286,359	,444	,877
دخل_العائلة	107,99	286,399	,359	,879
العائلة_اقترح	107,52	279,788	,475	,876
التعليم_الابتدائي	108,56	290,545	,315	,880
التعليم_المتوسط	108,27	287,193	,367	,879
التعليم_الثانوي	107,62	279,592	,501	,876
التعليم_العالي	106,92	281,449	,504	,876
_التكوين_المهني	107,76	282,325	,471	,877
قوانين				

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

النظام_الضريبي	108,25	285,785	,436	,877
التوجه_السياسي	108,01	283,447	,428	,877
الاقتصادي				
الاجراءات_الإدارية	108,45	285,443	,424	,878
المدة	108,12	283,099	,479	,877
إمكانية_تمويل	107,73	284,461	,445	,877
مائة_ألف	107,73	280,661	,444	,877
فردية	107,53	289,605	,259	,881
فردية_الدولة	107,55	288,049	,292	,881
مع_عائلي	107,37	286,016	,349	,879
مع_أصدائي	107,97	286,636	,333	,880
ANSEJ	107,20	291,480	,244	,881
CNAC	107,70	289,687	,319	,880
ANGEM	107,52	287,597	,369	,879
وسائل_الاعلام	106,99	281,874	,523	,876
الشبكات_الموحد	108,50	291,788	,275	,880
النية	106,95	278,763	,593	,874

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

من خلال الجدولين السابقين يتبين أنه لا توجد عبارة من العبارات (34) تضعف ثبات الاستبيان، كما نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لمجموع متغيرات الدراسة يساوي 0,881 و هي نسبة مرتفعة و موجبة الإشارة، فاقتراب هذا العامل من القيمة (1) يعني زيادة مصداقية البيانات لعكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة، و عند حساب معامل صدق المفردات (Validity) نجده يساوي 93,86 % و هي نسبة مرتفعة يمكن من خلالها القول أن (34) متغير الذي تم الإجابة عليه من طرف المستجوبين في الاستبيان الذي تم إعداده تقيس ما وضع لقياسه و تتميز بجودة عالية.

3-2- طريقة التحليل العاملي

في هذه الدراسة، بلغ عدد المتغيرات التي تم الاعتماد عليها و التي تمثل عناصر الثقافة المقاولاتية بعد إجراء اختبارات الثبات و الصدق (34) متغير، وبالتالي يصبح من الصعب الكشف على طبيعة العلاقات التي تتحكم في للثقافة المقاولاتية التي تساهم في تكوين الاستعدادات و النية المقاولاتية لدى الأفراد في المجتمع، و ذلك نتيجة تأثير المتغيرات باتجاهات مختلفة و بمقادير متفاوتة لدرجة يصعب تفسير الظاهرة بشكل دقيق.

لذلك سوف يتم جمع المتغيرات المترابطة في مجموعات رئيسية (متغيرات كبرى)، كل مجموعة تتطوي تحت متغير واحد أكبر يسمى العامل، و ذلك من خلال استخدام طريقة التحليل العاملي (Factor Analysis) من خلال الاستعانة بخدمات البرمجي SPSS.

3-2-1- ملاءمة الدراسة لافتراضات التحليل العاملي

قبل إجراء مراحل التحليل العاملي على متغيرات الدراسة الموضوعية، سنتأكد من شروط مهمة لملاءمة إجراء هذا الاختبار:

أ- حجم العينة المستخدمة: من بين شروط اختبار التحليل العاملي هو استخدام حجم عينة مناسب، هناك عدة معايير من بينها المعيار الأول ألا يقل حجم العينة عن عدد المتغيرات عن الربع أو الخمس، أما المعيار الثاني أن يكون حجم العينة يساوي عشرة أضعاف عدد متغيرات الدراسة، ويمكن التحقق من هذه الافتراضات كما يلي:

- حسب المعيار الأول:

$$228 = \frac{1140}{5}$$

خمس حجم عينة الدراسة هو

وهو عدد يفوق بكثير عدد المتغيرات المعتمدة في الدراسة والتي تبلغ 34 متغير.

- حسب المعيار الثاني:

عدد متغيرات الدراسة هو $34 \times 10 = 340$ و حجم عينة الدراسة بلغ 1140 مفردة.

انطلاقا من المعيارين السابقين، يمكن القول أن حجم عينة الدراسة التي تم اعتمادها 1140 مفردة جيد لإجراء اختبار التحليل العاملي.

ب- استقلال المفردات: هذا الافتراض محقق في هذه الدراسة، حيث تم توزيع الاستبيان على الفئة المستهدفة و كانت الإجابة بشكل فردي من طرف كل مستجوب.

ت- القيم الشاذة و المتطرفة: باعتبار أن هذه القيم تؤثر على درجة الارتباطات الداخلية بين متغيرات الدراسة و بالتالي تؤثر على نتائج الاختبار، في هذه الدراسة لا توجد أي قيمة شاذة.

3-2-2- مؤشرات الإحصاء الوصفي

يمكن عرض مؤشرات الإحصاء الوصفي لكل متغير من متغيرات الدراسة (34) من خلال بيانات الجدول الموالي:

جدول رقم 03-38: مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
تحقيق_الانجازات	4,44	,837	1140
مستقلا	4,30	,946	1140
المخاطرة_التغيير	3,76	1,148	1140
إثبات_الذات	4,43	,857	1140
ابتكار	4,08	1,029	1140
ربح_مال	3,70	1,096	1140
أخلص_البطالة	4,12	1,035	1140
أصدقائي	3,31	1,174	1140
عمل_جماعي	3,21	1,208	1140
دور_مهم	4,12	,946	1140
مكانة_مهمة	3,96	1,012	1140
دخل_العائلة	2,68	1,211	1140
العائلة_اقتربت	3,15	1,324	1140
التعليم_الابتدائي	2,11	1,021	1140
التعليم_المتوسط	2,41	1,133	1140
التعليم_الثانوي	3,05	1,275	1140
التعليم_العالي_التكوين	3,75	1,169	1140
_المهني			
القوانين	2,91	1,189	1140

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

النظام_الضريبي	2,42	1,062	1140
التوجه_السياسي_الاقتصادي	2,66	1,222	1140
الإدارة	2,23	1,109	1140
المدة	2,55	1,129	1140
إمكانية_تمويل	2,94	1,123	1140
مائة_ألف	2,94	1,349	1140
فردية	3,15	1,286	1140
فردية_الدولة	3,12	1,294	1140
مع_عائلي	3,31	1,267	1140
مع_أصدقائي	2,70	1,269	1140
ANSEJ	3,47	1,168	1140
CNAC	2,97	1,078	1140
ANGEM	3,16	1,099	1140
وسائل_الاعلام	3,68	1,108	1140
الشباك_الموحد	2,17	1,033	1140
النية	3,72	1,138	1140

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

يبين الجدول الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة و التي تبلغ (34)، و هي مقبولة احصائياً، كما نلاحظ أن حجم العينة لكل المتغيرات 1140، باعتبار عدم وجود أية قيمة شاذة أو متطرفة.

3-3- مقياس ملاءمة البيانات و تحديد عدد عوامل الاختبار

من أجل إجراء اختبار التحليل العاملي على عينة البحث، يجب معرفة مدى ملاءمة البيانات لهذا الاختبار، ثم بعد ذلك يتم تحديد عدد عوامل التحليل العاملي.

3-3-1- مقياس ملاءمة البيانات للاختبار

يتم قياس مدى ملاءمة البيانات لاختبار التحليل العاملي من خلال تطبيق مقياس "كايزر - ميلر - أولكن" (KMO Kaiser-Meyer-Olkin) كما هو مبين في الجدول رقم:

جدول رقم 03-39: اختبار KMO لملاءمة بيانات الدراسة

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,882
Bartlett's Test of Sphericity	11977,724
Approx. Chi-Square	561
Df	,000
Sig.	

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

كلما كانت قيمة (KMO) أكبر كلما كان ذلك أفضل لأداة القياس المستخدمة في نموذج الدراسة، حيث تعتبر قيمة (KMO) أكبر من 0,60 دليلاً على ملاءمة البيانات، في هذه الدراسة كانت قيمة الاختبار 0,882 و هي أكبر من القيمة 0,60 مما يدل على كفاية عينة التحليل لإجراء الدراسة و ملاءمة بيانات عينة البحث لإجراء اختبار التحليل العاملي.

3-3-2- معرفة عدد عوامل اختبار التحليل العاملي

بعد التأكد من قابلية البيانات للاختبار، قمنا بإجراء التحليل العاملي لتحديد عدد العوامل الثقافية المؤثرة في التوجه لإنشاء المقاولات في الجزائر، فكانت النتائج كما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 03-40: مجموع التباين المفسر

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,286	21,429	21,429	7,286	21,429	21,429	3,990	11,736	11,736
2	3,030	8,911	30,341	3,030	8,911	30,341	3,211	9,444	21,180
3	1,979	5,820	36,160	1,979	5,820	36,160	2,760	8,118	29,298
4	1,727	5,078	41,239	1,727	5,078	41,239	2,350	6,911	36,209
5	1,511	4,444	45,683	1,511	4,444	45,683	2,134	6,275	42,484
6	1,206	3,548	49,231	1,206	3,548	49,231	1,888	5,554	48,039
7	1,111	3,269	52,500	1,111	3,269	52,500	1,517	4,461	52,500
8	,990	2,911	55,410						
9	,966	2,843	58,253						
10	,909	2,675	60,928						
11	,885	2,604	63,532						
12	,869	2,555	66,087						
13	,809	2,378	68,464						
14	,784	2,306	70,770						

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

15	,722	2,125	72,895				
16	,696	2,047	74,942				
17	,670	1,972	76,914				
18	,650	1,912	78,826				
19	,625	1,840	80,666				
20	,567	1,668	82,334				
21	,557	1,638	83,972				
22	,535	1,573	85,545				
23	,523	1,539	87,083				
24	,492	1,448	88,531				
25	,484	1,424	89,955				
26	,467	1,372	91,327				
27	,445	1,310	92,637				
28	,420	1,236	93,873				
29	,416	1,223	95,096				
30	,398	1,172	96,267				
31	,372	1,094	97,361				
32	,359	1,056	98,417				
33	,343	1,008	99,425				
34	,196	,575	100,00				
			0				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

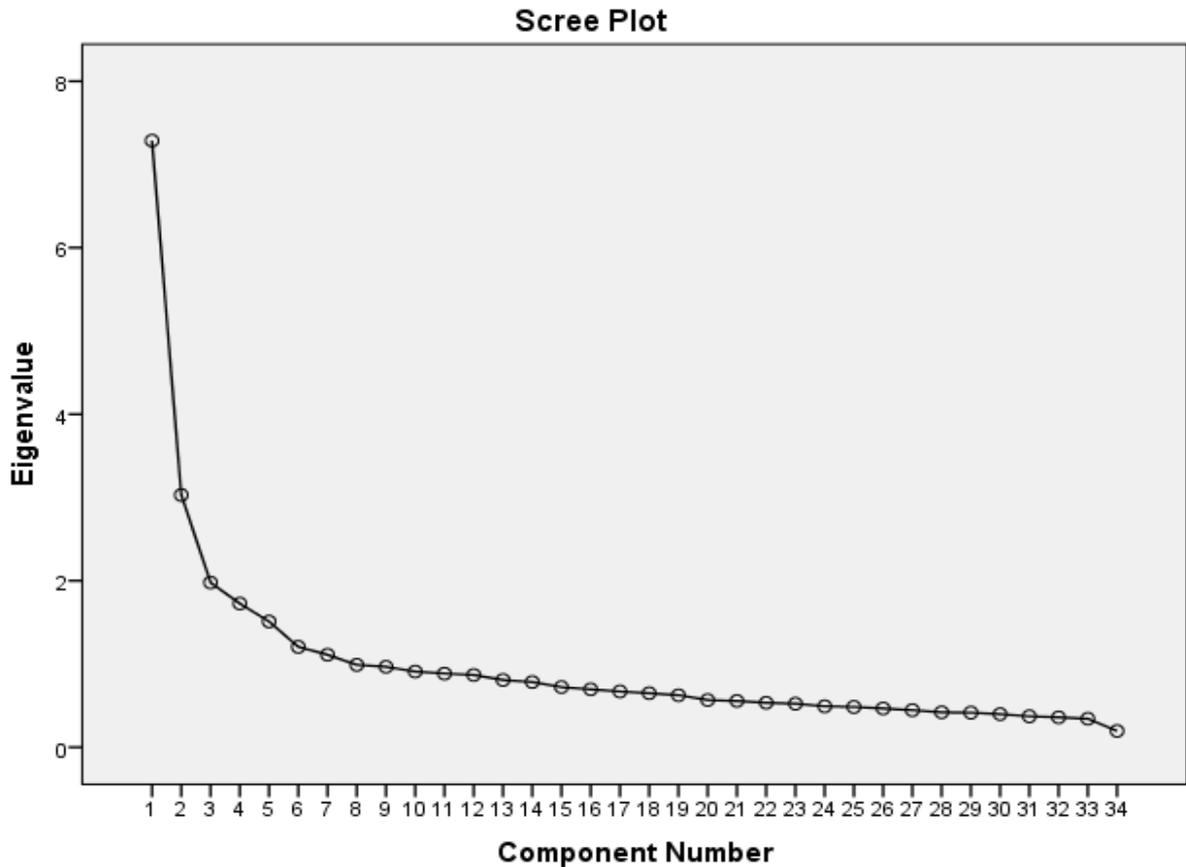
نلاحظ من خلال الجدول نتائج التحليل العاملي الذي يبين مقدار التباين المفسر، علماً أننا استخدمنا معيار الجذر الكامن (Based on Eigenvalue) وهي مقدار التباين الكلي الذي يفسره العامل، مع الأخذ بعين الاعتبار العامل الذي قيمة جذره الكامن 1 أو أكثر (Eigenvalue greater than 1).

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

أفرز التحليل العاملي على وجود سبعة عوامل أساسية، فسرت مجتمعة نسبة 52,50% من التباين الكلي للمصفوفة العاملية، فبدلاً من التعامل مع 34 متغير والتي تمثل فقرات أداة القياس المتمثلة في الاستبيان، ستم الدراسة على سبعة متغيرات كبرى (عوامل).

يتبين أن العامل الأول يفسر ما قيمة 11,736% من التغير، العامل الثاني 9,444%، العامل الثالث 8,118%، العامل الرابع 6,911%، العامل الخامس 6,275%، العامل السادس 5,554%، العامل السابع 4,461%، وهذا ما يؤكد التمثيل البياني للعوامل المبين في الشكل رقم:

شكل رقم 03-19: تمثيل الشكل البياني Scree



المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

من خلال الشكل البياني، يتم اختيار العوامل على أساس القيم قبل أن يصبح مستويا، و نلاحظ أنه يوجد 07 عوامل أساسية، و هذا ما يؤكد وجود (07) سبعة عوامل أساسية تؤثر على المقاولاتية.

3-4- تفسير عوامل اختبار التحليل العاملي و استخلاص النموذج

بعد التعرف على عدد عوامل اختبار التحليل العاملي، تأتي مرحلة مهمة متمثلة في تسمية هذه العوامل انطلاقا من طبيعة الفقرات المرتبطة فيما بينها داخليا و التي تساهم في تكوين كل عامل، فكل مجموعة من الفقرات تهدف إلى قياس تأثير عامل معين على التوجه المقاولاتي لعينة الدراسة.

3-4-1- تفسير عوامل اختبار التحليل العاملي

قبل انتقاء الفقرات و تصنيفها في العوامل التي كونت معها ارتباطات قوية، تم وضع شرط أن يكون تشعب الفقرة على العامل الذي تنتمي إليه (0,30)، بالإضافة الى استخدام طريقة التدوير (Varimax with Kaiser Normalization)، حيث تساهم عملية التدوير في تحسين العوامل المستخرجة عن طريق عملية رياضية تتم على مصفوفة الارتباطات، و ذلك من أجل ميل متغيرات الثقافة (34) إلى التشعب بشكل كبير مع عدد من العوامل و في نفس الوقت التشعب بشكل صغير مع العدد الباقي من العوامل، و ذلك حتى تسهل عملية اختيار انتساب المتغيرات (34) إلى العوامل (07) بشكل جيد.

يمكن عرض مصفوفة تشعب المتغيرات بعوامل الدراسة من خلال البيانات المبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم 03-41: مصفوفة تشبع متغيرات الدراسة بعوامل التحليل

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
تحقيق_انجازات	,738						
إثبات_الذات	,720						
مستقلا	,720						
ابتكار	,702						
المخاطرة_التغيير	,672						
ربح_مال	,566						
أتخلص_البطالة	,496						
النظام_الضريبي		,748					
قوانين		,717					
الإدارة		,700					
المدة		,696					
التوجه_السياسي_		,687					
الاقتصادي							
الشباك_الموحد		,311	,309				
العائلة_اقتרכת			,632			,324	
أصدقائي			,590				
النية	,429		,520			,377	
مكانة_مهمة	,402		,518				
دور_مهم	,453		,496				

الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر

عمل_جماعي		,496			
دخل_العائلة		,447			,386
وسائل_الاعلام		,439			
التعليم_العالي			,347		
_التكوين_المهني			,901		
التعليم_المتوسط			,851		
التعليم_الابتدائي			,693		
التعليم_الثانوي				,811	
ANSEJ				,766	
ANGEM				,750	
CNAC					
مائة_ألف	,329				,649
فردية					,649
إمكانية_تمويل	,445				,475
مع_أصدقائي					,816
مع_عائلي					,736
فردية_الدولة				,307	,368

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من معالجة بيانات الاستبيان بواسطة SPSS

يوضح الجدول عملية إشباع (Loading) متغيرات الدراسة (34) التي تؤثر

على السلوك المقاولاتي من خلال سبعة (07) عوامل رئيسية.

هذه العوامل يتم تفسيرها من خلال المتغيرات التي تتشعب بها كما يلي:

■ العامل الأول: التحفيزات الشخصية

تتمثل التحفيزات الشخصية في محددات الشخصية للمقاول و الدوافع الفردية التي تجعله ينشئ مقولة، فنتائج الاختبار على عينة البحث تبين تشعب 07 متغيرات بهذا العامل (X1، X2، X3، X4، X5، X6، X7) تتمثل في أن: إنشاء المشروع الخاص في الجزائر يسمح للفرد بتحقيق الانجازات، كما يجعله مستقلا في العمل، يسمح له بالمخاطرة و التغيير، إثبات الذات و تحمل المسؤولية، الوصول إلى ابتكار شيء جديد و متميز، ربح مال غير محدود، كما يجعله يتخلص من البطالة، حيث تفسر هذه التحفيزات الشخصية مجتمعة قيمة 11,736 % من التغير في التوجه نحو إنشاء المقاولات.

■ العامل الثاني: محددات الاقتصاد الوطني

تؤثر محددات الاقتصاد الوطني في مدى توجه الأفراد نحو السلوك المقاولاتي، و تجمع بين 06 متغيرات لها إشباعات عالية مع هذا العامل (X8، X9، X10، X11، X12، X13) و هي: التحفيزات التي يقدمها النظام الضريبي الحالي لإنشاء المشاريع الخاصة، توفر قوانين اقتصادية تسمح بحرية الأفراد بإنشاء المشاريع، إلى جانب دور الإدارة في تسهيل الإجراءات اللازمة لإنشاء المقاولات، المدة اللازمة لإنشاء المؤسسة، و مدى تشجيع التوجه السياسي الاقتصادي الحالي على إنشاء المشاريع الخاصة إلى جانب الدور الذي يقوم به الشباك الموحد اللامركزي كهيئة لتسهيل اجراءات

إنشاء المؤسسة، هذه المتغيرات مجتمعة في هذا المحور تفسر مقدار 9,444 % من التغير الكلي للتوجه نحو إنشاء المقاولات.

■ العامل الثالث: المحيط العائلي الاجتماعي

يجمع هذا العامل بين التأثيرات العائلية و الاجتماعية للوسط الذي يعيش فيه الأفراد على إنشاء المقاولات، تنتسب على هذا العامل 08 متغيرات (X14، X15، X16، X17، X18، X19، X20، X21) و هي كما يلي: اقتراح العائلة لأفرادها وتحفيزاتها على إنشاء المشاريع، تشجيع الأصدقاء، تكوين نية أولية للأفراد حول إنشاء مشاريع خاصة بهم لأن ذلك يعطيهم مكانة مهمة في الوسط الذي يعيشون فيه، ويجعلهم يحسون بأنهم يقومون بدور مهم في المجتمع الذي ينتمون إليه، كما أن الاشتراك في عمل جماعي-شبكة اجتماعية، أنترنت، جمعية، نقابة، حزب...- يؤثر على درجة الاهتمام بإنشاء المشاريع الخاصة، كما أن الدخل العائلي يؤثر على قدرة العائلة على ادخار جزء منه من أجل إنشاء مشروع خاص، و مدى مساهمة وسائل الاعلام -أنترنت، تلفاز، راديو، جرائد...- في تعريف وإعلام العائلات وأفراد المجتمع بما يتعلق بإنشاء المؤسسات، فالمحيط العائلي و الاجتماعي يفسر نسبة 8,118 % من التغير الكلي لتوجه الأفراد نحو المقاولاتية للنموذج المدروس.

■ العامل الرابع: التعليم والتكوين

يجمع التعليم والتكوين 04 متغيرات (X22، X23، X24، X25) تنتسب مع هذا العامل و تتمثل في مدى مساهمة التعليم العام بأطواره الثلاث الابتدائي، المتوسط والثانوي في التعريف بمجال إنشاء المشاريع الخاصة، بالإضافة إلى

دور كل من التكوين المهني و التعليم العالي في تكون الأفراد و إعدادهم لإنشاء المقاولات، و نتيجة اختبار التحليل العاملي تبين مساهمة التعليم والتكوين بمقدار 6,911 % من التغير الكلي للتوجه نحو المقاولاتية.

■ العامل الخامس: معرفة هيئات الدعم

يمثل هذا العامل دراية الأفراد بالهيئات التي تعنى بإنشاء المقاولات و منح قروض المشاريع المصغرة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في البلد الذي يعيشون فيه و مختلف صيغ التحفيزات و الدعم المقدم، حيث تتشعب على هذا المحور 03 متغيرات (X26، X27، X28): الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، هذه الهيئات تمثل أمثلة من هيئات الدعم التي تعنى بتشجيع المقاولاتية في الجزائر، يفسر معيار معرفة هيئات الدعم قيمة 6,275 % من التغير في التوجه نحو إنشاء المقاولات.

■ العامل السادس: إمكانية تمويل المشروع الخاص

أي درجة توفر رأس المال لإنشاء المشروع، الذي يضم 03 متغيرات (X29، X30، X31) تتمثل في: قدرة الأفراد على توفير رأس مال قدره 100 000 دج و الذي يمثل الحد الأدنى لإنشاء مؤسسة في الجزائر، تمويل المشروع بنسبة 100 % مساهمة فردية من أموال الخاصة للفرد، هناك إمكانية للحصول على تمويل للمشروع الخاص، إمكانية تمويل المشروع الخاص يساهم في 5,554 % من التغير الكلي لنموذج التوجه المقاولاتي.

▪ العامل السابع: التشارك في رأس مال المشروع الخاص

و ذلك من خلال قابلية الافراد على التشارك في رأس مال المؤسسة مع الآخرين، تتشعب مع هذا العامل 03 متغيرات (X32، X33، X34) و هي: الاشتراك في رأس المال المؤسسة مع الأصدقاء، الاشتراك في رأس المال المؤسسة مع أفراد العائلة، المساهمة في التمويل الثنائي الذي تقدمه هيئات الدعم بـ 71 % مساهمة فردية من طرف الأفراد و 29 % مساهمة الدولة -قرض بدون فائدة-، و تبين نتيجة اختبار التحليل العاملي مساهمة التشارك في رأس مال المشروع الخاص بقيمة 4,461 % في التغير الكلي لنموذج التوجه المقاولاتي في الجزائر.

3-4-2- استخلاص نموذج الدراسة

انطلاقا مما سبق، و بناء على الاختبارات التي تم القيام بها و طريقة التحليل العاملي، يمكن استخلاص نموذج الدراسة كما يلي:

خلاصة:

بينت اختبارات الثبات بالنسبة لتجانس و صدق محتوى محاور أسئلة الدراسة قبول (34) متغير و رفض (02) متغيرين، كم أكد اختبار الثبات لجميع أسئلة الاستبيان جودة هذه الأسئلة لتكون ضمن نموذج واحد للدراسة. عدد المتغيرات الكبير و الذي بلغ (34) متغير و نتائج اختبارات الثبات لمحاور الاستبيان ساعد على اختيار طريقة التحليل العائلي من أجل تقليص المتغيرات و جمعها في متغيرات كبرى (عوامل) و ذلك بعد التأكد من ملاءمة الدراسة لافتراضات التحليل العائلي باعتبار أن حجم العينة بلغ 1140 مفردة و هو حجم مناسب للتحليل العائلي و الدراسات الوطنية كما أن شرط استقلال المفردات محقق و عدم احتواء هذه الدراسة إلى قيم شاذة ومنتظفة.

الدراسة الكمية سمحت باستخلاص نموذج يتكون من (07) عوامل أساسية تؤثر على الثقافة المقاولاتية:

- العامل الأول: التحفيزات الشخصية
- العامل الثاني: محددات الاقتصاد الوطني
- العامل الثالث: المحيط العائلي الاجتماعي
- العامل الرابع: التعليم والتكوين
- العامل الخامس: معرفة هيئات الدعم
- العامل السادس: إمكانية تمويل المشروع الخاص
- العامل السابع: التشارك في رأس مال المشروع الخاص

خاتمة الفصل:

أثبتت المقاولات الصغيرة و المتوسطة فاعليتها في اقتصاد الدول باعتبارها تسعى إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة من خلال تلبية حاجيات السوق المحلي، فهي قادرة على خلق فرص العمل أكثر مقارنة بالمؤسسات الكبيرة أخذاً بعين الاعتبار حجم رأس المال المستثمر واستحداث الوظائف الجديدة، وتكاملها مع المؤسسات الكبيرة يعتبر من المقومات الأساسية للبلد.

بالنسبة للجزائر بلغ عددها 934 747 مؤسسة تساهم في توفير 495 915 1 منصب شغل حتى السداسي الأول 2013، تتركز أكثر في قطاعي الخدمات والأشغال العمومية، حيث يمثلان معا 82,40 % من العدد الاجمالي لها (المقاولات ذات الشخصية المعنوية) فكثافة المقاولات في البناء و الأشغال ناتج عن المشاريع الكبرى التي أولتها الدولة إلى جانب تراكمية لدى الأفراد. أكثر من 90 % من نسيج المقاولات عبارة عن مقاولات جد مصغرة (TPE)، و هذا لا يزال بعيد عن الأهداف التنموية المراد الوصول إليها بالنظر إلى عنصر الصادرات، أين نجد قطاع المحروقات يمثل عنصرا هاما في هيكله الصادرات الجزائرية للخارج بنسبة تقدر بـ 96.09 % من مجموع الصادرات، أما بالنسبة للصادرات خارج المحروقات تبقى نسبتها ضئيلة تقدر بـ 3.91%، مما يتوجب تشجيع إنشاء المقاولات في قطاع الصناعة والمجالات التي تعرف نقص المستثمرين من أجل تحقيق التقليل من الاستيراد و تحقيق التنمية الشاملة و التكامل الاقتصادي، باعتبار أن المقاولات الصغيرة و المتوسطة تتميز بالمرونة وصغر حجم رأس المال مما يسهل عليها الانتشار في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني.

إن تحقيق هذه الأهداف مرهون بمدى قوة إنشائها و قدرتها على مواجهة المشاكل الثقافية، التمويلية والإدارية، التكنولوجية والتسويقية التي تقف في وجهها رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة، فلكي تستطيع مواجهة المنافسة التي أصبحت تشكل خطرا على حياتها في ظل تحرير الأسواق العالمية، يجب عليها أن تضمن بقائها في ميدان العمل ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال الابتكار وإتباع استراتيجيات النمو والتطور.

ولنجاح عملية التنمية المستدامة يجب تضافر مجموعة من العوامل من إدارة ناجحة وعمالة ماهرة ومبتكرة، فرص عمل مستمرة وتكنولوجيا متوفرة ومناخ اقتصادي وسياسي مستقر يشجع على قيام المشروعات، فهذا النوع من المؤسسات يمكن أن تتحول إلى تصدير منتوجات منافسة على المستوى العالمي إذا زاد الاهتمام بها.

من خلال الاستبيان الذي تم إعداده و اعتماده على نتائج اختبار التحليل العاملي لنموذج الدراسة، يتبين أن التحفيزات الشخصية المتعلقة بالمقاول تعتبر عامل أساسي لتوجه الأفراد نحو المقاولاتية، ثم يأتي دور ملاءمة المحيط الاقتصادي و توفره على الشروط الضرورية من أجل توفير مناخ استثمار يجذب أصحاب الأفكار والأموال، ثم يأتي دور العائلة و المحيط الاجتماعي في تشجيع الأفراد و تحفيزهم على المبادرة، إلى جانب دور التكوين و التعليم في إدراج المقاولاتية و الابتكار ضمن استراتيجياته للمساهمة في اعداد أفراد قادرين على تحقيق أفكارهم التي تكون قد تبلورت أثناء التكوين و التعليم، ليأتي دور هيئات دعم المقاولاتية بجذب اهتمامات الأفراد ومرافقتهم كي يستطيعوا انجاز هذه الأفكار على أرض الواقع، سواء كان ذلك من خلال المساهمات الفردية لمقاول في رأس مال المشروع أو عن طريق التشارك مع أفراد أو هيئات أخرى، هذه العوامل مجتمعة تساهم في غرس و تطوير ثقافة مقاولاتية على مستوى المجتمع.

خاتمة عامة

في خاتمة هذه الرسالة، يتم عرض أهم النتائج المتوصل إليها محاولة الإجابة على الإشكالية الموضوعية و اختبار الفرضيات التي تم اقتراحها، اعتمادا على الجانبين النظري والتطبيقي المعتمدين من أجل الوصول إلى الهدف المتمثل في دراسة تأثير الثقافة المقاولاتية على نمو اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع دراسة حالة السلوك المقاولاتي في الجزائر، ليتم الخروج ببعض الأفكار التي من شأنها تطوير هذا الاقتصاد الذي يعترف بمساهمة القطاع الخاص المسؤول في التنمية جنبا إلى جنب مع القطاع العام، بعد ذلك يتم تقديم آفاق الدراسة من خلال اقتراح مواضيع مرتبطة بجوانب لم نتعرض لها و التي قد تكون أرضية لبحوث مستقبلية من أجل تحقيق التراكمية في هذا المجال.

تسعى الدولة سواء كانت نامية أو متقدمة إلى الاعتماد على المقاولات بالموازاة مع المؤسسات الكبيرة من أجل تحقيق التكامل و التنمية المستدامة، حيث أصبحت تمثل نسبة كبيرة من المنشآت من خلال تنوع مجالات الاستثمار فيها و انتشارها عبر مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، إلا أن الوصول إلى مستوى متقدم في مجال المقاولاتية المسؤولة يعتبر نتيجة لاستراتيجيات مبتكرة يتم وضعها على مستوى عال من الكفاءة من أجل استمرارها في ظل الانفتاح المتزايد على العالم في ظل بيئة تتميز بالمنافسة و الديناميكية وسرعة التغيير، هذه الاستراتيجيات انقسمت بين التركيز على المماثل من جهة و البيئة من جهة أخرى.

من خلال هذه الدراسة تم تأكيد الفرضية الأولى، فوجود طبقة من الأفراد الأكفاء يتمتعون بالثقافة المقاولاتية يؤثر إيجابا على النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. هذه الطبقة تكون لديها نية مقاولاتية من أجل إنشاء مشاريع و مؤسسات خاصة، في الجزائر و انطلاقا من الاختبارات التي تم القيام بها، يمكن القول أن هذه

الطبقة التي تتحلّى بالثقافة المقاولاتية تتحفز بمجموعة من المحددات الشخصية والدوافع السلوكية التي تجعله الفرد ينشئ مقولة، حيث يسمح إنشاء المشروع الخاص للفرد الجزائري بتحقيق الإنجازات، كما يجعله مستقلا في العمل، يسمح له بالمخاطرة والتغيير، إثبات الذات و تحمل المسؤولية، الوصول إلى ابتكار شيء جديد و متميز، ربح مال غير محدود، كما يجعله يتخلص من البطالة، حيث تساهم هذه التحفيزات الشخصية بمساهمة معتبرة في توجه الأفراد نحو إنشاء المقاولات في المجتمع.

كما تم تأكيد الفرضية الثانية و التي نصت على أن وجود بيئة محفزة يشجع على بعث الثقافة المقاولاتية ويؤثر إيجابا على النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. عند دراسة اختبار هذه الفرضية، تم تقسيمها إلى ست (06) فرضيات جزئية:

- الفرضية الجزئية الأولى بينت أن محددات الاقتصاد الوطني المتمثلة في النظام الضريبي، الحرية الاقتصادية، الاجراءات الادارية، الوقت اللازم لتسجيل المقولة في القطاع الرسمي، التوجه السياسي الاقتصادي، الشباك الموحد اللامركزي تؤثر على توجه الأفراد لإنشاء المقاولات.
- نتيجة اختبار الفرضية الجزئية الثانية تبين أن المحيط العائلي الاجتماعي من خلال اقتراحات العائلة وتحفيزاتها لأفرادها، تشجيع الأصدقاء، تكوين نية أولية، الحصول على مكانة مهمة، القيام بدور مهم في المجتمع، الاشتراك في عمل جماعي، الدخل العائلي، مساهمة وسائل الاعلام (أنترنت، تلفاز، راديو، جرائد...) يؤثر على الثقافة المقاولاتية للأفراد.
- فيما يخص الفرضية الثالثة، تؤكد أن التعليم والتكوين بمختلف أطواره الابتدائي، المتوسط، الثانوي، التكوين المهني و التعليم العالي يؤثر في تكوين

ثقافة مقاولاتية تسمح بتوجه الأفراد إلى إنشاء المقاولات و بالتالي تدعيم اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمقاولات جديدة.

- الفرضية الخامسة تؤكد أن وجود هيئات الدعم الخاصة بالمقاولاتية و مدى دراية الأفراد بها و بمختلف الاعانات و المساعدات التي تقدمها يساهم في جذب أصحاب الأفكار و المشاريع من أجل تجسيدها على أرض الواقع.

- نتيجة الاختبار حول الفرضية السادسة تدل على أن إمكانية تمويل المشروع الخاص من خلال قدرة الأفراد على توفير الحد الأدنى لرأس المال، أو القدرة على تمويل المشروع بنسبة 100 % بمساهمة فردية من الأموال الخاصة للفرد، أو إمكانية الحصول على تمويل للمشروع الخاص يؤثر على السلوك المقاولاتي.

- الفرضية الجزئية السادسة تبين تأثير التشارك في رأس مال المشروع الخاص في الثقافة المقاولاتية حيث أن قابلية الافراد للتشارك في رأس مال المقولة مع الآخرين (الأصدقاء، أفراد العائلة، المساهمة الثنائية مع هيئات الدعم) يكون له الأثر الإيجابي في إنشاء مقاولات جديدة تدعم اقصاد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

انطلاقا مما سبق يمكن القول أن كل هذه العوامل مجتمعة تساهم في غرس ثقافة مقاولاتية لدى الأفراد، فالنتيجة الأساسية المستخلصة و التي تساهم إثراء الفكر المقاولاتي هي أن التركيز على المقاول لوحده باعتباره يلعب دورا أساسيا في إنشاء المقاولات انطلاقا من المحددات الشخصية و اكتشاف الفرص غير كافي، كما أن التركيز على البيئة التي يعيش فيها المقاول انطلاقا من الإجراءات التي توفرها لتنظيم الاقتصاد و دخول المؤسسات الجديدة غير كافي، و عليه تبين هذه الدراسة بوجود هوة ثقافية مقاولاتية بين الأفراد و البيئة، كلما كانت هذه الهوة ضيقة كلما ساهم في

الوصول إلى مستوى لائق بالمقاولاتية مما ينعكس إيجاباً على التنمية المستدامة، وكلما اتسعت هذه الهوة كلما ساهم في مستوى ضعيف بالمقاولاتية، لذلك يجب بناء استراتيجيات تركز على المقاول و البيئة في نفس الوقت و تنطلق من ثقافة المجتمع.

تلعب الثقافة دوراً أساسياً في التأثير على السلوك المقاولاتي في المجتمع، إما إيجاباً من خلال تحفيز الأفراد إلى الاتجاه نحو إنشاء المؤسسات، و إما سلباً من خلال تثبيط الأفراد مما يجعل النمو الاقتصادي للمقاولات محدوداً. إن تجسيد ثقافة المقاولاتية في الواقع مرتبط بالشروط النفسية، الاجتماعية، السياسية والاقتصادية والتي تشكل الثقافة بمفهومها الشامل، فالمجتمع الذي يتحلى أفرادُه بقيم تتناسب مع التنمية المستدامة، يكون قادراً على التطور من خلال تعزيز هذه القيم، أما المجتمع الذي يتحلى أفرادُه بقيم تعرقل مسار التنمية لا يمكنه الوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الثقافة تؤثر في سلوك الفرد وتشكل شخصيته وتوجه قراراته في المجتمع الذي يعيش فيه، كما أن امتلاك الفرد لرأس مال ثقافي معرفي مهم في مجال المقاولاتية يمكن أن يجعله أكثر الأفراد استعداداً لإنشاء مقولة في المستقبل، خاصة في ظل اقتصاد مبني على مبادئ العدالة و الحوكمة، و ذلك لأن ثقافة المقاولاتية تزداد في المجتمع كلما كانت هناك حوكمة مقاولاتية على مستوى الكلي للدولة حيث تساهم هذه الأخيرة في ترسيخ العدالة و الشفافية للوصول إلى المعلومات و المعارف اللازمة لإنشاء المقاولات إلى جانب الانضباط، المساءلة و المسؤولية الاجتماعية، و تغيير السلوكيات من السلوك الاستهلاكي إلى السلوك الانتاجي، وتمنح فرصاً للأفراد حتى يبرزوا كفاءاتهم مع تقليص الوقت و التكلفة لتجسيد مقاولاتهم، و ترسيخ ثقافة مشاركتهم كأطراف فاعلين و مقاولين مسؤولين في التنمية المستدامة.

يجب علينا جميعا (الأفراد، الأسر، التعليم و التكوين، هيئات الدعم، جمعيات المجتمع المدني، الإعلام، الجمعيات المهنية، ...) كشركاء معنيين بالتنمية المقاولاتية المستدامة في الجزائر أن نساهم في ترسيخ مجموعة القيم التي تدعم نشر السلوك المقاولاتي والاستمرار في نشر ثقافة المقاولاتية في المجتمع، فبمرور الوقت و انطلاقا من تحقيق التراكمية يتم تحويل رأس المال الثقافي إلى رأس المال الاقتصادي، و ينتقل الاستعداد لدى الأفراد لإنشاء المقاولات من حالة السلوك الجديد إلى حالة السلوك الطبيعي و ذلك لأن الثقافة تنتقل من جيل لآخر و تتطور عبر الزمن.

بالنسبة لآفاق الدراسة، سمح النموذج المدروس في هذه الرسالة بدراسة جزء من الثقافة انطلاقا من توجهات الأفراد و نيتهم في انشاء المقاولات اعتمادا على مختلف المعايير و المحددات الفردية و البيئية التي توجه السلوك، و الثقافة في شطرها الثاني انطلاقا من تجسيد هذه الأفكار و تطويرها على أرض الواقع تم تناول تطور انشائها من خلال معالجة مختلف الاحصائيات، أما تطور أو تغير هذه المعايير و المحددات الفردية و البيئية أثناء أو بعد تجسيد المقاولات فتتطلب دراسات لاحقة في المستقبل.

كما أن البحث في موضوع الثقافة بصفة عامة و الثقافة المقاولاتية بصفة خاصة يعني البحث في عدد كبير من المتغيرات المتداخلة و المعقدة، لذلك هناك محاور جزئية أخرى يمكن إدراجها ضمن المحاور المعتمدة في هذه الدراسة كالتضخم ضمن محددات الاقتصاد الكلي، كما يمكن دراسة تأثير محاور أخرى كالعادات والمعتقدات، التجارب المهنية للأفراد في دراسات لاحقة لتقديم تفسير أكثر للسلوك المقاولاتي المسؤول في المجتمع.

قائمة المصادر

و المراجع

المصادر و المراجع باللغة العربية

- الكتب:

- أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي - تطبيقات إدارية و اقتصادية -، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- إياس حسن، ترجمة كتاب: الثقافة بين الكوني و الخصوصي، دار الفرقد، سوريا، 2008.
- أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، مصر، 2007.
- ج. د ن ورسك، تر محمد عزيز و محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، منشورات قار يونس، 1997.
- ستيفن روز وآخرين، ت مصطفى إبراهيم فهمي، علم الأحياء والأيدولوجيا والطبيعة البشرية، عالم المعرفة، الكويت، 1990.
- سعاد نائف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة -أبعاد للريادة-، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، "النتمية المستديمة: فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها"، دار صفاء للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.

- علي وطفة، الثقافة والتربية، مجلة الموقف الأدبي، اتحاد الكتاب العرب، العدد 259، دمشق، 1992.
- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007.
- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005.
- فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغير - مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز-، دار الشروق، الأردن، 2006.
- مالك بن نبي، تر عبد الصبور شاهين، شروط النهضة، دار الفكر، دمشق، 1986.
- مالك بن نبي، تر عبد الصبور شاهين، مشكلة الثقافة، ط 4، دار الفكر، دمشق، 1984.
- محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2003.
- مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية : نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.

- ميكل تومبسون و آخرون، ت علي سيد الصاوي، نظرية الثقافة، 1990، الكويت.
- نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006.
- المجلات و الملتقيات العلمية:
- بسمان فيصل محجوب، رؤية استشرافية لأثر منظمة التجارة العالمية على أداء المنشآت الصغيرة في الوطن العربي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 03، 2003.
- بلمقدم مصطفى، بوشعور راضية، إدارة الخدمة الاجتماعية و المشروعات الصغيرة كأداة لتنمية المجتمع المحلي، مجلة الاقتصاد والمناجمنت: الاقتصاد التضامني-الحقل النظري و التطبيقي-، تلمسان، العدد 05، 2006.
- حسام بدرابي، التعليم من أجل تحقيق الريادة في مجال الأعمال، مؤتمر: لماذا تفشل مبادرات الريادة في مجال الأعمال: الدروس المستفادة من التجارب الدولية، مركز المشروعات الدولية الخاصة، القاهرة - مصر، 2006/11/05.

- حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، شركة دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، العدد 02، 2003.

- صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03، الجزائر، 2004.

- عبد الجبار سالمى، إدارة النمو في المقاوله من مرحلة الولادة إلى مرحلة التجديد: المواقف الحرجة للمقاول في مواجهة أزمات النمو، الأيام العلمية الدولية الثالثة حول المقاولاتية: فرص وحدود مخطط الأعمال: الفكرة الإعداد والتنفيذ، جامعة محمد خيضر بالتنسيق مع غرفة التجارة والصناعة الزيبان بيسكرة-الجزائر، 17-18-19/04/2012.

- عبد الجبار سالمى، الدور الجديد لمؤسسات التعليم العالي في اكتشاف وتكوين رواد الأعمال وغرس ثقافة المقاوله، ملتقى دولي: الجامعة والمقاولاتية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 21-22-23/11/2011.

- عبد الجبار سالمى، دور الجامعة في تكوين رواد الأعمال وتدريب إدارة الأعمال الصغيرة وفقا لمتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني الأول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور- الجلفة، الجزائر، 19-20/05/2010.
- عبد الرحمان بن عنتر، عبد الله بلوناس، أساليب تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، أبحاث روسيكادا، جامعة سكيكدة، دار الهدى للطباعة و النشر، عدد 01، ديسمبر 2003.
- عبد الرحمان بن عنتر، ندير عليان، عوامل نجاح و فشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، 17-18 /04 /2006، الجزائر.
- علي بوهنة، عبد الجبار سالمى، المساهمة الايجابية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل، يوم دراسي : التكوين و التعليم و علاقتهما بسوق العمل، جامعة تلمسان بالتعاون مع ملحقة مغنية، 27 يناير 2009.
- عمرو زيدان، برامج تعليم قيادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في آليات التجارة والإدارة العربية، الملتقى العربي: تطوير أداء آليات

- الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، حلب، الجمهورية العربية السورية، 11-2003/03/13.
- مقدم وهيبة، الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر، الملتقى الوطني الأول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور بالحلفة، يومي 19-20/05/2010.
- نصيب رجم، غربي نجوى، التأهيل التسويقي كمسار لتحقيق تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، اشراف مخبر العولمة و اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف-الجزائر، 17-18/04/2006.
- الوثائق الرسمية و الدوريات:
- البنك العالمي، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، مطبوعة مشتركة للبنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، 2012.
- جامعة الدول العربية و آخرون، تفعيل الدور التنموي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، إدارة العلاقات الاقتصادية، صندوق النقد العربي، 2013.

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 77، 15 ديسمبر 2001.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 27، 28 أبريل 2004.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 54، 10 سبتمبر 2003.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الثانية، العدد 74، 13 نوفمبر 2002.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 01-03، العدد 77، 2001.
- المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و(50) سنة.
- المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 20 جوان 2010

- المتعلق بإحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.
- مرسوم تنفيذي رقم 03-188 مؤرخ في 09 رجب 1424 الموافق 06 سبتمبر 2003، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1471 الموافق 08 سبتمبر 1996 و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي.
- منذر المصري و آخرون، التعليم للريادة في الدول العربية: دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عُمان، ومصر)، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL البريطانية، نشر اليونسكو LB/2010/ED/PI/34، مسودة أبريل 2010.
- منشورات بيانات إحصائية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر 2016.
- منشورات مستمدة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، 2016.
- منشورات مستمدة من وثائق داخلية للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب 2016.
- منشورات بيانات إحصائية وكالة التنمية الاجتماعية 2016.
- منظمة العمل الدولية واليونسكو، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين: تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، مكتب

اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية - بيروت، الطبعة العربية،

2010.

- وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعات التقليدية، مديرية المنظومة

الإعلامية و الإحصائية، نشرة المعلومات الإحصائية، الجزائر، 2006.

- مذكرات و مقررات دراسية:

- عبد الجبار سالمى، النمو الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: اللجوء

إلى النظرية التطورية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص-إدارة

الأعمال-، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة أبي بكر

بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2009-2010.

- محمد حافظ دياب، الثقافة و الشخصية و المجتمع، مقرر برنامج دراسة

المجتمع، قسم الاجتماع، مركز التعليم المفتوح، جامعة بنما، مصر، 2015.

المصادر و المراجع باللغة الأجنبية -

الكتب: -

- Alain Fayolle, Introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, Paris, 2005.
- F- Boneu et al, le changement managérial, édition liaison, Paris, 1992.
- Geert Hofstede & all, Culture's role in entrepreneurship: self-employment out of dissatisfaction, Edward Elgar Publishing Limited, United Kingdom, 2004.
- Gérard KOEN, De Nouvelles Théorie pour Gérer l'entreprise du XXIè siècle, Ed ECONOMICA, France, 1999.
- Jean-Jacques OBRECHT, de l'entrepreneur à l'environnement entrepreneuriat: pour un nouveau regard sur l'entrepreneuriat, Edition Tsipika - L'Harmattan, Paris, 2009.

- John R.Schermerhorn, David S.Chppell, Principe de management, ERPI, Québec, Canada, 2006.
- Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humain, casbah université, Alger, 1997.
- OECD, Fostering Entrepreneurship: The OECD Jobs Strategy, Paris, 1998.
- OLIVER Booba – OLGA, L'économie de l'entreprise, Illustration Bruno, France, 2003.

- المجلات و الملتقيات العلمية:

- AJZEN I, The theory of planned behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991, vol. 50.
- Alasrag Hussien, Entrepreneurship and its Role in the Arab Revelopment Under the Knowledge Economy, Munich personal repec archive, April 2010.
- André van Stel, David Storey, Roy Thurik, The effect of business regulations on nascent and young business

- entrepreneurship, Business and Policy Research, September, 2006.
- Ardic, O P, Mylenko, N., Saltane, V . Small and Medium Enterprises: A Cross-Country Analysis with a New Data Set, Policy Research Working Paper, WPS5538, 2011.
 - Beck, T., Demirguc-Kunt, A., & Levine, R. SMEs, Growth, and Poverty: Cross-Country Evidence. Journal of Economic Growth, 10 (3), 199–229. (2005).
 - Christian Bruyat. Creation D'entreprise: Contributions Epistemologiques et Modelisation. Business administration. Université Pierre Mendès-France – Grenoble II, 1993. French. <tel-00011924>
 - Dennis P. Leyden and all, a theoretical analysis of the role of social networks in entrepreneurship, Research Policy 43 1157–1163, 2014.

- Devi R. Gnyawali, Environment for Entrepreneurship Development, Key Dimensions and Research Implications, Entrepreneurship Theory and Practice · July 1994.
- Edward B. Taylor, Primitive Culture: researches into the development mythology, philosophy, religion, art, and custom, Vol 1, London, digitized book.
- Erkkko Autio, Robert H. Keeley, Magnus Klofsten. Entrepreneurial Intent Among Students: Testing An Intent Model In Asia, Scandinavia, And USA. Frontiers of Entrepreneurship Research 1997 Edition. Babson College. Last Updated 3/5/98.
- Fons Trompenaars and Charles Hampden-Turner, Riding the Waves of Culture Understanding Cultural Diversity In Business, Nicholas Brealey London, 1997.
- Geert Hofstede & Robert R. McCrae, Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of

Culture, Cross-Cultural Research, Vol. 38 No. 1, February 2004.

- Geert Hofstede, Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney, Human Relations, Volume 55 (11): xx-xx: 028921, SAGE Publications, London, 2002.
- Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, and Michael Minkov. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Library of congress cataloging –in– publication data, McGraw Hill, 3rd edition, US, 2010.
- [Http: www.ladocumentationfrancaise.fr/revues – collections /problèmes– économiques](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues%20-%20collections/probl%C3%A9mes-%20%C3%A9conomiques), 2010.
- Imikirene Kamel, ATER, « Médiation et ressources sociales dans la création de start-up universitaires », XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6–9 Juin 2007.

- Jan Ulijn, Terrence E. Brown, Innovation, entrepreneurship and culture, a matter of interaction between technology, progress and economic growth? An introduction, Edward Elgar Publishing Limited, United Kingdom, 2004.
- Jr Norris F. Krueger & Alan L Carsrud (1993): Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 5:4.
- Kim Klyver & all, Influence of social network structure on entrepreneurship participation—A study of 20 national cultures, International Entrepreneurship and Management Journal, 10.1007/s11365-007-0053-0, 2007.
- Krueger N.F, Carsrud A.L, Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour, Entrepreneurship and Regional Development, 1993, Vol 5.

- Leora Klapper, Anat Lewin and Juan Manuel Quesada Delgado, The Impact of the Business Environment on the Business Creation Process, Policy Research Working Paper 4937, The World Bank, May 2009.
- Miriam Bruhn, License To Sell: The Effect Of Business Registration Reform On Entrepreneurial Activity In Mexico, The Review of Economics and Statistics, February 2011, 93(1).
- Sabrina Bellanca, Olivier Colot, Motivations et typologie d'entrepreneurs: une étude empirique belge, La Revue des Sciences de Gestion 2014/2 (N° 266). DOI 10.3917/rsg.266.0063.
- Simeon Djankov and all, The Regulation Of Entry, The Quarterly Journal of Economics, February 2002.
- Steven F. Kreft and Russell S. Sobel, Public Policy, Entrepreneurship, And Economic Freedom, Cato Journal, Vol. 25, No. 3 (Fall 2005).

- Yvon Gasse, l'influence du milieu dans la création d'entreprise, organisations et territoires, vol 12, N° 02, 2003.

- الوثائق الرسمية و الدوريات:

- Ministère du Développement industriel et de la Promotion de l'Investissement, Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes Economiques et des Statistiques Données du 1er semestre 2013, Algérie, Novembre 2013.
- The World Bank, Doing Business: Measuring Regulatory Quality and Efficiency, ISBN (electronic): 978-1-4648-0668-1, DOI: 10.1596/978-1-4648-0667-.

- مذكرات و مقررات دراسية:

- Azzedine TOUNÉS, l'intention entrepreneuriale: Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en

DESS CAAE, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, UNIVERSITE DE ROUEN, France, 2003.

- BRUYAT C, Création d'entreprise: Contributions épistémologiques et modélisation, Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès (GrenobleII), France, 1993.
- TABET AOUAL Wassila, l'influence des valeurs et l'environnement sur l'orientation stratégique de l'entrepreneur privé algérien : étude exploratoire, thèse de doctorat, Université Abou Bekr Belkaid, Tlemcen, Algérie, 2005-2006.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	إهداء
01	المقدمة العامة
	الفصل الأول: الثقافة المقاولاتية للمقاول والبيئة
16	مقدمة الفصل الأول
18	1- مكونات ثقافة المجتمع
18	تمهيد
19	1-1- الثقافة بين الوراثة، الاكتساب و الممارسة
19	1-1-1 الثقافة من منظور النظريات التطورية
22	1-1-2 الثقافة من منظور النظريات الانسانية
25	1-2- أنواع الثقافة و مكوناتها
25	1-2-1 أنواع الثقافة
27	1-2-2 مكونات الثقافة
29	1-3- نماذج الثقافة
29	1-3-1 نموذج هوفستد (Geert Hofstede)
33	1-3-2 شبكة تحليل Trompenaars
35	1-4- نظريات الثقافة

35	1-4-1- نظريات الثقافة و الحضارة
36	1-4-2- نظريات الثقافة و التطور
38	1-4-3- نظرية الثقافة و التنمية المستدامة
41	خلاصة
42	2- مفهوم المقاولاتية و دورها في المجتمع
42	تمهيد
42	2-1- مفهوم المقاولات الصغيرة والمتوسطة
43	2-1-1 التطور التاريخي للمقاولات الصغيرة
45	2-1-2 نشأة المقاولات العربية الصغيرة
48	2-1-3 تعريف المقاولات الصغيرة والمتوسطة
56	2-2- معايير تحديد المقاولات الصغيرة والمتوسطة
56	2-2-1 المعايير الكمية
58	2-2-2 المعايير النوعية
60	2-2-3 هيكل المقاولات الصغيرة والمتوسطة ونشاطها
62	2-3- خصائص المقاولات الصغيرة والمتوسطة
62	2-3-1 الأشكال القانونية لملكية المقاولات الصغيرة والمتوسطة
63	2-3-2 شركة الأفراد
65	2-3-3 شركات الأشخاص
66	2-3-4 شركات الأموال

68	2-4 مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
68	2-4-1 الصفات التنظيمية و الإدارية
70	2-4-2 الخصائص الفنية و التكنولوجية
71	خلاصة
73	3- دور المقاولات في التمية المستدامة
73	تمهيد
73	3-1- تعريف التمية
73	3-1-1 مفهوم عملية التمية
74	3-1-2 أبعاد التمية
75	3-1-3 تحقيق التوازن الإقليمي
80	3-2- دور المقاولات في سوق العمل
80	3-2-1 نسبة المقاولات الصغيرة والمتوسطة
81	3-2-2 وظيفتها في سوق العمل
82	3-3- دور المقاولات في التمية الصناعية والاجتماعية
82	3-3-1 دورها في التمية الصناعية
84	3-3-2 الأهمية الاجتماعية للمقاولات الصغيرة والمتوسطة
85	3-3-3 نقاط الاختلاف في دور المقاولات
88	خلاصة
89	خاتمة الفصل الأول

	الفصل الثاني: محددات السلوك المقاولاتي
91	مقدمة الفصل الثاني
94	1- السلوك المقاولاتي لدى الأفراد و المؤسسات
94	تمهيد
94	1-1- المقاربة الاقتصادية للمقاولة
95	1-1-1- المقاولاتية من وجهة النظر الاقتصادية
97	1-1-2- هيكل الاقتصاد الريادي
99	1-2- المقاربة السلوكية للمقاول
99	1-2-1- المقاولاتية من وجه النظر السلوكية
101	1-2-2- مميزات الشخصية المقاولاتية
104	1-3- المقاربة التسييرية للمقاولة
104	1-3-1- المقاولاتية من وجه النظر التسييرية
106	1-3-2- المؤسسة الريادية و المؤسسة التقليدية
111	1-4- المقاربة البيئية للمقاولة
111	1-4-1- المقاولاتية و البيئة
112	1-4-2- المقاولاتية من وجهة النظر البيئية
113	خلاصة
114	2- المحددات السلوكية لإنشاء المقاولة
114	تمهيد

114	1-2- نماذج السلوك المقاولاتي
114	1-1-2- نماذج تكوين المقاولين
125	2-1-2- نموذج السيرورة المقاولاتية
128	2-2- التعليم و المقاولاتية
128	2-2-1- التحول في طبيعة مخرجات التعليم
130	2-2-2- تغيير المناهج التعليمية لتدريس المقاولاتية
135	خلاصة
136	3- المحددات الحكومية للمقاولاتية
136	تمهيد
136	3-1- تنظيم الأنشطة المؤثرة على حياة المقاول
136	3-1-1- الأنشطة المؤثرة على المقاولات
138	3-1-2- الإجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال
140	3-2- عملية انشاء المقاول في القطاع الرسمي
140	3-2-1- مزايا إنشاء المقاولات في القطاع الرسمي
140	3-2-2- مرحلة تسجيل المقاول
142	3-3- فعالية مرحلة انشاء المقاولات
143	3-3-1- مجالات تعقد إجراءات إنشاء المقاولات
145	3-3-2- تخفيض أو إلغاء الحد الأدنى لرأس المال المقاولات
146	3-4- تقليص وقت الانشاء و تخفيض التكلفة

146	3-4-1- أنشاء نظام الشباك الواحد
147	3-4-2- استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات
149	خلاصة
150	خاتمة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: تفسير السلوك المقاولاتي في الجزائر
153	مقدمة الفصل الثالث
155	1- الإجراءات المنهجية للجانب التطبيقي
155	تمهيد
155	1-1- أهداف الدراسة و اختيار أسلوب التحليل
155	1-1-1- أهداف الدراسة التطبيقية
157	1-1-2- اختيار التحليل المناسب لنموذج الدراسة
160	1-2- التنمية و التنوع الاقتصادي للمقاولات في الجزائر
160	1-2-1- تطور تعداد المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
163	1-2-2- توزيع المقاولات حسب نوع القطاع
164	1-2-3- دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الشغل بالجزائر
168	1-3- انتشار المقاولات في مختلف النشاطات الاقتصادية
168	1-3-1- المقاولات ذات الشخصية الطبيعية
170	1-3-2- مجالات عمل المقاولات الصغيرة و المتوسطة
172	1-3-3- انتشار المقاولات الخاصة حسب قطاع النشاط

175	4-1- وفیات المقاولات الصغيرة و المتوسطة
175	1-4-1- اشكالية الاستمرار بالنسبة للمقاولات
176	1-4-2- وفیات المقاولات الخاصة في الجزائر
177	1-5- مشاكل المقاولات وآليات الدعم
177	1-5-1- المشاكل التمويلية وسبل معالجتها
189	1-5-2- المشاكل الإدارية و أساليب تخفيفها
196	1-5-3- المشاكل الفنية و التكنولوجية و سبل معالجتها
201	1-5-4- المشاكل التسويقية و طرق معالجتها
205	خلاصة
206	2- هيكل الاستبيان و معالجة كفاءة المحتوى
206	تمهيد
206	2-1- مراحل بناء هيكل الاستبيان
207	2-1-1- إسقاط فرضيات الدراسة على شكل متغيرات
208	2-1-2- تشكيل أسئلة خاصة بكل محور
208	2-1-3- عرض الاستمارة الأولية على المتخصصين
209	2-1-4- إجراء اختبارات تجريبية للاستبيان
210	2-2- العينة و اختبار محتوى الاستبيان
211	2-2-1- تحديد حجم وخصائص عينة الدراسة
213	2-2-2- توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

214	2-2-3- فرز الاستبيانات المملوءة
216	2-3- تحليل البيانات السوسيو ديمغرافية
216	2-3-1- نوع المستجوبين
217	2-3-2- توزيع الاستبيانات حسب الجهات الجغرافية
222	2-3-3- مستوى المستجوبين
224	خلاصة
225	3- اختبار التحليل العاملي
225	تمهيد
227	3-1- اختبارات التجانس و صدق المحتوى
227	3-1-1- اختبارات الثبات لمحاور الاستبيان
246	3-1-2- اختبار الثبات لجميع البيانات
249	3-2- طريقة التحليل العاملي
249	3-2-1- ملائمة الدراسة لافتراضات التحليل العاملي
250	3-2-2- مؤشرات الاحصاء الوصفي
253	3-3- مقياس ملائمة البيانات و تحديد عدد عوامل الاختبار
253	3-3-1- مقياس ملائمة البيانات للاختبار
254	3-3-2- معرفة عدد عوامل اختبار التحليل العاملي
257	3-4- تفسير عوامل اختبار التحليل العاملي و استخلاص النموذج
257	3-4-1- تفسير عوامل اختبار التحليل العاملي

263	3-4-2- استخلاص نموذج الدراسة
265	خلاصة
266	خاتمة الفصل الثالث
268	خاتمة عامة
273	قائمة المصادر و المراجع
291	فهرس المحتويات
300	فهرس الجداول
304	فهرس الأشكال

فهرس الجداول

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01 - 01	تعريف الهيئات الدولية للمؤسسات الصغيرة	51
02 - 01	التعريف الأوربي و البريطاني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	52
03 - 01	تعريف دول جنوب شرق آسيا للمؤسسات الصغيرة	52
04 - 01	تعريف أمريكا و اليابان و ألمانيا للمؤسسات الصغيرة	53
05 - 01	تعريف بعض الدول العربية للمؤسسات الصغيرة	53
06 - 01	التعريف الجزائري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	55
07 - 01	التوزيع الجغرافي للمقاولات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر	76
08 - 01	اختلافات في خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	86
01- 02	مقارنة بين المقاول، القائد و المدير	103
02 - 02	مقارنة بين المؤسسة الريادية و المؤسسة التقليدية	106
03 - 02	أهم عشرة عوامل تهدد نجاح المشروعات الصغيرة	109
04 - 02	محفزات إنشاء المقاولات "Push Motivations"	115
05 - 02	محفزات إنشاء المقاولات "Pull Motivations"	116
06 - 02	الإجراءات الحكومية المنظمة لأنشطة الأعمال	138
01 - 03	تمويل ثنائي لاستثمار يصل إلى 5.000.000 دج	180
02 - 03	تمويل ثنائي لاستثمار 5.000.001-10.000.000 دج	180
03 - 03	تمويل ثلاثي لاستثمار يصل إلى 5.000.000 دج	181

181	تمويل ثلاثي لاستثمار 5.000.001-10.000.000 دج	04 - 03
182	تمويل استثمار 2.000.001 - 10.000.000 دج	05 - 03
182	تخفيض معدلات الفائدة حسب النشاط والمواطن	06 - 03
182	تطور تخفيض معدلات الفائدة حسب النشاط والمواطن	07 - 03
185	قروض الممنوحة من طرف وكالة (ANGEM)	08 - 03
215	حجم عينة الدراسة	09 - 03
216	نوع المستجوبين	10 - 03
218	التوزيع الجغرافي لاستمارة الاستبيان -المجموعة الأولى-	11 - 03
219	التوزيع الجغرافي لاستمارة الاستبيان -المجموعة الثانية-	12 - 03
221	التوزيع الجغرافي لاستمارة الاستبيان -المجموعة الثالثة-	13 - 03
228	محددات الشخصية المقاولاتية	14 - 03
229	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الشخصية المقاولاتية	15 - 03
230	متغيرات الاقتصاد الوطني	16 - 03
231	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الاقتصاد الوطني	17-03
232	المحيط العائلي الاجتماعي	18-03
233	معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات العائلية الاجتماعية	19-03
234	متغيرات التعليم والتكوين	20-03
235	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات التعليم والتكوين	21-03
236	متغيرات هيئات الدعم	22-03

237	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات هيئات الدعم	23-03
237	تأثير عبارات محور متغيرات هيئات الدعم	24-03
238	متغيرات هيئات الدعم بعد التعديل	25-03
239	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات هيئات الدعم بعد نزع العبارة رقم (29)	26-03
240	إمكانية تمويل المشروع الخاص	27-03
240	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات إمكانية تمويل المشروع الخاص	28-03
241	تأثير عبارات محور إمكانية تمويل المشروع الخاص Item-Total Statistics	29-03
242	متغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص	30-03
242	معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص	31-03
243	تأثير عبارات محور التشارك في رأس مال المشروع الخاص	32-03
244	الانحدار البسيط بين التمويل الثلاثي و النية المقاولاتية	33-03
245	معامل ألفا كرونباخ لمحور التشارك في رأس مال المشروع الخاص بعد نزع العبارة رقم (33)	34-03
245	متغيرات التشارك في رأس مال المشروع الخاص بعد التعديل	35-03
246	اختبار ألفا كرونباخ لجميع البيانات	36-03
247	تأثير عبارات (34) متغير على ثبات الاستبيان	37-03
251	مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة	38-03
253	اختبار KMO لملاءمة بيانات الدراسة	39-03

254	مجموع التباين المفسر	40-03
258	مصفوفة تشبع متغيرات الدراسة بعوامل التحليل	41-03

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	نموذج الثقافة للأفراد و المجتمع	01 - 01
60	هيكل مؤسسة صغيرة ب 5 عمال	02 - 01
60	هيكل مؤسسة صغيرة ب 10 عمال	03 - 01
61	هيكل مقاوله متوسطه ب 50 عامل	04 - 01
61	هيكل مقاوله متوسطه ب 200 عامل	05 - 01
63	الأشكال القانونية للمؤسسات الصغيرة	06 - 01
78	توزيع المقاولات عبر الجهات الجغرافية-الجزائر-	07 - 01
97	الخصائص الأساسية لهيكل الاقتصاد الريادي	01 - 02
118	نموذج J.-P SABOURIN et Y.GASSE	02 - 02
120	نموذج N.F. KRUEGER et A.L. CARSRUD	03 - 02
122	نموذج توضيحي للعلاقات المجمع	04 - 02
123	نموذج Azzedine Tounés	05 - 02
126	نموذج سيرورة انشاء مؤسسة لـ C. Bruyat	06 - 02
134	نموذج لنشر ثقافة المقاوله انطلاقا من مؤسسات التعليم العالي	07 - 02
141	إجراءات تسجيل الشركة	08 - 02
156	إنتاج الثقافة المقاولاتية	01 - 03

158	نموذج الدراسة الميدانية	02 - 03
161	تطور تعداد المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	03 - 03
163	التعداد العام للمقاولات الصغيرة و المتوسطة- السداسي الأول 2013-	04 - 03
165	دور المقاولات الصغيرة والمتوسطة في توفير الشغل بالجزائر	05 - 03
166	توزع المقاولات حسب فئات العمال	06 - 03
167	تطور توزع المقاولات حسب فئات العمال	07-03
169	توزيع المقاولات ذات الشخصية الطبيعية عبر قطاع النشاط	08 - 03
172	توزيع المقاولات ص م الخاصة حسب النشاط	09 - 03
174	تطور المقاولات ذات الشخصية المعنوية حسب فروع النشاط الاقتصادي	10-03
176	وفيات المقاولات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر	11 - 03
190	أصحاب المصالح مع المقاولات الصغيرة والمتوسطة	12 - 03
204	الجهود الجزائرية لتطوير المقاولاتية	13 - 03
207	المراحل الأولية لبناء هيكل الاستبيان	14 - 03
211	مراحل اختيار العينة و ملأ الاستبيان	15 - 03
217	نوع المستجوبين	16 - 03
223	مستوى المستجوبين	17 - 03
226	مراحل الدراسة الكمية و استخلاص نموذج الدراسة	18 - 03
256	تمثيل الشكل البياني Scree	19 - 03
264	نموذج الدراسة	20 - 03

خلاصة المذكرة

خلاصة :

تعد المقاولاتية الأساس الذي يعتمد عليه الاقتصاد العالمي عبر التاريخ، إضافة إلى كونها تتأثر بمختلف المتغيرات الشخصية، السياسية والاقتصادية، العائلية والاجتماعية، التعليم والتكوين للبيئة التي تعيش فيها والتي تشكل الثقافة بمفهومها الشامل، فإنها تقوم من أجل خلق قيمة مضافة تساهم في تطوير المجتمع في مختلف مجالات التنمية المستدامة. إلا أن هذا الدور لا يتحقق إلا إذا استطاع الأفراد والبيئة امتلاك مؤهلات محفزة و قدرات مساعدة تمكنهم من تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى إنشاء مقاولات على أرض الواقع.

الوصول إلى مستوى متقدم في مجال المقاولاتية المسؤولة يعتبر نتيجة لاستراتيجيات مبتكرة يتم وضعها على مستوى عال من الكفاءة، هذه الاستراتيجيات انقسمت بين المفاوض و البيئة. التركيز على المفاوض لوحده باعتباره يلعب دورا أساسيا في إنشاء المقاولات انطلاقا من المحددات الشخصية و اكتشاف الفرص غير كافي، كما أن التركيز على البيئة التي يعيش فيها المفاوض انطلاقا من الإجراءات التي توفرها لتنظيم الاقتصاد و دخول المؤسسات الجديدة غير كافي. تبين هذه الدراسة على وجود هوة ثقافية مقاولاتية بين الأفراد و البيئة، كلما كانت هذه الهوة ضيقة ساهم في الوصول إلى مستوى لائق بالمقاولاتية مما ينعكس إيجابا على التنمية المستدامة، وكلما اتسعت هذه الهوة ساهم في مستوى ضعيف بالمقاولاتية، لذلك يجب بناء استراتيجيات تركز على المفاوض والبيئة في نفس الوقت و تنطلق من ثقافة المجتمع.

الكلمات المفتاحية: المفاوض، البيئة، المقاولاتية، الثقافة، التنمية المستدامة.

Abstract:

Entrepreneurship is the basis which the global economy focuses on through history, in addition to being influenced by various personal, political, economic, family, social, education and training variables for the environment where it lives, these variables constitute the culture in its comprehensive concept. It is in order to create added value to contribute to the development of society in various areas of sustainable development. However, this role can only be achieved if individuals and their environment could possess motivating qualifications and skills to help them to embody their ideas and transform them to create entrepreneurship in reality.

Access to advanced level in the field of responsibility entrepreneurship is the result of innovative strategies which developed in a high level of efficiency, these strategies divided between the entrepreneur and the environment. Focusing on the entrepreneur alone as playing a key role in the creation of entrepreneurship based on personal determinants and discover the opportunities is inadequate and the focusing on the environment where the entrepreneur lives from the procedures provided for the organization of the economy and the entry of new enterprises is inadequate. This study refers to the existence of an entrepreneurial cultural chasm between the individuals and the environment, when this chasm is narrow whenever contributed to the access to a suitable entrepreneurship level which will reflect positively on sustainable development, whereas this chasm is widen contributed to the weak entrepreneurship level, so strategies must be built focusing on the entrepreneur and the environment on the same time, that comes from the culture of the society.

Keywords: entrepreneur, environment, entrepreneurship, culture, sustainable development.

Résumé:

L'entrepreneuriat est la base sur laquelle l'économie mondiale se concentre à travers l'histoire, en plus d'être influencé par diverses variables personnelles, politiques, économiques, familiaux, sociaux, d'éducation et de formation pour l'environnement où il vit, ces variables constituent la culture dans son concept global, dans le but de créer une valeur ajoutée pour contribuer au développement de la société dans divers domaines du développement durable. Toutefois, ce rôle ne peut être atteint que si les individus et leur environnement pourraient posséder des qualifications et des compétences de motivation pour les aider à incarner leurs idées et de les transformer pour créer des entreprises dans la réalité.

L'accès au niveau avancé dans le domaine de l'entrepreneuriat responsable est le résultat de stratégies innovantes qui se sont développées dans un haut niveau d'efficacité, ces stratégies réparties entre l'entrepreneur et l'environnement. En se concentrant sur l'entrepreneur seul comme jouant un rôle clé dans la création de l'entreprise basée sur les déterminants personnels et de découvrir les opportunités sont insuffisantes et la focalisation sur l'environnement où l'entrepreneur vie des procédures prévues pour l'organisation de l'économie et l'entrée de nouveaux entreprises est insuffisante. Cette étude montre l'existence d'un écart culturel entrepreneurial entre les individus et l'environnement, lorsque cet écart est étroit contribué à l'accès à un niveau d'entrepreneuriat approprié qui reflétera positivement sur le développement durable, alors que cet écart est élargi contribué à un niveau faible de l'entrepreneuriat, donc les stratégies doivent être construites en mettant l'accent sur l'entrepreneur et l'environnement en même temps et fonctionne à partir de la culture de la société.

Mots-clés: entrepreneur, environnement, entrepreneuriat, la culture, le développement durable.