

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أمحمد بوقرة *بومرداس*



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
أطروحة دكتوراه علوم في:

شعبة: علوم التسيير
تخصص: تسيير المنظمات

دور المقاربات البيداغوجية في تنمية الروح المقاولاتية
- دراسة عينة من كليات الاقتصاد لجامعات الوسط -

إشراف الأستاذ الدكتور

حوشين كمال

إعداد الطالبة:

رحيل أسية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بومرداس	أستاذ التعليم العالي	- مغاري عبد الرحمان
مشرفا	جامعة بومرداس	أستاذ التعليم العالي	- حوشين كمال
ممتحنا	جامعة بومرداس	أستاذ محاضر أ	- بوزيد مروان
ممتحنا	جامعة الجزائر 3	أستاذ التعليم العالي	- كسرى مسعود
ممتحنا	جامعة البويرة	أستاذ التعليم العالي	- قرومي حميد
ممتحنا	المدرسة العليا للتجارة	أستاذ التعليم العالي	- عدمان مريزق

السنة الجامعية: 2019 / 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص

تحاول هذه الدراسة التعرف على أهم المهارات المقاولاتية التي يكتسبها الطلبة الجامعيين في الجزائر في ظل المقاربة البيداغوجية المتبناة، ومن ثم البحث في أثر هذه المهارات على تنمية الروح المقاولاتية لديهم، حيث بعد التطرق لأهم الجوانب النظرية وكذا الدراسات السابقة، تم تحديد السمات المكونة للروح المقاولاتية كما يلي: (الحاجة للإنجاز، الميل للمخاطرة واقتحام الغموض، الإبداع، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، روح المبادرة)، كما تم تحديد المهارات المقاولاتية التي يكتسبها الفرد من خلال التعليم والتي تتمثل في: (المهارت الشخصية، المهارت الإدارية، والمهارت التقنية).

وفي الجانب التطبيقي من هذه الدراسة قمنا بتوزيع عدد من الاستبيانات على عينة عشوائية من الطلبة الجامعيين، حيث تم استرجاع 560 استبياناً قابلاً للدراسة، وبعد تفريغ وتحليل نتائج هذا الاستبيان معتمدين على أدوات إحصائية مختلفة، توصلنا إلى أن هناك أثراً للمقاربة البيداغوجية المتبناة على تنمية الروح المقاولاتية، لكن ليس بالأثر القوي.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية؛ الروح المقاولاتية؛ المقاربات البيداغوجية؛ المهارات المقاولاتية.

Résumé

Cette étude vise à connaître les compétences entrepreneuriales les plus importantes acquises par les étudiants universitaires en Algérie dans le cadre d'une approche pédagogique adoptée, puis de rechercher l'impact de ces compétences sur le développement de l'esprit entrepreneurial. Après avoir abordé les aspects théoriques les plus importants, ainsi que les études antérieures, les principales caractéristiques de l'esprit entrepreneurial ont été identifiées comme suit : (le besoin de d'accomplissement, la tendance à prendre des risques et l'ambiguïté, la créativité, l'indépendance et le sens responsabilité, l'esprit de l'initiative), on a aussi identifié les compétences entrepreneuriales acquises par l'individu grâce à l'éducation, à savoir les compétences personnelles, administratives, et techniques.

Dans la partie pratique de cette étude, nous avons distribué un nombre de questionnaires à un échantillon aléatoire d'étudiants universitaires. Nous avons récupéré 560 prêts pour l'étude outils statistiques, ce qui a eu après l'analyse des résultats de ce questionnaire en se basant sur les différents outils statistiques, on a constaté l'existence d'un impact de l'approche pédagogique adopté sur le développement de l'esprit entrepreneurial mais il est faible.

Mot clés : entrepreneuriat, esprit entrepreneurial, approche pédagogiques, compétences entrepreneuriales.

Abstract:

This study aims to identify the most important entrepreneurial skills that required by university students in Algeria in the field of adopted pedagogical approach. And then searching after the impact of these skills in developing their The Entrepreneurship Spirit. Thus, after studying the best theoretical aspects and the previous studies,as follows: (Need for Achievement, Risk Taking Propensity and Facing Ambiguity, creativity, Autonomy and bearing responsibility, Initiativeness).The entrepreneurial skills that required by the individual through education are namely: (personal skills, management skills, technical skills).

In the practical aspect of this study, we distributed a number of questionnaires to a random sample of university students, 560 questionnaires were retrieved. After analysing the obtained results of this questionnaire based on various statistical tools, we discover the presence of a slight impact of pedagogical approach, adopted in developing the Entrepreneurship Spirit.

Key words: entrepreneurship, The Entrepreneurship Spirit, pedagogical approaches, entrepreneurial skills

الاهداء

أهدي هذا العمل:

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى الأخوة والأخوات حفظهم الله

أفراد العائلة كل واحد باسمه

وجميع الصديقات والأحبة

رحيل آسية

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله، حمدا كثيرا مباركا، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والله الشكر أولا وأخيرا على حسن توفيقه وكريم عونه.

ومعرفانا بالجميل، أتقدم بالشكر الجزيل والثناء الخالص والتقدير الصادق إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور حوشين كمال الذي تفضل بالإشراف على هذه الأطروحة، ومنحني من جهده ووقته، ولم يبخل في توجيهي ومتابعتي، كما أتقدم ببالغ الشكر وكثير الامتنان إلى كل من أمانني وقدم دعمًا أو تسيلا لهذه الدراسة.

وبارك الله فيكم جميعا

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
II	- المخلص - الإهداء - كلمة شكر وتقدير - فهرس المحتويات - قائمة الأشكال - قائمة الجداول - قائمة الملاحق
10-2	المقدمة العامة
2	تمهيد
3	إشكالية الدراسة
3	الأسئلة الفرعية
4	فرضيات الدراسة
5	أسباب ومبررات اختيار الموضوع
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	حدود الدراسة
7	منهج البحث
7	الدراسات السابقة
9	إضافة الباحثة
10	تقسيمات وهيكل البحث
68-11	الفصل الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية والمقاول
12	تمهيد الفصل الاول
13	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية
13	- المطلب الأول: تعريف المقاولاتية والروح المقاولاتية - المطلب الثاني: المقاربات الأساسية لدراسة المقاولاتية
21	

30	المطلب الثالث: أهمية المقاوالتية وأبعادها
35	المبحث الثاني: طبيعة المقاوالت والعوامل المؤثرة في تكوينه
35	المطلب الأول: تعريف المقاوالت
41	المطلب الثاني: الخصائص المميزة للمقاوالت
44	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في تكوين المقاوالت
49	المبحث الثالث: أشكال الأعمال المقاوالتية
49	المطلب الأول: انشاء مؤسسة جديدة أو شراء عمل قائم
56	المطلب الثاني: المقاوالت الداخلية
60	المطلب الثالث: مراحل الانتقال من الفكرة للمؤسسة
68	خلاصة الفصل الاول
123-69	الفصل الثاني: آليات دعم المقاوالتية في الجزائر ونجاعتها في ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
70	تمهيد الفصل الثاني
71	المبحث الأول: أساسيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
71	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
80	المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها
85	المطلب الثالث: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
88	المبحث الثاني: الإطار التاريخي والتشريعي للمقاوالتية وآليات دعمها في الجزائر
88	المطلب الأول: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
95	المطلب الثاني: استراتيجيات ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
98	المطلب الثالث: آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
107	المبحث الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في مؤشرات الاقتصاد الكلي في الجزائر
-	
107	المطلب الأول: تطور وتوزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
112	المطلب الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الصعيد الداخلي في

118	الجزائر
123	المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المبادلات الخارجية خارج قطاع المحروقات
123	خلاصة الفصل الثاني
180-124	الفصل الثالث: التعليم كآلية لتعزيز الروح المقاوالتية
125	تمهيد الفصل الثاني
126	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتعليم
126	المطلب الأول: مفاهيم أساسية
130	المطلب الثاني: المقربات النظرية للتعليم
135	المطلب الثالث: مفاهيم أساسية حول الجامعة والتعليم العالي
142	المبحث الثاني: واقع التعليم في الجزائر
142	المطلب الأول: تطور المنظومة التعليمية الجزائرية
148	المطلب الثاني: المقاربات البيداغوجية التي مرت بها المنظومة التربوية الجزائرية
157	المطلب الثالث: واقع نظام LMD في الجامعة الجزائرية
162	المبحث الثالث: تعليم المقاوالتية، مفاهيم وأبعاد نظرية
162	المطلب الأول: مفهوم التعليم المقاوالتية، أهدافه ومتطلباته.
166	المطلب الثاني: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاوالتية
173	المطلب الثالث: تجارب بعض الدول في تعليم المقاوالتية
179	خلاصة الفصل الثالث
231-180	الفصل الرابع: دراسة ميدانية لأثر المقاربات البيداغوجية في تنمية الروح المقاوالتية لدى عينة من الطلبة الجزائريين
181	تمهيد الفصل الرابع
182	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

182	المطلب الأول: محددات ونموذج الدراسة
188	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
191	المطلب الثالث: أداة الدراسة
198	المبحث الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة وتفسيرها
198	المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة
201	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على المتغيرات المستقلة
-	للاستبيان
206	المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على المتغير التابع
-	للاستبيان
214	المبحث الثالث: اختبار صحة الفرضية الثالثة
214	المطلب الأول: العلاقة بين المهارات المقاوالتية وتنمية الروح المقاوالتية
218	المطلب الثاني: اختبار نموذج الانحدار
229	المطلب الثالث: تفسير ومناقشة النتائج
231	خلاصة الفصل الثاني
236-232	الخاتمة العامة
233	خلاصة الدراسة
233	نتائج الجزء النظري
234	نتائج الجزء التطبيقي
235	مناقشة فرضيات الدراسة
237	مقترحات الدراسة
238	أفاق الدراسة
239	قائمة المراجع
253	الملاحق

قائمة الأشكال والجداول والملاحق

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
(1-1)	المقاولاتية بمفهومها الواسع	16
(2-1)	المقاوول وتوافق الموارد	18
(3-1)	مفهوم المقاولاتية حسب " Bygrave et Hofer "	29
(4-1)	المستوى التعليمي لمنشئي المؤسسات	48
(1-2)	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أشخاص معنوية) حسب المناطق الجهوية للبلاد للسداسي الأول لسنة 2017	111
(2-2)	تطور القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2011- 2015)	116
(3-2)	تطور الصادرات خارج المحروقات خلال الفترة (2012-2016)	119
(4-2)	تطور الواردات حسب مجموعة المنتجات خلال الفترة (2012-2016)	122
(1-4)	نموذج الدراسة	184
(2-4)	منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات الجامعة	208
(3-4)	منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات التخصص	210
(4-4)	منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات الجنس	211
(5-4)	منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات المستوى الدراسي	213
(6-4)	منحنى المتوسطات الحسابية حسب متغير تفضيلات الطلبة	214
(7-4)	شكل انتشار البواقي	226
(8-4)	ثبات تباين الأخطاء بالطريقة البيانية	228
(9-4)	نموذج الدراسة الميدانية	230

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	الفروق بين كل من المدير والمقاول والرائد	40
(1-2)	أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	79-78
(1-2)	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	94
(2-2)	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية نهاية السداسي الأول من سنة 2017	108
(3-2)	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2016-2012	109
(4-2)	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أشخاص معنوية) حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2017-2016	110
(5-2)	عدد مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات خلال السداسي الأول لسنة 2017	112
(6-2)	تطور مناصب الشغل المصرح بها خلال الفترة (2016-2012)	113
(7-2)	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2016-2012)	114
(8-2)	تطور القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2011-2015)	115
(9-2)	تطور القيمة المضافة حسب طبيعة النشاط خلال الفترة (2011-2015)	117
(10-2)	تطور الصادرات خارج المحروقات خلال الفترة (2016-2012)	118
(11-2)	أهم المنتجات المصدرة خارج قطاع المحروقات خلال السداسي الأول لسنتي 2016 و 2017	120
(12-2)	تطور الواردات حسب مجموعة المنتجات خلال الفترة (2016-2012)	121

188	توزيع الطلبة في كليات الاقتصاد لجامعات الجزائر 3، بومرداس، بويرة خلال الموسم الدراسي 2018/2017	(1-4)
189	توزيع الطلبة حسب السنة الدراسية	(2-4)
190	توزيع أفراد العينة في كل كلية	(3-4)
192	تصميم أداة الدراسة	(4-4)
194	صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	(5-4)
196	نتائج اختبار ثبات المحور الأول من الإستبيان	(6-4)
196	نتائج اختبار ثبات المحور الثاني من الإستبيان	(7-4)
299-198	توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية	(8-4)
200	توزيع أفراد العينة حسب شغل وظيفة	(9-4)
200	توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل	(10-4)
201	توزيع أفراد العينة حسب تقضيلات الطلبة عند التخرج من الجامعة	(11-4)
202	حدود مجال كل خيار من خيارات مقياس ليكارت الخماسي	(12-4)
202	درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور المهارات الشخصية	(13-4)
203	درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور المهارات الإدارية	(14-4)
204	درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور المهارات التقنية	(15-4)
205	درجات الموافقة عن مختلف فقرات محاور الدراسة	(16-4)
207-206	درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور الروح المقاولاتية	(17-4)
208	اختبار الفروق في الروح المقاولاتية حسب متغير الجامعة	(18-4)
209	اختبار الفروق في الروح المقاولاتية حسب متغير التخصص	(19-4)
210	اختبار الفروق في الروح المقاولاتية حسب متغير الجنس	(20-4)
211	اختبار الفروق في الروح المقاولاتية حسب متغير السن	(21-4)
212	اختبار الفروق في الروح المقاولاتية حسب متغير المستوى الدراسي	(22-4)
213	اختبار في الروح المقاولاتية حسب شغل وظيفة	(23-4)
214	اختبار الفروق الاحصائية حسب متغير تقضيلات الطلبة	(24-4)
216	مصفوفة ارتباط محاور الدراسة	(25-4)

217	مصفوفة ارتباط متغيرات الدراسة	(26-4)
221	القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار المقدر	(27-4)
221	معنوية نموذج الانحدار المقدر	(28-4)
222	معاملات نموذج الانحدار المقدر	(29-4)
224	القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار المعدل	(30-4)
224	معنوية نموذج الانحدار المعدل	(31-4)
225	معاملات نموذج الانحدار المقدر	(32-4)
228	مصفوفة ارتباط المتغيرات المستقلة	(33-4)

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين	254
02	الاستبيان الموجه للطلبة	255
03	نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج "spss"	259

المقدمة العامة

تمهيد

أصبحت المقاوالتية تحتل مكانة أساسية في الاقتصاد العالمي، نظرا للتطورات السريعة والعميقة التي شهدتها في العقود الأخيرة، والتي أدت إلى الاهتمام أكثر بالمؤسسة الصغيرة، وكذا العمل الحر وتشجيع المبادرة الفردية. ورغم أن المقاوالتية لم تحظى باهتمام الباحثين والاقتصاديين إلا من فترة قريبة من الزمن، إلا أن عدد الدراسات التي تتناول موضوع المقاوالتية في الآونة الأخيرة في تزايد مستمر، وهذا محاولة منها للإحاطة بكل جوانبها كخطوة أولى وضرورية لأبد منها من أجل العمل على نشرها وترسيخ مبادئها في مختلف الأنظمة الاقتصادية.

وقد أخذ مفهوم المقاوالتية في السنوات الأخيرة بعدا جديدا لا يقتصر فقط على منظور إنشاء المؤسسات الصغيرة والذي يبقى السمة الأبرز لهذا المفهوم، ولكن بالإضافة إلى ذلك فهي تمثل مشروع مجتمع يهدف إلى التنمية المستدامة. حيث أن مفهوم التنمية في المجتمعات تغير من المفهوم القائم على المؤسسات العملاقة والتخطيط المركزي إلى مفهوم آخر يعتمد على ما تنتجه هذه المجتمعات من أفكار جديدة وما تولده من تطبيقات مستحدثة (الإبداع والابتكار)، والذي يقوم به أفراد المجتمع بصفة فردية، أو جماعية، من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة قابلة للازدهار والنمو والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو تطوير المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة من أجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق، وهو ما جعل الاستثمار في الموارد البشرية يندرج ضمن أولويات أي دولة، وهذا من خلال البحث عن الوسائل الكفيلة بالنهوض بالروح المقاوالتية لديهم لتحقيق متطلبات التنمية.

ويلعب التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة دورا أساسيا وفعالا في تنمية الروح المقاوالتية لدى الأفراد، عن طريق تزويدهم بالكفاءات والمهارات، وكذا تنمية إدراكهم وتوسيع تصوراتهم وتنمية شعورهم بقدراتهم لتحمل المخاطر وارتياح المجهول بالتفكير الإبداعي، من خلال دمج حاجات الطلبة في مجال المقاوالتية في استراتيجيات التعليم، وتبني المقاربات البيداغوجية التي تسمح بتطوير الاستعدادات والمؤهلات والسلوكات المقاوالتية لدى الطلبة للسماح لهم بتحقيق مواهبهم وإبداعاتهم على أرض الواقع، وهو ما سينعكس إيجابا على التنمية المستدامة.

وفي الجزائر، وباعتبارها من الدول التي عرفت تحولا في سياستها الاقتصادية من خلال تخليها عن الاقتصاد الموجه والتوجه إلى تطبيق سياسة اقتصاد السوق، فقد قامت السلطات السياسية والاقتصادية في البلاد بفتح المجال واسعا أمام المبادرة الخاصة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف خلق منظومة مؤسسية قوية قائمة على مبدأ المنافسة، خاصة في ظل توقيعها لاتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي وسعيها للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة مستقبلا. وهذا من خلال تسخير إمكانات كبيرة تتمثل في وضع آليات للتمويل، وتخفيف الإجراءات القانونية والتشريعية، تقديم امتيازات واعفاءات جبائية، بالإضافة إلى إنشاء العديد من هياكل الدعم

والمرافقة... الخ، كل هذه الإجراءات وغيرها لم تسهم بشكل فعال في الرفع من معدل الزيادة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي لم يتعدى الـ 10٪ سنوياً، دون احتساب المؤسسات المنسحبة من السوق خاصة خلال السنوات الأولى من بداية نشاطها، كما أن مساهمتها في معطيات النشاط الاقتصادي تبقى ضعيفة.

إن المتتبع لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يُدرك ضرورة البحث في كل العوامل والمتغيرات التي لها تأثير على انشاء هذا النوع من المؤسسات واستمرارها، وفي هذا الإطار تسعى السلطات العمومية في البلاد إلى العمل على تنمية الروح المقاولة لدى الأفراد وإكسابهم المهارات التي تجعلهم مؤهلين لتحمل المخاطر والمبادرة لانشاء مؤسساتهم الخاصة، من خلال اعداد برامج تعليمية تلمس في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة وأن منظومة التعليم في الجزائر تعد الوسيلة الرئيسية لغرس الثقافة والمعارف والمهارات في الأفراد على مختلف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية.

إشكالية الدراسة

تأتي هذه الدراسة باعتبارها محاولة بحثية لاستقصاء دور المقاربات البيداغوجية المتبناة في تنمية روح المقاولة لدى الطلبة، ومن ثم فإن التساؤل الجوهرى الذي نحاول أن نجيب عليه من خلال معالجة هذا الموضوع هو:

ما أثر المقاربة البيداغوجية المتبناة في تنمية الروح المقاولة لدى الطلبة الجزائريين؟

الأسئلة الفرعية

لمعالجة وتحليل الاشكالية الرئيسية، وبغية الوصول الى استدلال منطقي وعلمي يمكن من بلورة اطار نظري وفكري حول دور المقاربات البيداغوجية في تنمية الروح المقاولة لدى الطلبة نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي أهم المقاربات النظرية المفسرة للظاهرة المقاولة وما موقع المقاول منها؟؛
2. ما هو واقع المقاولة في الجزائر؟ وما هي أهم الإصلاحات وهيئات الدعم والمرافقة التي استحدثتها الدولة لترقيتها؟؛
3. ما هي استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولة؟؛
4. ما هي المعارف والمهارات المقاولة التي يكتسبها الطالب الجزائري في ظل المقاربة البيداغوجية الحالية ؟ وما تأثيرها في تعزيز روح المقاولة لديه؟.

فرضيات الدراسة

قصد الإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة، تم صياغة مجموعة من الفرضيات، منها ما تعلق بالجانب النظري وأخرى بالجانب التطبيقي وهي كالتالي:

تمثلت فرضيات الجانب النظري في:

1. المقاولة هي إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة وتسييرها والتعامل مع المخاطر التي تواجهها.
2. إن الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة الجزائرية في مجال المقاولة تساهم في ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
3. المقاولة ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فهي كما يلي:

4- الفرضية الأولى: لا تساهم المقاربة البيداغوجية الحالية في تزويد طلبة كليات الاقتصاد بالمهارات المقاولة.

ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- 4-1- لا تساهم المقاربة البيداغوجية الحالية في تزويد طلبة كليات الاقتصاد بالمهارات الشخصية.
- 4-2- لا تساهم المقاربة البيداغوجية الحالية في تزويد طلبة كليات الاقتصاد بالمهارات الادارية.
- 4-3- لا تساهم المقاربة البيداغوجية الحالية في تزويد طلبة كليات الاقتصاد بالمهارات التقنية.

5- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب الخصائص الشخصية لديهم.

ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- 5-1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب الجامعة.
- 5-2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب التخصص.
- 5-3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب الجنس.
- 5-4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب السن.
- 5-5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب المستوى الجامعي.
- 5-6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولة لأفراد العينة حسب شغل وظيفة.

6- الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الشخصية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولة لديه.

ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- 1-6- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الشخصية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولة لديه.
- 2-6- لا يوجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الادارية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولة لديه.
- 3-6- لا يوجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات التقنية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولة لديه.

أسباب ومبررات اختيار الموضوع

هناك عدة أسباب ومبررات أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع من بينها:

- 1- الاهتمام المتزايد الذي يحظى به موضوع المقاولة من طرف الكثير من الباحثين والاقتصاديين وحكومات مختلف الدول المتقدمة منها والنامية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية التي تتطلب البحث عن مختلف الفرص التي يمكن الاعتماد عليها لدفع عجلة التنمية؛
- 2- تزايد الإهتمام في الآونة الأخيرة بالدور الذي يمكن أن يلعبه المقاول في التنمية الاقتصادية؛
- 3- قناعتنا الخاصة بأن المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبقى أحد أهم الحلول الممكنة لمشكلة البطالة التي أصبحت تترك الشباب وخصوصا أصحاب الشهادات منهم؛
- 4- اعتبار التعليم الوسيلة الأساسية في الجزائر لغرس المعارف والمهارات في الأفراد مما يساهم في التحكم في توجهات الطلبة.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة أولا في تناولها لموضوع المقاولة الذي يعد من المواضيع الفتية في الجزائر، حيث انتقلت الجزائر من نظام اقتصادي مركزي تُعتبر فيه الدولة المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي وهي المقاول الوحيد، إلى نظام اقتصادي مبني على الحرية الاقتصادية وإنشاء المؤسسات من طرف المقاولين الذين يمتلكون الخصائص والإمكانيات اللازمة، وبالرغم من المجهودات التي بذلتها الدولة لتشجيع هذه الفئة إلا أن الإقبال على العمل الحر في الجزائر لا يزال لا يلقى الاهتمام الكبير مقارنة بالعمل المأجور لدى مؤسسات وهيئات الدولة، خاصة لدى الطلبة الجامعيين، فالقليل من الطلبة يرغبون في اتباع مسار مهني مقاولي بما فيه من عوائد وتكاليف عند تخرجهم من الجامعة.

كما أن هذه الدراسة تحاول تقديم بعض الحلول لتنمية الروح المقاولة لدى أفراد المجتمع بصفة عامة، وفئة الطلبة بصفة خاصة، والتي قد تمكن من تغيير المفاهيم والقيم الاجتماعية والاقتصادية التي من شأنها ترقية

المقاولة في الجزائر، وبالتالي فالمعلومات المستعملة سوف تستمد أساسا من دراسات حول التجارب الدولية المختلفة، وكذلك من خلال استقراء فئة الطلبة الجامعيين في الجزائر الذي من شأنه تسليط الضوء على اثر الاستراتيجيات والبرامج التعليمية في إمداد هؤلاء الطلبة بالمهارات المقاولة.

بالإضافة إلى أن دراسة تأثير التعليم في تنمية الروح المقاولة يعطي فكرة واضحة للخبراء والباحثين في هذا المجال من أجل القيام بالإصلاحات الضرورية على البرامج والمناهج التعليمية وتكييفها مع متطلبات وخصوصيات الفئات المستهدفة (الطلبة الجامعيين بشكل أساسي)، لتشجيع الطلبة على ولوج عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند تخرجهم من الجامعة.

أهداف الدراسة

سنحاول من خلال هذا الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- 1- الالمام بمفهوم كل من المقاولة والمقاول؛
- 2- تشخيص واقع المقاولة في الجزائر؛
- 3- محاولة تقييم الروح المقاولة عند طلبة كليات الاقتصاد، وتحديد الفروق المعنوية إن وجدت بحسب بعض الخصائص الشخصية كالعمر، الجنس، التخصص؛
- 4- التعرف فيما إذا كانت البرامج التعليمية تسمح للطلاب بأن يكتسب المعارف والمهارات التي تسمح له في الشروع في تأسيس مؤسسة صغيرة وتسييرها وفق الأسس التي تجعل منها عملا ناجحا.
- 5- البحث عن درجة الارتباط بين المعارف والمهارات التي يكتسبها الطلبة خلال دراستهم الجامعية وروح المقاولة لديهم.

حدود الدراسة

تم إعداد الإطار النظري للبحث بالاعتماد على مجموعة من المراجع والدراسات التي تناولت موضوع المقاولة على مر تطور الظاهرة، كما تم الاعتماد في تحليل واقع المقاولة في الجزائر على التقارير التي تعدها وزارة الصناعة والمناجم ومختلف الهيئات الوطنية ذات الصلة بالمقاولة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أما بالنسبة للدراسة الميدانية فقد اعتمدت على المعلومات المتحصل عليها من قائمة الاستبيان الذي تم اعداده بالاعتماد على الإطار النظري حيث استهدف الدراسة الطلبة الجامعيين، وبسبب عامل الزمن والإمكانات فقد ارتكزت الدراسة على طلبة كليات الاقتصاد لثلاث جامعات، وتحديدًا كل من جامعة الجزائر3، جامعة بومرداس، وجامعة بويرة، من خلال عينة مكونة من 560 طالب، حيث تم توزيع واسترجاع الاستمارات خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2017-2018.

منهج الدراسة

بالإستناد إلى طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والمتمثلة في معرفة أثر المقاربة البيداغوجية المتبناة في تنمية الروح المقاولة لدى الطلبة الجزائريين، وفي ضوء الأسئلة التي تسعى الدراسة للإجابة عليها، تم الاعتماد على أكثر من منهج واحد، فقد استعنا بكل من المنهج الوصفي والذي رأيناه أكثر ملائمة لعرض مختلف المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالمقاولة والتعليم، وهذا بالاستعانة بمختلف الدراسات والكتب والرسائل العلمية (ماجستير، دكتوراه)، التي تطرقت لموضوع الدراسة، إضافة إلى المنهج التحليلي والذي استخدمناه في تحليل وتفسير مختلف الأشكال والجداول والنتائج المتوصل إليها سواء في الجانب النظري، أو التطبيقي، والمنهج التاريخي لسرد مختلف التطورات التاريخية التي طرأت على متغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة

حسب اطلاعنا حول موضوع بحثنا وجدنا مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولته، ولكن من زوايا تختلف عن الزاوية التي نريد دراستها، ومن بين أهم الدراسات التي اطلعنا عليها نجد:

1. دراسة "Mory siomy" بعنوان "Développement des compétences de leaders en promotion de la culture entrepreneurial et de l'entrepreneurship: le cas de rendez-vous entrepreneurial francophonie"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية نوقشت في ماي 2007 بجامعة "Laval" بمقاطعة كيبيك الكندية، هدفت الدراسة إلى البحث في ملائمة برنامج الموعد المقاولة الفرنسي طبعة 2004 الذي يهدف إلى تكوين مكونين من أجل ترقية ثقافة المقاولة في الدول الفرنكوفونية عن طريق التكوين باستخدام تكنولوجيا السمعي البصري، من خلال طرح إشكالية أثر البرنامج على اكتساب المهارات بالنسبة للمشاركين، وقد اعتمد الباحث في دراسته على استبيان موجه للمشاركين في هذا البرنامج في 10 دول فرنكوفونية هي بلجيكا، السنغال، بوركينا فاسو، فرنسا، ساحل العاج، فيتنام، كندا، مدغشقر، تونس، جزر موريس. لتقييم فعالية وشمولية البرنامج من حيث تأثيره والوسائل المتاحة. حيث توصلت الدراسة إلى أن النظام البيداغوجي بشكل عام يؤثر على اكتساب المشاركين للمهارات المقاولة، كما أن هناك علاقة بين المهارات المكتسبة وبين المحددات السلوكية المرتبطة بالتعلم والبيئة، وكذلك تم تأكيد على وجود علاقة بين مهارات ترقية ثقافة المقاولة وبين الخصائص السوسيو ديموغرافية للمشاركين في البرنامج، كما تم التوصل إلى أن أغلب هذه الدول تستخدم سياسة تقليدية لدعم المقاولة. وقد كانت من أهم توصيات الدراسة أن ترقية ثقافة المقاولة يجب أن تركز على سياسة شاملة تلعب فيها أنظمة التعليم محورا أساسيا في تكوين قادة التغيير.

2. دراسة "Jean-Pierre Boissin, Barthélemy Chollet, Sandrine Emin" بعنوان "Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise" (2007) تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وضعية ترقية

الثقافة المقاولة في الجامعة وكيف يمكن أن يحصلها الطالب حتى يتمكن من إنشاء مؤسسة بعد التخرج، وقد انصبت أبعاد قياس مدى اهتمام الطلبة بإنشاء مشاريع بعد التخرج على طبيعة التكوين المقاولة، الجنس، المستوى الدراسي، وكذلك المحيط الذي يتفاعل فيه الطالب، وقد أوضحت الدراسة أن الثقافة المقاولة لدى هذا الأخير ركيزة أساسية لاستقطابه لإنشاء مؤسسة بدرجة ثقة وقدرة عالية في إمكاناته، وقد نسب هذا إلى طبيعة المحيط العملي ومنظوره إلى المقاولة. كما أبرزت أن الاختلاف يكمن أيضا في جنس الطالب (الذكور والإناث) والأشخاص المحيطين به وفكرهم المقاولة، وقد وصلت في الأخير إلى أن تفكير الطلبة في إنشاء مؤسسة بعد التخرج يختلف وفقا للثقافة المقاولة التي يمتلكونها، وأن الجامعة ملزمة بتطوير هذه الثقافة لديه عن طريق تضمينها في البرامج البيداغوجية ووفقا للدراسة فإنه من بين الطلبة من رأى أنه يجب تكوينهم في مجال المقولة وإنشاء المشاريع ويجب أن يظهر ذلك في كشف نقاطهم عند التخرج.

3. دراسة لفقر حمزة، بعنوان **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقولة مع دراسة حالة برنامج CREE-GERME المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف بسطيف**، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2008-2009، وضحت هذه الدراسة دور برامج التكوين في رفع روح المقاولة لدى المتكولين نجاحهم منذ نشوء فكرة مشروعهم إلى تسييرها وتطويرها وفق برنامج CREE-GERME المعتمد من طرف الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف. وكان من بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هو أن هذا البرنامج حقق نتائج إيجابية، حيث أن نسبة كبيرة من المشاركين في هذا البرنامج استطاعوا أن ينشئوا مؤسساتهم وينجحوا في تسييرها بطريقة حسنة وضمان استمراريتهما، ولكن فعاليتها من ناحية خلق روح المقولة لدى الأفراد كانت جد محدودة، وكان هدف الباحث في هذه الدراسة منصبا على تقييم البرامج التكوينية بغض النظر على طبيعة المتكولين ومؤهلاتهم العلمية.

4. دراسة دباح نادية، بعنوان **دراسة واقع المقاولة في الجزائر وآفاقها (2000-2009)**، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011-2012، حاولت هذه الدراسة تشخيص واقع المقاولة في الجزائر من خلال عرض أهم الإصلاحات المطبقة في هذا المجال، سواء فيما يتعلق بالإطار القانوني والتشريعي، أو بالإطار المؤسساتي الرامي إلى تقديم الدعم والمساندة الضروريين للمقاولين من أجل مساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، وأيضا على ضمان بقائها، كما حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على أهم العقبات التي تشوب المحيط العام للمقاولة، والتي تحد من ميول الأفراد لإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وبالتالي تحول دون بناء نسيج اقتصادي قوي من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في ظل الإمكانيات المادية والبشرية والتسويقية الهامة في الجزائر، وقد قامت الباحثة بصياغة استبيان تم

توزيعه على عينة يقدر عددها بـ 30 مقاولا بالجزائر العاصمة، وامتدت الدراسة إلى غاية شهر ماي 2011، والتي خلصت إلى أن هناك تأثير كبير للعوامل الشخصية للمقاول مثل الرغبة في الخروج من حالة البطالة، تحقيق الكسب المادي، الاستقلالية، الرغبة في تحقيق انجاز شخصي، تحمل المسؤولية، المخاطرة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، في حين لم تتوصل الدراسة إلى أثر ملموس للخصائص المقاولة المتمثلة في الإبداع والابتكار والمبادرة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

5. دراسة الجودي محمد علي، بعنوان **نحو تطوير المقاولة من خلال التعليم المقاولة - دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة -**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014-2015، حاولت هذه الدراسة إبراز أهمية التعليم المقاولة في تعزيز الروح المقاولة لدى الطلبة الجامعيين، وجاءت الدراسة الميدانية دراسة مسحية لعينة من الطلبة الذين يدرسون التعليم المقاولة والمتمثل في تخصص ماستر مقاولة وتسيير، وتوصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود روح مقاولة لدى الطلبة ووجود علاقة بين التعليم المقاولة الحالي وروح المقاولة لدى الطلبة لكن ليست بالعلاقة القوية.

6. دراسة محمد قوجيل، بعنوان **دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولة في الجزائر**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015-2016، ركزت هذه الدراسة على تحليل مدى فعالية سياسات دعم المقاولة في الجزائر، وهذا بالتطرق إلى قدرة السياسات الحكومية على التحكم في العوامل الثقافية، الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية وتفعيل أداء هيئات الدعم والمرافقة المقاولة للتمكن من توفير البيئة الملائمة لتحقيق البروز المقاولة، وقد اعتمد الباحث في دراسته على عينة من أصحاب المؤسسات الناشئة في كل من ولايات ورقلة، غرداية، بسكرة، باتنة ووادي سوف، حيث توصل إلى أن سياسات دعم المقاولة في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال على البروز المقاولة، كما أظهرت نتائج التحليل التي قام بها عدم فعالية أداء هيئات الدعم والمرافقة في أداء دورها المطلوب.

إضافة الباحثة

لقد حظي موضوع المقاولة بالعديد من الدراسات والأبحاث، أثبتت معظمها مدى قدرة المقاولين على النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع معين، كما تركزت بعضها على السبل التي تسمح بتعزيز روح المقاولة لدى الأفراد، واستبصارا بالأبحاث السابقة وامتداد لها سوف نركز دراستنا الحالية على المهارات المقاولة التي سوف يكتسبها طلبة كليات الاقتصاد في ظل المقاربة البيداغوجية الحالية ومدى تأثيرها على الروح المقاولة لديهم.

تقسيمات وهيكل الدراسة

قصد الإلمام بحوثيات ومتطلبات الدراسة، تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول، منها ثلاث فصول نظرية وفصل تطبيقي، يسبقهم مقدمة عامة تتضمن مختلف الأبعاد الأساسية للموضوع مع طرح الإشكالية بالإضافة للدراسات السابقة، وتنتهي بخاتمة تتضمن مختلف النتائج المتوصل إليها في الجانبين النظري والتطبيقي، إلى جانب تقديم مجموعة من الاقتراحات والآفاق المستقبلية للبحث. وتتمثل فصول هذه الدراسة فيما يلي:

- **الفصل الأول:** يتناول هذا الفصل الأسس النظرية للمقاولة والمقاول، وهذا من خلال التطرق لتطور الدراسة في المقاولة، ومختلف صورها، وكذا أهميتها وأبعادها، مروراً بطبيعة المقاول، خصائصه، والعوامل المؤثرة في تكوينه، وصولاً إلى مختلف أشكال الأعمال المقاولة، والمراحل التي يمر بها المقاول من الفكرة إلى المؤسسة.

- **الفصل الثاني:** حاولنا من خلال هذا الفصل تشخيص واقع المقاولة في الجزائر من خلال استعراض ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الإطار التاريخي والتشريعي للمقاولة وآليات دعمها في الجزائر، وكذا تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهماتها في مؤشرات الاقتصاد الكلي في الجزائر.

- **الفصل الثالث:** ركزنا في هذا الفصل على التعليم بصفة عامة والتعليم المقاولة بصفة خاصة، حيث تم توضيح الإطار النظري للتعليم، وواقعه في الجزائر من خلال إبراز مختلف إصلاحات التعليم العام والعالي، كما تم التطرق للتعليم المقاولة من خلال مفهومه، أهميته، ومتطلباته، بالإضافة إلى مختلف استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولة، وفي الأخير تم التطرق لتجارب بعض الدول في تعليم المقاولة.

- **الفصل الرابع:** خصص هذا الفصل للجانب الميداني، حيث حاولنا دراسة أثر المقاربة البيداغوجية المتبناة في تنمية الروح المقاولة للطلبة الجزائريين، وهذا بتسليط الضوء على الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، ومن ثم عرض وتحليل إجابات أفراد العينة وتفسيرها، وفي الأخير قمنا بتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

**الفصل الأول: الأسس النظرية
للمقاولة والمقاولة**

تمهيد

شهدت العقود الأخيرة اهتماما متزايدا بالمقاولاتية بمختلف نماذجها من قبل الباحثين والمتخصصين من مختلف التوجهات، ويرجع هذا الاهتمام البالغ بهذا الحقل الدراسي إلى النمو الكبير الذي يحققه الاقتصاد، بسبب تنامي أعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تتميز بفعالية في الأداء وقدرة كبيرة على التأقلم مع مختلف الظروف والبيئات، بالإضافة إلى تطوير المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة من أجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق. كما تمثل المقاولاتية أيضا وسيلة للاندماج الاجتماعي لأفراد المجتمع من خلال توفير مناصب عمل لهم، فالمقاولاتية تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة والتي تأخذ بعين الاعتبار جميع الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات، لذلك ظهرت مفاهيم أخرى مستوحاة من المقاولاتية بمعناها الواسع من بينها: المقاولاتية الداخلية، المقاولاتية الإجتماعية... الخ. فأصبح أمر إدراك المقاولاتية وتوظيفها والتأسيس لها ضرورة لا اختيارا أمام مختلف الدول.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن أن نتطرق إلى موضوع المقاولاتية دون التعرّيج على مفهوم المقاول كونه يمثل العامل البشري المبدع الذي لا يمكن أن ندرس أي ظاهرة اجتماعية كانت، أو اقتصادية دون أن يأخذ حيزا معتبرا في مجال تلك الدراسة.

لذلك سنحاول في هذا الفصل أن نجمع معظم التعاريف التي تطرقت إلى مفهومي المقاولاتية والمقاول من خلال استعراض مختلف الإسهامات العلمية للعلماء والباحثين من خلفيات علمية متعددة لأجل الوصول إلى إزالة الغموض حول هذين المصطلحين، بالإضافة إلى توضيح مختلف العوامل والظروف التي يكون لها تدخل في صناعة شخصية المقاول ودفعه وتشجيعه على المقاول وأهم الخصائص التي تميزه، ومن ثم الانتقال إلى إبراز أهم أشكال الأعمال المقاولاتية.

المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للمقاولاتية

تطور مفهوم المقاولاتية خلال مرحلة زمنية طويلة تعدت 250 سنة، لكن هذه الفترة الزمنية الطويلة وقفت عاجزة عن إيجاد مفهوم موحد للمقاولاتية خاصة مع الاختلافات الكبيرة التي اكتتفت تطور الدراسات والأبحاث المتعلقة بالموضوع، فالمقاولاتية هي مجال برز وتطور من خلال مختلف المجالات العلمية، حيث حللها الاقتصاديون، علماء الاجتماع، المؤرخون وعلماء النفس والمتخصصون في علوم السلوك وعلوم التسيير... الخ، مما أدى إلى تعدد واختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها، إلا أن هناك اتفاق بين مختلف الباحثين على الأهمية المتنامية للمقاولاتية التي تدرها على الدول في مختلف الجوانب.

المطلب الاول: تعريف المقاولاتية والروح المقاولاتية

إن أهمية المقاولاتية في تنمية المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، أدت بالباحثين في هذا المجال إلى البحث عن السبل الكفيلة بالنهوض بالروح المقاولاتية لدى أفراد المجتمع، لذلك سنحاول فيما يلي توضيح كل من مفهومي المقاولاتية والروح المقاولاتية.

1- تعريف المقاولاتية

تناول الباحثون المقاولاتية من وجهات نظر مختلفة تبعاً لمعتقداتهم وثقافتهم، إضافة إلى البيئة التي يعملون بها، أو تتطلق منها أبحاثهم. وهذا ما أحدث تباينا كبيرا في التعاريف، حيث لم يظهر أي اتفاق، أو إجماع عالمي على مفهوم محدد للمقاولاتية، فبالنسبة لـ "W.B.Gartner (1990)" فقد حدد أربعة وأربعين تعريفا مختلفا للمقاولاتية، صنفها ضمن ثمانية محاور أساسية كل منها يعالج جزئية في الظاهرة المقاولاتية،¹ وفي دراسة أخرى استطاع "L.J.Filion (1997)" حصر خمسة وعشرين موضوعا أساسيا للبحث في هذا المجال.²

فمصطلح المقاولاتية "Entrepreneurship" تم اشتقاقه من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur" وقد ترجمت من طرف الكيبيكيين (كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "Entrepreneuriat"³، وتعني كلمة "Entrepreneurship" = حاول، بدأ، خاض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة.⁴

وقد استعمل مصطلح المقاولاتية لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر حيث تضمن مفهومه معنى المخاطرة، وقد دخل مفهوم المقاولاتية إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر

¹ 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 de doctorat en science de gestion; université de Rouen, France, 2003, p27.

² Metaiche Fatima, *le profil des femmes entrepreneurs en Algérie – étude exploratoire-*, mémoire de magistère en science de Gestion, université de telemcen, 2010, P20.

³ Pierre-Andre JULIEN et MARHESNAY, *l'entrepreneuriat*, édition economica, paris, 1996, p08.

⁴ A.FRANCOL, *manuel d'organisation, organisation de l'entrepreneur*, les éditions d'organisation, paris, 1983,p16.

حيث تم وصف التاجر الذي يشتري سلعا بسعر محدد ليبيعهها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقا بأنه مقاول وبهذا بقيت روح المخاطرة ملازمة لمفهوم المقاولاتية.

ومن بين مختلف الأعمال التي درست المقاولاتية سوف نحاول إبراز أهم أربعة تصورات موجودة في الأدبيات المقاولاتية من خلال أعمال كل من "Verstraete & Fayolle (2005)"، والمتمثلة في التعرف على فرص الأعمال واستغلالها، إنشاء مؤسسات جديدة، خلق القيمة، والإبداع.¹

1-1- التعرف على الفرص واستغلالها

تتكون المقاولاتية حسب هذا الاتجاه من عنصرين أساسيين هما المقاول والفرصة، اذ تعتبر الفرصة نقطة الانطلاق لأي مشروع فلا يمكن تصور مقاولاتية دون فرصة. وفي هذا الإطار يعرف "P. Drucker (1964)" المقاولاتية بأنها القدرة على تعظيم الفائدة من الفرص، وأن المقاول هو الشخص الذي يستطيع أن يعظم الفرصة²، ويرى كل من "Venkataraman & Shane" أن المقاولاتية هي عملية بواسطتها تكتشف الفرص وتقيم وتستغل لخلق منتجات وخدمات مستقبلية³.

والفرصة حسب "Casson" تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات ومواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثمرة والتي يقوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمرة بشكل أفضل للمستهلكين، وتفتن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة قصد استغلالها.⁴

كما يوجد أيضا حسب "Drucker" مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل في:⁵

- الفرص المتواجدة في الأسواق كثمرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشبعة؛
- الفرصة الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية والاقتصادية؛
- الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة.

¹ Alain Fayolle, Thierry Verstraete, **Paradigme et entrepreneuriat**, Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 4, n°1, 2005.

² الهام فخري طميلة، التسويق في المشاريع الصغيرة، مدخل استراتيجي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص44.

³ Alain Fayolle, Thierry Verstraete, Op cit, p34.

⁴ Eric Michael Laviolette, Christophe Loue, **Les compétences entrepreneuriales: Définition et construction d'un référentiel**, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25,26,27 octobre 2006, p3.

⁵ Karim Messeghem, **L'entrepreneuriat en quête de paradigme: apport de l'école autrichienne**, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006, p5.

فالمقاول حسب هذا الاتجاه هو الشخص القادر على اكتشاف الفرص المتواجدة في الأسواق والعمل على استغلالها وتقديمها على شكل سلع وخدمات ثمينة، أي دراسة ظهور نشاط اقتصادي جديد نتيجة استغلال فرصة معينة، والذي ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة.

إلا أن هذا الاتجاه نجده يُركز فقط على دراسة طريقة استغلال، أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة. متجاهلا الفرص المقاولاتية التي قد تتشكل بعد إنشاء النشاط، أي أنه ليس بالضرورة أن تكون الفرصة هي نقطة الانطلاق.

1-2- إنشاء مؤسسات جديدة

يعتبر هذا الاتجاه والذي يتزعمه "Gartner" أن المقاولاتية هي عملية إنشاء مؤسسات جديدة، من خلال التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار والخبرة، والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد. حيث ركز "Gartner" أساسا على مسألة ظهور المؤسسة وكيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز والتحول إلى كيان موجود حقا بعدما كانت مجرد فكرة، كما يشيد أيضا بقدرة المقاول الحقيقي على تحويل الأحلام الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مؤسسة جديدة¹.

فحسب "Gartner" المقاولاتية تشمل مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيده وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية وغيرها وذلك من أجل تجسيد الفرصة في شكل مؤسسة مهيكلية.

وفي هذا الإطار أيضا عرف "Choo & Wong (2006)" المقاولاتية بأنها عملية خلق مؤسسة جديد بأفكار جديدة². حيث اشترطا "Choo & Wong" أن تحمل المؤسسة الجديدة أفكارا لم يسبقها أحد إليها، فالمقاولاتية حسبهما تعني تحقيق السبق في قطاع معين، من خلال إبتكار المقاول لشيء جديد في مجال معين وترجمته في شكل تنظيم جديد.

من خلال هذه المقاربة فالمقاولاتية تعرف على أنها مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة، معناه النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة واستغلال الموارد (مادية، معلوماتية، بشرية...الخ) من أجل تحويل الفرصة إلى مؤسسة منظمة ومهيكلية. غير أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض، حيث أنه يمكن الاعتماد على مؤسسة قائمة لاستغلال فرصة، أو إبتكار ما بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة، كما لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة إلى تقديم قيمة إضافية ذات مستوى عال.

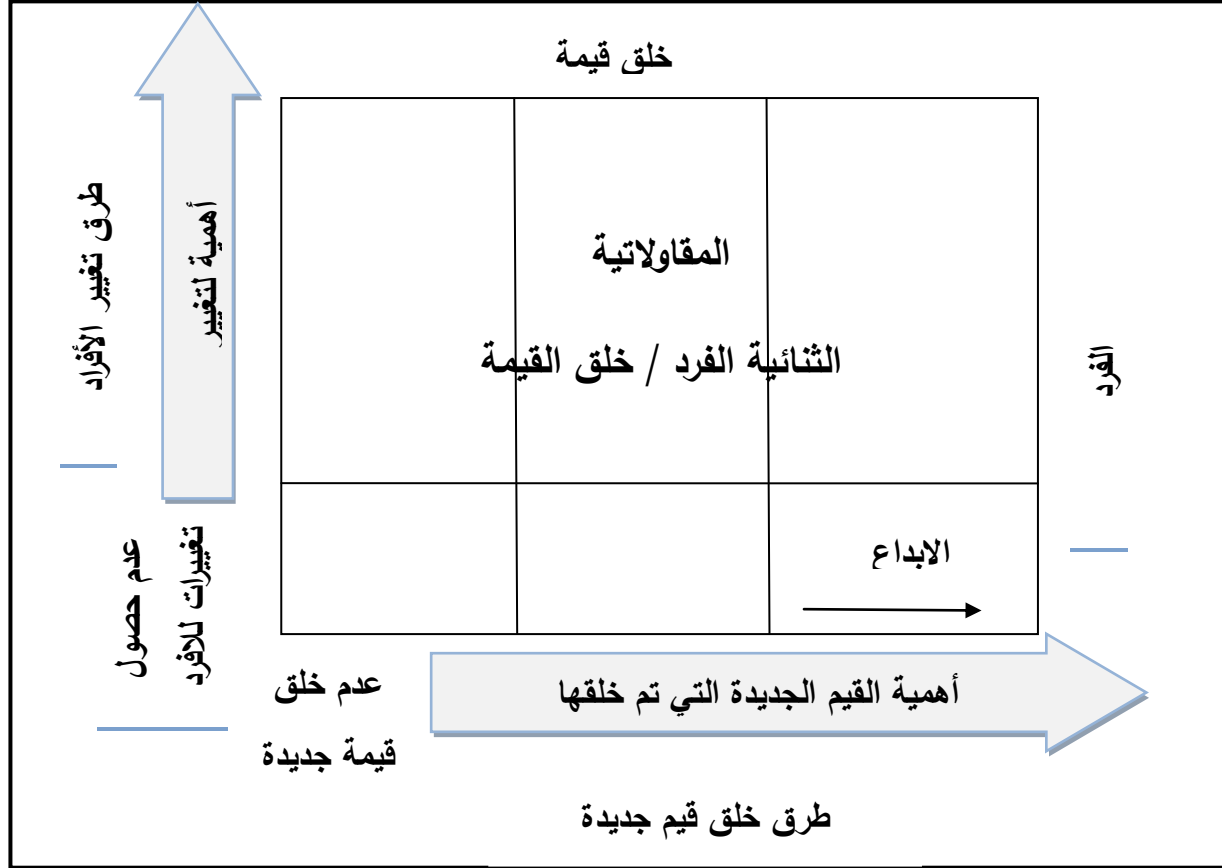
¹ Ibid, p37.

² أحمد المعاني وآخرون، قضايا إدارية معاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2011، ص 288.

1-3- الازدواجية بين الثنائية الفرد - القيمة

يتزعم هذا الاتجاه "Bruyat" الذي يرى أن المقاولاتية تتمحور حول الثنائية الفرد وخلق القيمة¹، وقد قام بتمثيل مجال المقاولاتية في الشكل التالي:

الشكل رقم (1-1) المقاولاتية بمفهومها الواسع



Source: Thierry Verstraete, *Entrepreneuriat, Connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*, édition de l'harmattan, paris, France, 1999, p1

فقد وضع "Bruyat" من خلال الشكل أعلاه العلاقة بين الفرد وخلق القيمة والتي تُعتبر علاقة تبادلية، فالفرد هو الذي يقوم بخلق القيمة وذلك تبعاً لأهدافه وإمكاناته والخصائص التي يتميز بها، والعكس فإن خلق القيمة كذلك تؤثر في سلوك الفرد وقناعاته واهتماماته.

وهو نفس توجه "Morin" الذي يرى أن الثنائية الفرد/خلق القيمة هي عبارة عن مبدأ يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين، الأول ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة، فحسب

¹ Alain Fayolle, *Entrepreneuriat: Apprendre à entreprendre*, Dunod, Paris, 2004, p30.

هذا المنظور عرف "Hisrich & Al (2005)" المقاولاتية بأنها عملية ديناميكية لخلق ثروة بطريقة تزايدية من قبل أفراد يتقبلون المخاطرة ويقدمون قيمة اضافية¹.

فالمقاولاتية حسب "Hisrich & Al" هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم وتحمل المخاطر المصاحبة لها، واستقبال المكافأة الناتجة عنها، إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، بواسطة أفراد يتحملون مخاطرة كبيرة، ويقدمون قيمة إضافية إلى المنتجات أو الخدمات، من خلال أخذ روح المبادرة والتحرك في الوقت المناسب والعمل على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق والمجتمع، فمن خلال هذا المنظور يتم دراسة الفرد كفاعل لخلق القيمة.

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن القيمة التي قدمها الفرد تحتل مكانة كبيرة في حياته، وتؤثر عليه بشكل كبير، فهي قادرة حتى على تغيير صفاته وقيمه، كما تدفعه إلى تعلم أشياء جديدة، فعندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة، أو تقديم إبتكار ما يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه إلى درجة أنه يصبح معرّفا به.

1-4- الإبداع

أشار الباحث الاقتصادي "J. Schumpeter (1934)" إلى أن المقاولاتية هي الإبداع والإبتكار سواء في تقديم منتجات جديدة، أو طرق إنتاجية جديدة، أو تطوير أسواق جديدة، وأن مثل هذا الإبداع يقود إلى خلق الثروة في حال أفرز طلبا عليه نتيجة تقديم وخلق قيمة مميزة للعملاء.² فالإبداع يُعتبر شرطا أساسيا لخلق القيمة سواء كان هذا الإبداع تكنولوجيا، أو تنظيميا وهو ما ذهب إليه أيضا كل من "Drucker" و "Julien & Marchesnay".

أما دراسة "Carland & Al (1984)" فقد قدمت تعريفا للمقاولاتية على أنها مهمة، أو منصب يقدم الشخص الذي يتولاه أفكارا غير اعتيادية للمنظمة التي يعمل بها، أو تلك التي يتولى ادارتها، أو قيادتها³.

فحسب هذا الاتجاه المشروع المقاولاتي يركز عادة على الإبداع، والذي قد يكون إبداعا تكنولوجيا غير مسبوق، أو إبتكار منتج جديد، أو طريقة جديدة في تقديم المنتج، أو الخدمة، وقد يكون الإبداع في التسويق، أو التوزيع، وقد يكون في إعادة هيكلة التنظيم، أو إدارته...الخ، فالمشروع المقاولاتي يركز على طريقة جديدة في عمل الأشياء، قصد اضافة قيمة جديدة من خلال الإبداع في توافق الموارد⁴، كما تظهر في الشكل رقم (2-1):

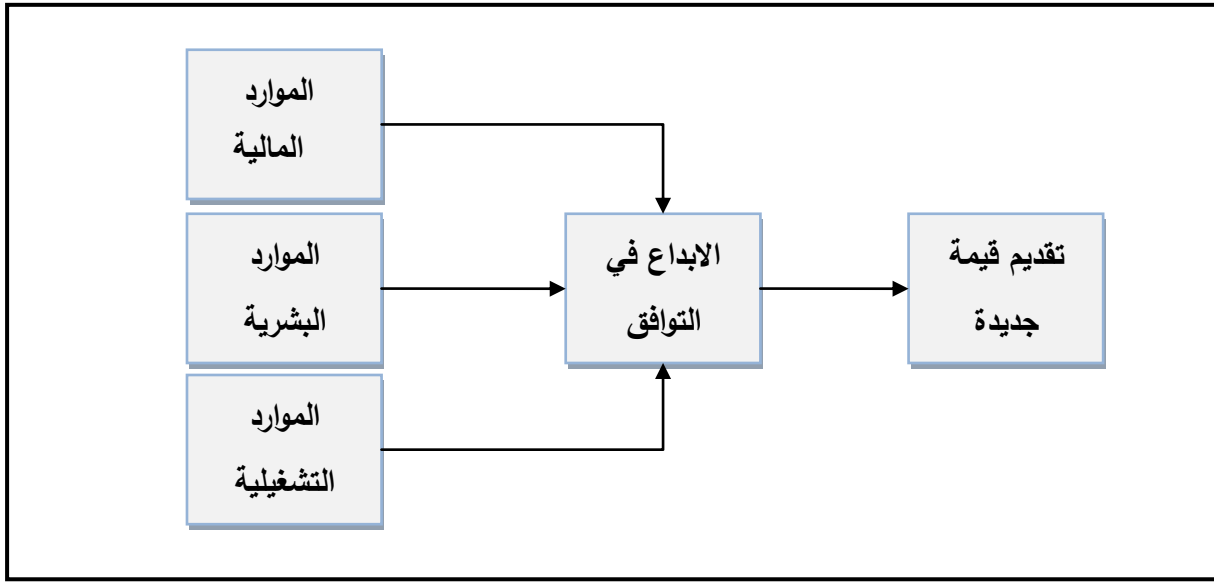
¹ أحمد المعاني وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص288.

² الهام فخري طلمية، مرجع سبق ذكره، ص44.

³ أحمد المعاني وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص288.

⁴ مجدي عوض مبارك، الريادة في الاعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص129.

الشكل رقم (1-2): المقاول وتوافق الموارد



المصدر: فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006، ص14.

نستنتج من الشكل السابق أن تقديم قيمة جديدة للمؤسسة والتي تُعتبر أساس المقاولاتية تتطلب توافق الموارد على اختلاف أنواعها، سواء كانت موارد مالية، أو موارد بشرية، أو موارد تشغيلية، ويجب أن يكون هذا التوافق إبداعياً حتى ينتج عنه منتج، أو خدمة جديدة، أو طريقة عمل جديدة، أو الحصول على مصدر توريد جديد... الخ، ويعتبر المقاول هو المبدع الذي ينظم ويعظم الفرص، من خلال الوقت، والجهد، والمهارات، متحملاً مجموعة من المخاطر لتنفيذ أفكاره. فالإبداع يساعد منظمات الأعمال على أن يكون لها الدور المقاولاتي سواء في تقديم المنتجات، أو الخدمات، وإرضاء الزبائن، والقدرة على اختراق الأسواق والسيطرة على جانب معين منها.

ويظهر من خلال المقاربات السابقة أنها تكمل بعضها البعض فلا يكفي الاعتماد على مقارنة واحدة لوصف ظاهرة المقاولاتية، لذا يمكن ترجمة العلاقات بين النماذج الأربعة التي توضح مفهوم المقاولاتية كالتالي:

- المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص والعمل على استغلالها بكفاءة عالية؛
- يتم استغلال الفرص من خلال توفير الوقت، العمل، رأس المال ومختلف الموارد الأخرى ضمن تنظيم معين؛
- لا يمكن لهذا التنظيم أن يستمر دون أن يوفر قيمة بشكل مستمر، وعليه لا يتم استغلال فرصة معينة إلا إذا كانت مناسبة لتقديم قيمة إضافية لهذا التنظيم؛

- غالبا ما يكون الإبداع أساسا لخلق القيمة سواء كان تنظيميا، تقنيا، تجاريا، جذريا، أو جزئيا، ويتم ترجمته من خلال تقديم منتج، أو خدمة جديدة، تطوير طرق وأساليب العمليات، أو إنشاء مؤسسة جديدة في السوق، أو القطاع...الخ.

2- الروح المقاولاتية

لقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبير في تدعيم وتشجيع المقاولاتية، فالفعل المقاولاتي هو نتيجة للروح المقاولاتية للمقاول.

وحسب "C. Leger-Jarniou"¹ لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية "l'esprit d'entreprendre" وروح المؤسسة "l'esprit d'entreprise" فكل منها مفهومها الخاص، فروح المؤسسة بالنسبة لها تتمثل في مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول.

أما عن الروح المقاولاتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولاتية وليس كمفهوم لها. حيث ترتبط روح المقاولاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل، أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على انجاز الأعمال بطريقة مختلفة.

وحسب التعريف المقدم من مجموعة من المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولاتية، يجب أن لا تنحصر روح المقاولاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية. ولذلك لا يجب حصر روح المقاولاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل.²

فالروح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، فهي تتعلق بالأخذ بزمام المبادرة التي يبدئها والعمل، أو الانتقال للتطبيق.

فالأفراد الذين يتمتعون بالروح المقاولاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على انجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير، وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء

¹ C. Leger-Jarniou, A propos de promotion auprès des jeunes esprit d'entreprise ou esprit d'entreprendre? pp1-2, Sur le site http://www.reaampe.org/3_download/Esprit_entreprise_et_entrepreneuriale, consulté le 20/06/2014.

² Anne-Françoise Lambert, Jean Donnay et autres, Réalisation d'une boîte à outils pédagogique qui contribue au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire, Mai, 2005, p 16. Sur le site : www.freefondation.be (25/12/2010).

الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة، ولا حتى في الدخول في مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة للتعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة. وهو ما يتطلب مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوك وتصرف هذه الشخصية، حيث لم يتفق الباحثين على حصرها، ولكننا يمكن أن نستشف منها ما يلي:¹

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها؛
- خلق القيمة: حيث تعكس هذه القدرة إمكانيات المقاولاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع، أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر، تمويل وتمويل جديدة، وصف طريقة تنظيمية جديدة؛
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي؛
- اتخاذ القرارات الصائبة؛
- اقتحام الغموض؛
- المبادرة والمبادأة وتحقيق السبق؛
- استقراء المعلومات والتدقيق فيها؛
- تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف؛
- التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط؛
- التصرف على أساس توقعات محسوبة؛
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل؛
- يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة؛
- التعامل بمرونة؛
- الديناميكية، التفكير النقدي.

مما سبق، يمكننا أن نستنتج أن الروح المقاولاتية ليست علما ولا فنا فقط، ولا خصائص وصفات محددة فطرية أو مكتسبة بل هي ممارسة وسلوك تغذيها قاعدة معرفية، والمعرفة في مجال المقاولاتية هي وسيلة لتحقيق الغاية، فالروح المقاولاتية هي الأخذ بزمam المبادرة في تجريب الأشياء الجديدة، أو القيام بالأعمال بطريقة مختلفة باستخدام أفضل مزيج من الموارد المختلفة، وسنقيسها في هذه الدراسة عن طريق مجموعة من السمات المقاولاتية المفتاحية التي تشكل شخصية المقاول وتؤثر في سلوكه وقدراته واستعداداته، وتم تحديدها من خلال الدراسات السابقة كما يلي:

¹ اليمين فالتة، لطيفة برني، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، دراسة إستطلاعية عند عينة من طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقة مقدمة للملتقى الدولي: المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 08 /07 /06 أفريل 2010، ص ص08-09.

- الحاجة للإنجاز؛
- الميل للمخاطرة واقتحام الغموض؛
- الإبداع؛
- الاستقلالية وتحمل المسؤولية؛
- روح المبادرة.

المطلب الثاني: المقاربات الأساسية لدراسة المقاولاتية

تناولت العديد من الإسهامات المقاولاتية من جوانب عديدة ومتنوعة حسب اختلاف توجهات وتفكير المهتمين بها، لتتحول المقاولاتية بذلك إلى ظاهرة متعددة الأبعاد تم التركيز حسب كل مقارنة على جانب معين منها وبشكل منفصل عن المقاربات الأخرى مما ساهم في تشكيل صورة غير مكتملة تسمح بتوضيح ماهيتها، حيث أنه لحد الآن ليس هناك اتفاق أو إجماع حول مفهوم محدد للمقاولاتية، ولأجل وضع هيكلية شاملة ومبسطة لتطور البحث في المقاولاتية يمكننا حصر ثلاث مقاربات فكرية مهيمنة هي المقاربة الوظيفية والمقاربة السلوكية بالإضافة إلى مقاربة السيورة المقاولاتية.

1- المقاربة الوظيفية (الوصفية)

يدرس هذا الاتجاه المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، حيث تمت دراسة المقاولاتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقاً من العلوم الاقتصادية والاجتماعية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولاتية في محاولة منها للإجابة على التساؤلين التاليين:¹ ما هو تأثير الأنشطة المقاولاتية على الاقتصاد؟ وما هي الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولاتية؟.

ويُعد الكاتب الايرلندي "Richard Cantillon (1725)" أول من أدخل مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية، والذي يرى بأن المقاولاتية هي تحمل المخاطر، والمخاطرة حسبته تتمثل في أن التاجر مثلاً يشتري السلع بأسعار محددة ويبيعها بأسعار غير معروفة في المستقبل، لأن الأسعار قد ترتفع أو تنخفض مستقبلاً وهذا يحمل في طياته المغامرة والتعامل مع ظروف وحالات غير واضحة، كما قدم "Beaucleau (1797)" مفهوم للمقاول على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطر، والذي يخطط ويشرف وينظم المشروع الذي يملكه.²

وقد قام الاقتصاديون بعدة أعمال أكاديمية في مجال المقاولاتية، وتقسم الأعمال التي قام بها الاقتصاديون إلى:

¹ I. Danjou, L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, Revue française de gestion, vol28, n°138, avril/ juin 2002, p. 110.

² مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص ص 19-20.

1-1- المقاولاتية من وجهة نظر الكلاسيك

لم يتفق الكلاسيك على وجهة نظر جامعة فيما يخص مفهوم المقاولاتية، وفي هذا الصدد نجد نظريتين مختلفتين الأولى هي النظرة الانجليزية بقيادة "A. Smith (1723-1790)" و "D. Ricardo (1772-1823)"، والثانية النظرة الفرنسية والتي يقودها المفكر "J.B.Say (1767-1823)".

فقد طور "A. Smith (1776)" نظريته الشهيرة التي لم تصبح فقط أساسا للنظرية الاقتصادية، بل يمكن اعتبارها أول اتصال حقيقي بين النظرية الاقتصادية والنظرية المقاولاتية، حيث وضع "Smith" فكرة عناصر الإنتاج الثلاث (الأرض، العمل، رأس المال)، وكذا مفهوم اليد الخفية التي توازن السوق ومفهوم تقسيم العمل، وفي نفس الوقت أشار "Smith" للمقاولين بشكل غير مباشر، حيث أطلق عليهم اسم (Projectors) وهم الأشخاص الذين يهتمون بالمشاريع لأجل تحقيق الأرباح، وفي كتابه "نظرية الشعور الأخلاقي (1759)" طرح الكثير من الأسئلة حولهم، وقد حاول الإجابة عن هذه الأسئلة في كتابه "ثروة الأمم" حيث علل سلوكهم بالبحث عن رفاهية الفرد وبالرغم من كل إسهاماته في علم الاقتصاد غير أنه لم يعطي جوابا شافيا حول توجه الأفراد نحو الأشكال الجديدة من الإنتاج، والاستثمار في المنتجات الجديدة والإبداع في المنتجات وطرق الإنتاج.¹

أما "D. Ricardo" فقد كان اهتمامه حول الشؤون المالية، كما أنه ذهب إلى نفس ما ذهب إليه "A. Smith" من أن المقاول والرأسمالي هما وجهان لعملة واحدة، حيث اعتبر "D. Ricardo" أن رأس المال هو العامل الأهم وبالتالي المقاول يجب أن يكون مالكا لرأس المال حتى يستطيع أن يتحمل المخاطر، ويكون مؤهلا لاتخاذ القرارات المهمة.²

وفي أوائل القرن التاسع عشر قدم الاقتصادي الفرنسي "J.B.Say (1803)" وصفا عمليا لما يقوم به المقاول، كما قدم تحليلا لوظيفته في النظام الاقتصادي، فقد نظر "J.B.Say" إلى المقاول كوسيط يقوم بالحصول على وسائل الانتاج من أجل انتاج السلع وبيعها، وليس فقط كمنظم لوسائل الإنتاج³، فهو يعمل على التنسيق بين عوامل الانتاج المختلفة: الأرض، العمل، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة، وترافق هذه الأنشطة دائما وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل⁴، ولقد وضع "J.B.Say" التعريف التالي "المقاول هو وسيط بين مختلف مستويات المنتجين وكذلك هو وسيط بين المنتجين والمستهلكين، حيث أنه يدير العوامل الانتاجية، وهو يعمل أين لا يستطيع الآخرون فعل ذلك"⁵، حيث

¹ Jack Zimmerman, **Refining the Definition of Entrepreneurship**, PhD theses of Education in Organizational Leadership, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology, USA, 2008, p21.

² Alain Fayolle, Azzedine Tounes, **L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur**, In problèmes économiques, Revue des sciences de Gestion, N°2.918, 2007, p08.

³ عمرو علاء الدين زيدان، **ريادة الاعمال، القوة الدافعة للاقتصادات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007، ص 49.**

⁴ A. Tounes, **L'intention entrepreneuriale**, Thèse doctorat, Université de Rouen, Faculté de droit, des sciences Economiques et de gestion, France, 2003, p71.

⁵ François Facchini, **L'entrepreneur comme un homme prudent**, Revue des sciences de Gestion, N°226-227, juillet-octobre 2007, p29.

وضع "J.B.Say" المقاول في مركز العمليات الاقتصادية، واعتبره عون اقتصادي رئيسي وديناميكي لأجل التوازن الاقتصادي.

فالمقاول حسب "J.B.Say" هو الفرد القادر على استغلال رأس المال وتوظيفه في العملية الانتاجية بكفاءة للحصول على الأرباح من خلال استغلال معارفه وخبراته لذلك، فهو يميز بين الأفراد الذين يملكون رأس المال ويحصلون على فوائد عليه وأولئك الأفراد الذين يحصلون على الأرباح من خلال القدرات الادارية لديهم، فالمقاول هو المحرك الرئيسي للمؤسسة والنظام الانتاجي والتجاري، وهو قبل ذلك كله منظم حيث يقوم بتجميع وسائل الانتاج لإنشاء مؤسسته الخاصة، وبطبيعة الحال عليه تحمل المخاطر المصاحبة لذلك، وبالتالي فإن المقاول بالنسبة لـ "J.B.Say" هو مسير ومنظم ومتحمل للمخاطر.

1-2- المقاولاتية من وجهة نظر النيوكلاسيك

سننتطرق في تحليل المدرسة النيوكلاسيكية للمقاولاتية إلى أفكار رئيسية لمفكرين مختلفين، ومن بين هؤلاء المفكرين نجد أعمال "L. Walras (1834-1910)"، الذي يرى أن المجتمع يساوي مجموع الأفراد المكونين له ولا يحتوي على تناقضات، ومن هنا يرى "L. Walras" أن المقاول لا يتميز عن باقي الفاعلين الاقتصاديين، حيث تتحدد هويته في كونه العون الاقتصادي المازج لعوامل الانتاج (رأس المال، العمل، الأرض والتنظيم)، سواء كان ذلك في الصناعة، أو في التجارة، وذلك حسب الأسعار النسبية لهذه العوامل في السوق، فإذا كانت المبيعات أكبر من تكلفة الموارد الأولية معنى ذلك أن المقاول سيحصل على الربح والعكس صحيح، فالعامل يتلقى أجرا مقابل عمله في حين يستفيد الرأسمالي من الأرباح لقاء رأسماله، وبين الاثنين يختار المقاول التكنولوجيا الملائمة وفقا لأسعار الإنتاج، أما "V. Pareto" فقد أكد على ضرورة التفريق بين وظائف المقاول والرأسمالي فما يحصل عليه الرأسمالي من جراء امتلاكه لرأس المال يختلف تماما عما يحصل عليه المقاول من تحويل رأس المال إلى منتج.¹

كما نجد أعمال "A. Marchall (1842-1924)" الذي يُعتبر من بين أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاولاتية وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة، ولذلك فهو يُعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام المؤسسات الصغيرة التي يسيرها العمال إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود أشخاص ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الانتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من أجل اشباع الحاجات الانسانية.²

¹ Alain Fayolle et Azzedine Tounes, op cit, pp19-22.

² S. Boutillier et D. Uzunidis, L'utilité marginale de l'entrepreneur, Innovations, 2001/1- n° 13, 2001, pp 28-29.

فالمقاول حسب "A. Marchall" هو مسير المؤسسة الذي يتحمل مخاطر الانتاج، وبالتالي يجب أن يكون على دراية تامة بتغيرات الانتاج والاستهلاك كي يتمكن من معرفة متى يجب أن ينتج سلعة جديدة، أو متى عليه تطوير منتج قديم، كما يجب أن يكون على علم تام بالمواد الأولية، أي أنه يجب أن يكون يقظ لتغيرات الأسواق والبيئة.

وأكد "Kirzner (1921)" على أن المقاول هو من يكتشف الفرص في السوق ويستغلها، وهذا من شأنه أن يعيد النظر في الطلب والعرض على هذه السلعة أو المنتج الذي لم يكن موجودا سابقا، فالمقاول حسب "Kirzner" تتمثل مهمته في اعادة حالة التوازن للسوق باستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله وهذا عكس ما جاء به "Schumpeter". وقد تبنى "Casson (1982)" مثلما فعل "Kirzner" وجهة النظر القائلة بأن المقاول يتمتع بالقدرة على جمع البيانات بطريقة تؤدي إلى خلق فرص تحقيق الربح¹.

وبالرغم من تعدد هذه الدراسات، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المقاولاتية "J. Schumpeter (1883-1950)" حيث يعتبر هذا الباحث أول من تظن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والإمكانيات المتاحة للمؤسسة، وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة.

ولقد جاءت أراء "J. Schumpeter" لتعطي مفهوما جديدا للمقاول والمقاولاتية، فقد اعتبر أن المقاول هو الشخص المبتكر وخاصة في المجال التكنولوجي، كما اعتبره حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية²، حيث تبنى "Schumpeter" المدخل القائل بأن النظام الاقتصادي يكون في حالة توازن، فيقوم المقاول بكسر هذا التوازن من خلال ما يقدمه من إبتكارات، وقد عبر عن هذه العملية بالتدمير البناء، فالمقاولون أشخاص لديهم القدرة على تعطيل وضع التوازن بالنسبة للعرض والطلب في الأسواق، عن طريق استخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة وهذا بالاعتماد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة، وتعكس هذه القدرة إمكانيات الشخص الإبداعية في ايجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة، وفي ظروف معينة.

حيث يُعتبر "Schumpeter" أول من ركز على عنصر الإبداع في الميدان الاقتصادي، والذي اعتبره محرك النمو الاقتصادي والتطور التكنولوجي، فالمقاول حسب هذا المفكر يقوم بوظيفة الإبداع الذي يعرفه على أساس أي تغيير يسمح بتحقيق أرباح جديدة ولهذا فإن الربح هو المكافأة العادلة للمقاول الذي أخذ على عاتقه المخاطرة، وبقر أنه دون مقاولين لن تكون هناك منافسة كما أنه فرق بين المقاول والمسير فالأول هو المالك وفي نفس الوقت المسير والمستغل والمبدع أما الثاني فهو أجبر فقط وبالتالي فلا يتحمل المخاطر، ويرى هذا المفكر أن وظيفة المقاول ليست مستمرة حيث أنها تتوقف عند توقف المؤسسة على الإبداع وخوض المخاطر.

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 24.

² احمد مروة وآخرون، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، جامعة القدس المفتوحة، ط 02، 2002، ص 8.

لقيت آراء ومساهمات "Schumpeter" دعماً وتأييداً من قبل العديد من الباحثين، حيث ظلت أفكاره واستنتاجاته تمثل مرجعاً للعديد ممن جاءوا من بعده مثل "Kirchoff" الذي أكد على أن التدمير البناء يعتبر القوة الدافعة للاقتصاد.

1-3- المدرسة الحديثة

لقيت آراء ومساهمات "Schumpeter" دعماً وتأييداً من قبل العديد من الباحثين، حيث ظلت أفكاره واستنتاجاته تمثل مرجعاً للعديد ممن جاءوا من بعده مثل "Kirchoff" الذي أكد على أن التدمير البناء يعتبر القوة الدافعة للاقتصاد.

وقد قسم "Landstrom (1999)" الدراسات التي جاءت بعد "Schumpeter" إلى مجموعتين أساسيتين هما مدرسة جامعة هارفرد ومدرسة السلوك الإنساني في المقاولاتية، حيث نبعت أفكار مدرسة جامعة هارفرد من مركز بحوث التاريخ المقاولاتي، والذي تأسس على يد "H. Arthur col" سنة 1948، وهو المركز الذي عمل به "Schumpeter" حتى وفاته عام 1950، وترى هذه المدرسة أن المقاولاتية تتكون من ثلاثة أبعاد هي:¹

- التغيرات التي تطرأ على النظام الاقتصادي؛
- تكوين وإقامة المنظمات كأحد المتطلبات اللازمة للاستثمار التجاري للإبتكارات؛
- وظيفة المقاول هي تحقيق الأرباح.

وعليه فالمقاولاتية تتحقق من خلال انشاء العديد من منظمات الأعمال، والاستثمار فيها بغرض تنمية وتطوير الاقتصاد الوطني، وإحداث التغييرات الايجابية فيه، وكذا تحقيق الأرباح.

أما مدرسة السلوك الانساني فقد عكست أفكار اثنين من الاقتصاديين النمساويين هما "Ludwig Von Mises (1881-1973)" و "Frederick Von Hayek (1906-1992)"، حيث قدم "Mises" مفهوم "السلوك الإنساني" للتعبير عن السلوك المقاولاتي ودوره في إيجاد التفاعلات المؤدية إلى الإبداع، حيث أن السلوك المقاولاتي هو ذلك التصرف الذي يبرزه المقاول نتيجة تأثير دافع داخلي أو خارجي للاستحواذ على الفرص، يتبادر إلى ذهنه في شكل أفكار ومشاريع، أو فرص مقاولاتية تلبي حاجاته ورغباته وتشبعها².

أما "Hayek" فهو يرى أنه في ظل اقتصاد السوق لا يوجد فرد يمتلك نفس المعرفة، أو نفس المعلومة التي يمتلكها غيره، وهذا يعني أن إدراك وجود موارد خاصة لم تستخدم، أو تستثمر بالشكل الكافي يرتبط بأفراد

¹ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص 51.

² مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 26.

معينين دون غيرهم، وتعتبر هذه المعرفة معرفة ذاتية نظراً لأن الأفراد يحصلون عليها نتيجة لوجودهم في مواقف معينة، أو وظائف معينة، أو لانتمائهم لشبكة اجتماعية معينة¹.

فالسلك الانساني لدى المقاول يتحدد من خلال عوامل عدة أبرزها دور المحيط الاجتماعي والبيئي المؤثر على قرار المقاول كالعائلة والأصدقاء، والزملاء، وكذا طبيعة شخصيته والمستوى التعليمي له، وطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، والإدراك لديه، والدوافع العاطفية أو المنطقية وغيرها.

وبناء على هذه الأعمال أكد "Kirzner(1973)" على أهمية العامل الإنساني، من خلال دور المقاول في الحصول على الأفكار والمعلومات واستخدامها، وأكد على أهمية الحماس والنشاط لدى المقاول في اكتشاف الفرص المربحة واستغلالها، وأطلق على ذلك تعبير الشغف المقاولاتي، ووجه الاختلاف بينه وبين "Schumpeter" هو أن هذا الأخير يرى أنه يجب على المقاول أن يأتي بأبداع جديد مهما كان شكله، بينما يرى "Kirzner" أن دوره ينحصر في استغلال المعلومات المتاحة واقتناص الفرص المتاحة.

بشكل عام، شهدت النظرية الاقتصادية الكثير من الصعوبات التي تستوجب من المقاول بسبب فرضيات رشادته المحافظة على توازن السوق من خلال سيولة وحرية الوصول إلى المعلومة وكنتيجة ذلك يعتبر المقاول كمخل بالتوازن، كما أنه ضامن لعودة التوازن الاقتصادي، وبالتالي لا يبدو أن للمقاول مكانة في النظرية الاقتصادية التي تتطلب الرشادة واحترام والتوازن، حيث صرح "Filion (1997)": "ليس من السهل تماماً إدخال عوامل الرشادة ضمن السلوك المعقد للمقاول، وبالتالي فأحد الانتقادات التي يمكن توجيهها للاقتصاديين هي عدم القدرة على تطوير علم الاقتصاد للمقاول"². حيث كان هدف البحث في المقاولاتية بالنسبة للاقتصاديين هو الوصول لفهم أكبر للتطور الاقتصادي.

كما أن رفض الاقتصاديين قبول نماذج غير قابلة للقياس الكمي سجل محدودية هذا العلم في تطوير المقاولاتية، هذا جعل عالم المقاولاتية يتوجه نحو السلوكيين من أجل التعمق أكثر في فهم سلوك المقاول.

2- المقاربة السلوكية

منذ بداية الستينات من القرن الماضي طرأ تحول كبير في طبيعة الأسئلة التي يطرحها الباحثون في سياق بحثهم في مجال المقاولاتية، ويرجع ذلك بسبب عجز المقاربة الوصفية عن إيجاد تفسير متكامل للظاهرة محل الدراسة، وهو ما نقل مجال الدراسة من العلوم الاقتصادية إلى العلوم السلوكية، حيث تهتم المقاربة السلوكية بدراسة سلوك المقاول في ظل التأثير ببيئته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية... الخ. ويشمل

¹ عمرو علاء الدين زيدان، نفس المرجع، ص 51-52.

² Brahim ALLALI, vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche N17, ISKAE.

مصطلح السلوكيين كل من علماء النفس، المحللين النفسانيين، علماء الاجتماع، والاختصاصات الأخرى في السلوك الانساني.

وانطلق معظم الباحثين من فرضية أساسية مفادها أن المقاولين يختلفون عن غيرهم، وبالتالي ركزت هذه المقاربة على البحث في الخصائص السيكولوجية والسمات الشخصية للمقاولين، وكذا دوافعهم ومحفزاتهم وسلوكياتهم، إضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية، بحثوا أيضا في السيرة الذاتية (البيانات الشخصية) كل ذلك كان في محاولة منهم لوضع صورة نمطية للمقاول من خلال صفاته وخصائصه، حتى يتمكن من معرفة المقاولين المحتملين ومن منهم يمكن أن ينجح.¹

ويعتبر "Max Weber (1930)" أحد الأوائل الذين اهتموا بالمقاول في هذا المجال، حيث عرف نظام القيم كعنصر أساسي في تفسير سلوك المقاول، فقد نظر إلى المقاولين كمبدعين، وأشخاص مستقلين يمتلكون مصدر السلطة الرسمية من خلال دورهم كمسيرين للمؤسسات،² إلا أن أول من قام بدراسة في مجال المقاولاتية انطلاقا من العلوم السلوكية هو: "D. McClelland (1961)" من خلال العمل الذي قام به تحت عنوان "المجتمع المنجز" عام 1962، والذي ناقش السؤال التالي: لماذا تتطور بعض المجتمعات بشكل أكبر ديناميكية من غيرها؟ وفي طرحه لهذا السؤال قام "McClelland" باستكمال العمل والفكر الذي بدأه "Weber" حول العلاقة بين الثقافة والتطور الاقتصادي للمجتمع وتوصل إلى أن تعاليم وقيم المسيحية البروتستانتية كانت السبب في ظهور بعض الصفات والخصائص في المجتمعات الغربية، مما سمح بتطور الرأسمالية في تلك المجتمعات، وأضاف "McClelland" على أفكار "Weber" أن القيم والقواعد البروتستانتية السائدة في المجتمع الغربي آنذاك أدت إلى تشجيع الفرد على الاعتماد على الذات.

وبعد العديد من الدراسات التجريبية ربط "McClelland" بين حاجة المجتمع للإنجاز وتطوره الاقتصادي، وقام بعدها بوضع نظرية الخصائص السيكولوجية للمقاولين، والتي بين من خلالها عددا من خصائص المقاول، والتي تتمثل برأيه في: الحاجة المرتفعة للإنجاز، الثقة الكبيرة بالنفس، يمتلك مهارات حل المشكلات، الاستقلالية، يتحمل المخاطر، يتحمل المسؤولية.³

¹ David Deakins and Mark Freel, **Entrepreneurship and small firms**, 4th edition, McGraw-hill Education, london, 2006, p09.

² Louis Jacques Filion, **le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution tendances**, Artical paru dans la revue international PME, vol 10, no 2, 1997, p 130-172. (cahier de recherche n° 1997-01, janvier 1997, ISSN: 0840-853x)/HEC Montereal.

³ Jack Zimmerman, op cit, p 30.

وفي نفس الاتجاه يلخص "GASSE" أهمية الخصائص السوسيو-سيكولوجية في إنشاء المؤسسة حيث يرى أن "المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للإنجاز الشخصي، لديه الثقة لنفسه، يرغب في أن يكون مستقلاً ويحب المخاطر المعتدلة، إنه ممتلئ بالطاقة والدافعية"¹.

كما ميز "Landstrom (1999)" في دراسته السلوكية للمقاولاتية بين توجهين أساسيين هما: التوجه التحليلي، والذي يركز على الخصائص والصفات المقاولاتية، وتوجه التحليل النفسي والذي يؤكد أن السلوك المقاولاتي ناتج عن تراكم خبرات وتجارب سابقة متعلقة بالبيئة المعاشة.

3- مقارنة السيورة المقاولاتية

أظهرت هذه المقاربة القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقتُرحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه، حيث تعدد وتنوع المقاولين والمقاولات ومشاريعهم جعل العديد من الباحثين يتوجهون لدراسة المسار المقاولاتي هذا الأخير يمكن تعريفه كما يلي: "المسار المقاولاتي يتضمن جميع الوظائف والنشاطات والأفعال المتضمنة لإدراك الفرص وإنشاء المؤسسة التي تلحق بها"²، من خلال هذا التعريف نلاحظ تصورين اثنين، الأول يتعلق بالظهور التنظيمي (إنشاء المؤسسة) والثاني المتعلق بالفرصة المقاولاتية (فرصة الأعمال).

وفي هذا الصدد اقترح "Bygrave (1989)" ثم "Bygrave et Hofer (1991)" مفهوم نهائي (C) يستند على شرطين (A) و (B):³

A- الحدث المقاولاتي يمثل إنشاء منظمة جديدة من أجل استغلالها؛

B- المسار المقاولاتية تحتوي على كل الوظائف، النشاطات والأفعال المرتبطة باقتناص الفرص وإنشاء منظمة من أجل استغلالها؛

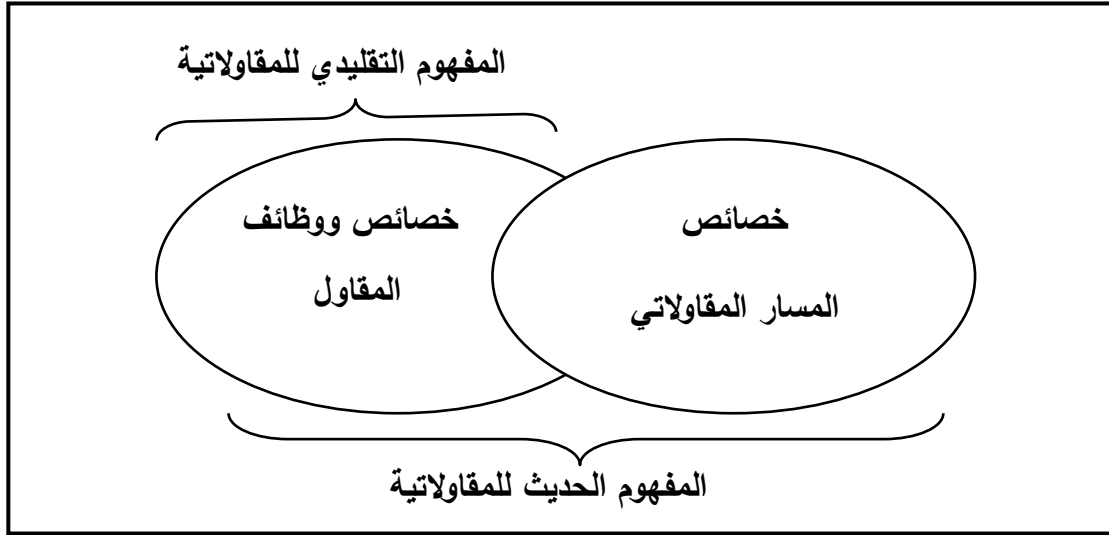
C- المقاول هو الشخص الذي يقتنص الفرص والذي ينشئ منظمة من أجل استغلالها.

¹ GASSE (Y) DIOCHON (M), MENZIES (T.V): " Les entrepreneurs naissants et la poursuite de leur projet d'entreprise; une étude longitudinale", 6eme congrès international francophone sur la PME, HEC Montréal, octobre 2002, P04.

² BYGRAVE (W.D) and HOFER (C.W): "Theorizing about entrepreneurship, entrepreneurship theory and practice", Winter 1991, pp 165-180. IN: FAYOLLE (A), op cit, p06.

³ Michel Coster, **Entrepreneur et entrepreneuriat**, Actes de la Journée du 06 Juin 2002. Organisées par E M Lyon, Ecly Cadres et Entrepreneuriat, Mythes et Réalités, Les Cahier de Cadres 2003,p2.

الشكل رقم (1-3): مفهوم المقاولاتية حسب "Bygrave et Hofer"



Source : Michel Coster, **Entrepreneur et entrepreneuriat**, Actes de la Journée du 06 Juin 2002. Organisées par E M Lyon, Ecly Cadres et Entrepreneuriat, Mythes et Réalités, Les Cahier de Cadres 2003,p2.

وقد حدد كل من "Bygrave et Hofer" خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي:¹

- عملية تتشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان؛
- عملية ديناميكية؛
- تحدث على مستوى المؤسسات الفردية في أغلب الأحيان؛
- تتمتع بالذاتية إلى حد كبير؛
- تتضمن نوعاً من التغيير؛
- عملية شاملة؛
- تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية؛
- تتضمن العديد من المتغيرات السابقة لحدوثها؛
- نتائجها حساسة جداً للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص13 .

المطلب الثالث: أهمية المقاولاتية وأبعادها

رغم أنه ليس هناك اتفاق أو إجماع بين الباحثين حول مفهوم محدد للمقاولاتية، إلا أن هناك إجماع حول ما للمقاولاتية من أهمية، مع ملاحظة أن هذا المفهوم يتميز بمجموعة من الأبعاد تميزه عن غيره من المفاهيم.

1- أهمية المقاولاتية

تشير الدراسات والبحوث إلى أن المقاولاتية تلعب دورا هاما في اقتصاديات الأمم وفي الحياة الاجتماعية لأفرادها، حيث يمكن تلخيص دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام بما يلي:¹

- رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة وذلك من خلال الكفاءة في استخدام الموارد من قبل المقاولين أنفسهم في المجتمع، وخلق التوافقات الجديدة من خلال القدرة على تحويل الموارد من مستوى أقل إنتاجية إلى مستوى أعلى؛
- خلق فرص عمل جديد، حيث أن المقاولون يتيحون الفرصة لتوظيف آلاف العاملين وخلق فرص عمل حقيقية لهم؛
- الإسهام في تنويع الانتاج نظرا لتبيان مجالات إبداع المقاولين، حيث قد يكون هذا الإبداع في التكنولوجيا، أو في الصناعة، أو في الخدمات، أو في الأنشطة والوظائف المختلفة للمنظمة مثل التسويق، التوزيع، الترويج،... الخ؛
- زيادة القدرة على المنافسة، وذلك من خلال المعرفة الدقيقة للبيئة الداخلية والبيئة الخارجية، وكذا تطوير أساليب العمل وفق هذه البيئة والتفاعل معها بإيجابية؛
- نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة الى الدول النامية، أو القيام بإبتكارات تكنولوجية جديدة، من أجل خلق فرص جديدة لهم ولغيرهم من الأفراد في المجتمع تكون مطابقة لإحتياجاتهم من حيث إبتكار منتجات وخدمات جديدة، مصادر توريد جديدة، أساليب عمل جديدة وغيرها؛
- التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية وتنميتها وتطويرها، من خلال إحداث تغييرات هامة عليها، ويشمل ذلك تحويل هذه المشاريع والمنظمات بجعلها أكثر مقاولاتية من خلال التغيير في مجال الأداء وأنظمة الموارد والمصادر، وأنظمة الحوافز، والمكافآت، بالإضافة الى ثقافة المنظمة، وإعادة صياغة الاجراءات والمعايير المؤسسية فيها.

¹ نفس المرجع، ص ص 41-42.

- ايجاد أسواق جديدة، ويتحقق ذلك بإجراء توافقات جديدة في الموارد، والكفاءة في استخدامها لدى المقاول، واستغلال الفرص في السوق، من أجل ايجاد عملاء جدد وخلق طلب وعرض جديدين على المنتج في السوق.

2- أبعاد المقاولاتية

حدد الباحثون أبعاداً عدة للمقاولاتية فمنهم من يتفق مع الآخر على مجموعة أبعاد ومنهم من يختلف ومنهم من يضيف أو يستبعد بعض الأبعاد. ورغم اختلاف الباحثين في تحديد عناصر المقاولاتية إلا أن هناك عناصر يتفق عليها أغلب الباحثين وهي:

2-1- الإبداعية

هي الحلول غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات، أي اتجاهات المقاول نحو الإبداع وهي تتضمن الابتكار والتجريب ونتائجها هو منتجات جديدة، أو خدمات جديدة، أو تحسين العمليات التكنولوجية، وتتطلب من المنظمات التخلي عن الممارسات التكنولوجية الموجودة، وفي ظل مناخ الأعمال اليوم الذي يتميز بالتغيير السريع يصبح تقديم واستيعاب واستغلال الإبداعات والتكنولوجيا وسيلة مهمة لتحقيق الميزة التنافسية.

إن ما يتميز به الإبداع والمقاولاتية أنهما مصطلحان متداخلان مع بعضهما البعض حيث أن كل منهما يكمل الآخر ويربط بينهما علاقة تكاملية تساعد كل منهما الآخر في دعم الكيان المنظم وجلب إليها ما يسمى بالجديد، أو القيمة المضافة التي هي من أهم خصائص الإبداع والمقاولاتية على حد سواء والتي من خلالها تتميز المنظمات عن بعضها البعض وتحقق المكانة الريادية في تقديم منتجاتها سواء كان المنتج سلعي، أو خدماتي، أو معلوماتي¹.

ويُقصد بمفهوم الإبداع الإتيان بشيء جديد وتطبيقه في الواقع، حيث عرف "Schermerhorm (2000)" الإبداع بأنه القدرة على إبتكار منتج جديد، أو خدمة جديدة، أو تقنية جديدة، أو عمليات إنتاجية جديدة ووضعها موضع الممارسة، والتي تتصف كلها بأنها مفيدة وذات قيمة، وهو نفس ما ذهب إليه "Harrison & Samson(2002)" حيث عرّف الإبداع على أنه توليد وتطبيق أفكار جديدة وخلاقة لم تطبق من قبل ووضعها موضع التطبيق، وصنفاه على أساس ارتباطه بالمنتج، أو تقديم منتجات جديدة، أو محسنة، وباستخدام عمليات جديدة².

¹ أحمد سليمان خصاونة، الفكر الاقتصادي عند الإمام بن الحسن السيبياني: الإنتاج والتوزيع، الاستهلاك، دار عماد الدين للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص139.

² أحمد المعاني وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 346.

ويمكن تعريف الإبداع بصورة دقيقة بأنه تلك العملية التي تتعلق بالمستجدات الإيجابية والتي تخص المنتجات بمختلف أنواعها، وكذلك أساليب الإنتاج، أي ويتعبّر آخر يقوم الإبداع على تحسين الإنتاج وأساليب التنظيم.

فالإبداع يعتبر من أنواع التفكير المتقدم الذي يمكن أن يتبعه الفرد، ولكنه لا يتأتى لأي فرد، ويتميز بالتحليل والتركيب والاستنتاج والاستقراء والمزاوجة ما بين الماضي والحاضر والمستقبل، والنظر الى الأمور وفق طريقة وزاوية مختلفة، والتفكير بها بطريقة غير تقليدية، لتكون النتيجة معرفة جديدة وغير مسبقة مع تطبيقها في الواقع، فهو المادة الأساسية في عمليات التغيير والتطوير.

ويمكن أن نحصر ثلاث أنواع من الأعمال المقاولاتية والمبادرات الفردية التي تصنف أعمالا إبداعية مقاولاتية وهي:¹

2-1-1- أعمال إبتكارية بحتة

يقوم المقاول المبدع بنقل الفكرة الجديدة الى منتج جديد ويبني عملا جديدا في عالم الأعمال، وهذا بالطبع يتطلب قدرا كبيرا من الإبداع والقدرة على رؤية متطلبات واتجاهات عديدة قبل أن تتضح الرؤية للآخرين في السوق.

2-1-2- أعمال إبتكارية مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة

المقصود هنا المقاولون والمبدعون الذين يقومون بتأسيس أعمالا مقاولاتية بناء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة وموجودة سابقا، حيث يقوم المقاول بتوظيف التكنولوجيا المطورة لأغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى مختلفة.

2-1-3- الملكية لأعمال إبتكارية

يعتبر هذا الوضع أقل مستوى من أنواع المقاولاتية حيث أن الشخص المقاول هنا يشتري، أو يمتلك عملا، أو مؤسسة قائمة بدون أية خطط يضعها لتغيير الوضع القائم، فالحاجة للإبداع والإبتكار أقل في هذا الوضع، ولكن الشخص في هذا الوضع يتحمل المخاطرة المالية والشخصية ويقتنص الفرصة قبل الآخرين رغم أن الأسواق لا تشجع على ذلك.

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص ص131-132.

2-2- المخاطرة

أخذ المخاطرة هي أن يقوم المقاول بأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق أخذاً بعين الاعتبار ما يوجد في السوق من مخاطر الغموض وعدم التأكد.¹

فالأفراد الذين ينجحون في تقديم الابتكارات وإقامة المشاريع يتمتعون بالرغبة في قبول المخاطر مقابل ما يؤمنون بتحقيقه مقارنة بأشخاص آخرين، كما أنهم يتمتعون بالقدرة على التعامل مع الحياة الاحترافية المليئة بالغموض وعدم الوضوح.

وقد أشار كل من "Patrick & Al" إلى أن أخذ المخاطرة ثم تصنيفها من الباحثين كما يلي:²

- إن المقاولاتية تعد جزءاً من أخذ المخاطرة؛
- إن المقاولاتية تتجه إلى إمتلاك الأعمال مع أقل قدر من المخاطرة، وبمعنى آخر إن المقاولين لا يتجهون إلى الأعمال مع البداية بأخذ جزء كبير من المخاطرة مثل غير المقاولين ولكن يتم التنبؤ بتمييز وضع الأعمال أكثر إيجابية؛
- أثبت أن المقاولين يدرسون الوضع بشكل عام أكثر من غيرهم، وأنهم أكثر ثقة في عملية اتخاذ القرارات من المديرين في منظمات الأعمال الكبيرة.

ويواجه المقاولون أنواعاً مختلفة ومتعددة من المخاطر يمكن تجميعها في خمسة مجالات رئيسية هي:³

2-2-1- المخاطرة المالية

تتجسد المخاطرة المالية في عدم إمكانية تحقيق الأرباح الكافية لتغطية التكاليف في بداية العمل، إذ من غير المؤكد أن يحصل المقاول على الإيرادات الكافية لتغطية تلك التكاليف، أو تحقيق ربح، فهو يستثمر كل، أو جزء من أمواله في العمل، وهذا يدعوه إلى دراسة الإمكانيات والقدرات على تحمل نتائج الفشل قبل البدء بالعمل، ففي بعض الأحيان تكون نتائج الفشل كبيرة في بدايته، رغم أن كثيراً من المقاولين تكون المخاطرة المالية محسوبة لديهم لكنهم يتعرضون إلى ظروف وعوامل غير متوقعة. من هنا يكون المقاول معرضاً للإفلاس على المستوى الشخصي ولا شك أن هناك العديد من الأفراد الذين لا يرغبون في المخاطرة بأموالهم ومدخراتهم، ومنازلهم، وممتلكاتهم، ومرتباتهم من أجل إقامة مشروع جديد.

¹ ادريس أحمد حسن، دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية – دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين شركة كورك للاتصالات في محافظة أربيل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 5، 2014، ص 117.

² بلال خلف السكارنة، استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 17، جامعة بغداد، العراق، ماي 2008، ص ص 89-90.

³ ميسون علي حسين، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 2، العراق، 2013، ص ص 401-403.

2-2-2- مخاطرة فقدان الإستثمار

تعد مخاطرة فشل المشاريع عالية نسبيا، فاعتمادا على دراسة جديدة في الولايات المتحدة وجد أن 24% من الأعمال الجديدة فشلت خلال السنتين الأولى من العمل، وأن 51% فشلت خلال أربع سنوات، و63% فشلت خلال ست سنوات، ولذلك وقبل البدء بالعمل على الشخص أن يراجع نفسه ويدرس قدراته وإمكانياته لتقبل نتائج الفشل ووضع الحلول البديلة، وما الذي يمكن أن يفعله لتقليل مخاطر الفشل.

2-2-3- المخاطرة الوظيفية

لعل السؤال الذي يتردد كثيرا بين الأفراد الذين يفكرون في أن يتحولوا الى مقاولين هو ما إذا كان من الممكن أن توفر لهم مؤسساتهم الجديدة وظائف مناسبة أم أنهم سيضطرون إلى العودة إلى وظائفهم القديمة إذا تعرضت مؤسساتهم للفشل، إن هذا الأمر يمثل أيضا أهمية قصوى لدى المديرين الذين يشغلون مناصب تنظيمية آمنة، ويتقاضون مرتبات مرتفعة، ويتمتعون بمميزات وظيفية جيدة.¹ كما يمكن للفرد أن يفقد منصب عمله السابق بصفة نهائية.

2-2-4- المخاطرة الاجتماعية والعائلية

إن استمرار العمل لساعات طويلة وشاقة والتي يمارسها المقاول في عمله غالبا ما تؤدي به إلى التخلي عن جزء كبير من مسؤولياته العائلية والاجتماعية، مما يجعله أن يفقد جزء من الروابط والعلاقات الضرورية على مستوى العائلة والمجتمع.

2-2-5- المخاطر النفسية

لعل أكبر المخاطر التي يتعرض لها المقاول هي المخاطر النفسية التي تتعلق بوجوده وكيانه، ففي بداية العمل، قد تكون تجربة ممتعة ومفيدة، إذا تحققت أهداف المقاول ولكن مع مرور الوقت تؤدي إلى الإرهاق والتوتر، نتيجة العمل الشاق، وعدم الاطمئنان والأمان على ما حققه من إيرادات ثابتة، نتيجة للظروف غير المؤكدة، وبالتالي فإنه يبقى في دوامة التفكير والتوتر والحسابات المتعددة لما يحدث له غدا، كما أن بعض المقاولين الذين عانوا من كوارث مالية آلت بهم، لا يتمكنون من التماسك مرة أخرى، على الأقل في فترة زمنية وجيزة. فقد ثبت أن الأثر النفسي يكون شديد الوطأة على هؤلاء الأفراد مما قد يكون له آثار صحية خطيرة في أحيان كثيرة.

¹ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص129.

2-3- المبادأة أو الاستباقية

تعد الاستباقية من أهم خصائص المنظمات المقاولاتية والتي تتطوي على رغبة الإدارة في أن تكون المنظمة هي أول من يستجيب لاحتياجات الزبائن وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم وفق ما هو أفضل، إذ تسعى هذه المنظمات إلى التصرف بسرعة لغرض الاستفادة القصوى من السوق قبل أي منظمة أخرى.

والمبادأة هي المشاركة في حل مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات، ومدى تقديم منتجات جديدة تكنولوجية وتقنيات إدارية، وهي القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمنظمات وهي تتضمن ثلاثة عناصر أساسية:¹

- إقرار ملاحقة، أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع.
- المفاضلة بين المحاولات الحقيقية وهي النمو والإبداع والتطوير.
- محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.

المبحث الثاني: طبيعة المقاول والعوامل المؤثرة في تكوينه

تعددت التعاريف والمفاهيم التي تم اعتمادها للمقاولاتية، حيث ركزت كل دراسة على زاوية معينة تطرقت إلى الموضوع من خلالها، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن أن نتطرق إلى موضوع المقاولاتية دون التعرّيج على مفهوم المقاول كونه يعتبر حجر الزاوية في الظاهرة المقاولاتية بل في الديناميكية الاقتصادية ككل، ذلك أنه هو المحرك والمنسق بين مختلف عوامل الإنتاج، وبالتالي فإن الفهم السليم للمقاولاتية يجب أن ينطلق من فهم المقاول، لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث توضيح مفهوم المقاول بالإضافة إلى الخصائص التي تميزه عن غيره من الأفراد، كما سنحاول دراسة مختلف العوامل والظروف التي يكون لها تدخل في صناعة شخصية المقاول ودفعه وتشجيعه على المقاول.

المطلب الأول: تعريف المقاول "Entrepreneur"

تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلاث اتجاهات فكرية، فإلى غاية بداية الستينات عرف هذا المجال من الدراسة سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، ليظهر بعدها اتجاه ثان إلى جانبه يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولاتية، ومع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المسيريون إهتم بدراسة سير العملية ككل، وبموازاة هذا التطور في البحث في مجال المقاولاتية تطور تعريف المقاول، حيث وجد "Gartner (1990)" ما لا يقل عن 90 تعريفا في محاولته حصر تعاريف المقاول. وسوف نحاول أن نتناول فقط أهم التعاريف التي تطرقت لمفهوم المقاول حسب التسلسل التاريخي بها.

¹ بلال خلف السكارنه، مرجع سبق ذكره، ص90.

كان أول ظهور لكلمة "Entrepreneur" في المعجم الفرنسي "Dictionnaire de la Langue Française" سنة 1437¹، وهي كلمة مشتقة من الفعل "entreprendre" والذي معناه: باشر، التزم، تعهد، وبالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية.

وقد استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف "Montchrétien" وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة²، وبناءً على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام اضافة إلى غيرها من المهام.

كما عرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كلا من المصطلحين "entreprendre" و "Entrepreneur" بالشكل التالي:³

- "entreprendre": تحمل مسؤولية عمل ما، أو مشروع، أو صناعة...الخ.
- "Entrepreneur": الشخص الذي يباشر عملا، أو مشروعا ما، حيث مثلا بدل أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي.

ثم بدأ معنى مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني:⁴ "الشخص الذي يباشر في عمل ما"، أو بمعنى آخر "شخص جد نشيط يقوم بانجاز العديد من الأعمال".

وبالرغم من استعمال هذا المصطلح من قبل الا أن الفضل في ادخاله إلى النظرية الاقتصادية يعود إلى كل من "R.Cantillon" سنة 1755 و "J.B.Say" سنة 1803، واللذان يعتبران من الاقتصاديين الأوائل الذين قدموا تصورا واضحا لوظيفة المقاول ككل.

فالمقاول حسب "R.Cantillon" " هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن لا يقين (عدم التأكد) البيئة"⁵، حيث يعتبر "Cantillon" عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريفه للمقاول، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال الزراعي، الحرفي التجاري، أو غيرها من الميادين، بأنه الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد ليبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد.⁶ ولأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق، وبتقلبات الأسعار وبالظروف الطبيعية حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج والمواد الأولية بسعر محدد، ليقوم بتحويلها، أو بيعها، وفي

¹ Jack Zimmerman, op cit, p 19.

² S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Editions la découverte et Syros, Paris, 1999, p23.

³ Sophie BOUTILLIER et Dimitri UZUNIDIS, **L'entrepreneur : une analyse socio-économique**, édition d'économica Paris, 1995, p 08.

⁴ Ibid, p. 18.

⁵ Hisrich Robert D et Peters Michael P, Op Cit, p07.

⁶ B. Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, Cahier de recherche L'ISCAE, N° 17, p. 3.

المقابل لا يملك ضمانات لما سيجنيه، ولا يمكنه التأكد من المداخل التي سيتحصل عليها من وراء ذلك، ولا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف وتحقيق الأرباح والتي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه. ويعكس هذا التعريف خصائص الفترة الزمنية التي عاش فيها الباحث، والتي تتميز باقتصاد مبني أساسا على الفلاحة، مع تطور ملحوظ للمبادلات التجارية.

أما بالنسبة إلى "Say" الأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة ويقوم بإجراء البحوث، المقاول، والعامل الذي يعمل لحسابهما، فالمقاول يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة، ويعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل مهمته في انجاز العمل، ويصف "Say" أيضا المقاول والذي يمكن أن يكون فلاحا، حرفيا، أو تاجرا بأنه الوسيط بين طبقات المنتجين لمختلف عوامل الانتاج من ملاك الأراضي وعمال وأصحاب رؤوس الأموال، وبين هؤلاء والمستهلك.

ونظرا لخبرته الكبيرة في المجال الصناعي ومجال البنوك يدرك "Say" أن المقاول هو قبل كل شيء منظم، حيث يقوم بالتنسيق بين عوامل الانتاج المختلفة: الأرض، العمل، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق منفعة ممكنة، وبالمقابل تترافق بعض الأنشطة الصناعية دائما وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل.¹

إضافة إلى تمتع المقاول بخاصية مهمة أخرى وهي قدرته الكبيرة على الحكم، حيث يقوم بتقييم الاحتياجات والوسائل الضرورية لاشباعها، ويوازن بين الهدف والوسائل التي يمتلكها.²

يتفق "Cantillon" مع "Say" في أنه لا يشترط أن يكون المقاول شخصا ثريا اذ يمكنه اللجوء إلى الاقتراض من الآخرين، وبذلك يفرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهمته في اقراض الأموال مقابل الحصول على مبلغ معين يُعرف بالفائدة، وبين المقاول الذي يتحمل المخاطر التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، أو باللجوء إلى الاقتراض من ملاك رؤوس الأموال.

وكذلك نجد أعمال "A.Marchal" الذي يعتبر من بين أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الإقتصاد من الإعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيرها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل

¹ A. Tounes, Op.Cit, p.71.

² S. Boutillier et D. Uzunidis, La légende de l'entrepreneur, Op.Cit, p.26.

مهمتهم في تسيير الانتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من أجل اشباع الحاجات الانسانية.¹

ونلاحظ هنا أن "Marshal" لم يفرق بين المقاول والمسير حيث عرف المقاول بتسليط الضوء على قدراته التسييرية، وعلى قدرته على تنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص.

وبالرغم من مختلف الدراسات، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الإقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها "J.A. Shumpeter" سنة 1935، حيث يعتبر أول من تظن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والامكانيات المتاحة للمؤسسة وضرورة العمل على إكتشاف وإستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة، حيث تتمثل وظيفة المقاول في "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه وإستغلاله كأنه فرصة".²

فالمقاول حسب "J.A. Shumpeter" هو شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات انتاجية جديدة تتمثل في:³

- تقديم منتج جديد؛
- تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد؛
- افتتاح أو دخول سوق جديد؛
- الحصول على مصدر توريد جديد للموارد الأولية، أو المواد نصف المصنعة؛
- انشاء تنظيمات جديدة.

أما بالنسبة إلى "Kirzner"، فالمقاول هو شخص حساس للفرص، ففي حين أن وظيفة المقاول حسب "Shumpeter" تتمثل في احداث حالة تخل بالتوازن وتكسر الروتين من أجل احداث التغيير، فالمقاول حسب "Kirzner" تتمثل مهمته في اعادة حالة التوازن باستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله، فالخاصية الأساسية للمقاول حسبته تتمثل في إدراكه لوجود فرص مربحة معرفة بالفرق بين أسعار المدخلات وأسعار المخرجات.

كما يفرق "Kirzner" بين المقاولاتية والتسيير، فاذا كانت المقاولاتية تنتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الانتاج إلى أقصى حد ممكن وذلك بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات.⁴

¹ Ibid, pp28-29.

² R. Wtterwulge, *La P.M.E Une entreprise humaine*, De Boeck Université, Paris, 1998, p41.

³ J. Schumpeter, *capitalisme, socialisme et démocratie*, petite bibliothèque Payot , Paris 1967 , p186.

⁴ K. Bouabdallah et A. Zouache, *Entrepreneuriat et développement économique*, *Les cahiers du CREAD*, Alger, n°73, 2005, pp. 16-17.

أما "D.McCLELAND" فعرف المقاول على أنه شخص تحكمه حاجة كبيرة للإنجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحميل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه¹.

وتكمن أسباب نجاح المقاول حسب "Drucker" في الإبداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات، حيث يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، وعن المؤشرات التي تدل على الابتكارات التي يمكنها النجاح، ويجب عليهم أيضا الاطلاع على المبادئ التي تسمح لهذه الابتكارات بالنجاح وتطبيقها².

كما ركز أيضا على أهمية التغيير، من خلال استعمال المقاول الموارد المتاحة بطريقة جديدة وبشكل مختلف عما سبق، كأن يقوم المقاول بتغيير المجال الذي يستغل فيه هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن وإنتاجية أعلى، أو أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها من خلال تنسيقها بطرق جديدة تعطيها إنتاجية أكثر.

مما سبق يتضح أن المقاولاتية تتمتع بتاريخ طويل في علم الاقتصاد، ويتضح أيضا أن تطور المقاولاتية يوازي - إلى حد كبير - تطور مفهوم المقاول. فبالنسبة للاقتصاديين، يعبر المقاول عن فرد يحصل على الموارد، والعمالة، والمواد الخام، وغير ذلك من الأصول، ويصنع منها توليفة تؤدي إلى تعظيم قيمتها، وهو أيضا الفرد الذي يحدث التغيير، والابتكارات، والأوضاع الجديدة، أما من وجهة نظر علماء النفس، فإن هذا الفرد يكون مدفوعا بقوة معينة، مثل الحاجة إلى الإنجاز، أو ربما الحاجة إلى إقتناص السلطة من الآخرين، أما من وجهة نظر بعض رجال الأعمال الآخرين، فإن نفس المقاول قد يكون حليفا، أو أحد الموردين، أو عميلا، أو فردا يخلق الثروة من أجل الآخرين، وفي نفس الوقت، يبحث عن أساليب أفضل للاستفادة من الموارد، وتخفيض الفاقد، وخلق فرص العمل.

ومن خلال هذه التطورات المتلاحقة، نستطيع استنتاج خمسة أدوار ريادية للمقاول هي:³

- **المقاول كمتحمل للمخاطر/ مدير للمخاطر:** وهي وجهة النظر الرئيسية التي تعرف المقاول، وترجع للباحثين الأوائل في مجال علم الاقتصاد.
- **المقاول كرأسمالي:** خلال القرن الثامن عشر والتاسع عشر كان ربط الأنشطة المقاولاتية بالأفراد الذين يملكون الكثير من الأموال، الأمر الذي يجعل من الطبيعي ربط المقاولاتية بالأنشطة التي يقوم بها الشخص الرأسمالي.

¹ R. Witterwulge, Op.Cit, p 46.

² Ibid, p42.

³ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص53.

- **المقاول كمبتكر:** هي وجهة النظر التي تبناها "Shumpeter" بصفة رئيسية، وترجع إلى التغيرات الصناعية التي حدثت خلال القرن التاسع عشر.
- **المقاول كباحث شغوف عن الفرص:** وهي وجهة النظر التي قدمها "Kirzner"، "Mises"، و"Hayek".
- **المقاول كمدير للموارد المحدودة:** وهي وجهة النظر التي تبناها "CASSON" والعديد من الباحثين الآخرين.

ويمكن تعريف المقاول على أنه الشخص الذي يملك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية التي تؤهله لاستغلال الفرص المتاحة وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة ما في ظل بيئة لا يقينية، معتمدا في ذلك على الإبداع بمختلف أشكاله.

وبعد العرض المفصل لمفهوم المقاول، نأتي إلى تبيان الفروق الرئيسية بين المدير، المقاول، والقائد الجدول رقم (1-2) الاتي:

جدول رقم (1-1): الفروق بين كل من المدير والمقاول والقائد

المقاول	المدير	القائد
يبتكر ويجدد	يدير ويمارس الوظائف الادارية	يبتكر ويجدد
يخلق	يحافظ	يطور
يرى الفرص	يرى المشاكل	يرى المستقبل
يسأل كيف وأين	يسأل كيف واين	يسأل ماذا ولماذا
يجعل الامور تحدث	يقوم بالواجب على اكمل وجه	يستخدم التأثير الشخصي على العاملين للقيام بسلوك معين
يبني فريق العمل	يعتمد على الرقابة	يلهم الثقة

المصدر: مجدي عوض مبارك، الريادة في الاعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص38.

نلاحظ من الجدول السابق أن هناك صفات مشتركة بين كل من المدير، والقائد، والمقاول، وهذا دليل على أن هناك مديرا مقاولا (يشير المدير المقاول إلى المدير المبدع والمبتكر في إدارة مشروعه وإستغلاله للفرص ونشاطه الدؤوب، من خلال العمل على تطوير جوانب إدارية وتنظيمية في منظمته، أو مشروعه، ومن له نسبة في ملكية المشروع)، وقائدا مقاولا، أي بالرغم من ان طبيعة عملهما إدارية وقيادية نحو الآخرين في

المنظمة، إلا أن هناك توجهها مقاولاتي يحكم الأعمال والأنشطة التي يقومون بها، ونلاحظ أيضاً بأن الصفات المختلفة للمقاول تعكس هي الأخرى أنواعاً وتطبيقات مختلفة للمقاولين.

المطلب الثاني: الخصائص المميزة للمقاول

شهدت السنوات القليلة الماضية اهتماماً ملحوظاً بدراسة المقاولاتية والمقاولين وقد لوحظ أن القائمين على إدارة الأعمال الرائدة يشتركون في خصائص سلوكية وسمات متنوعة وهذه الخصائص تتمثل في:

1- الخصائص الشخصية

وتتمثل مجموع السمات التي يتصف بها الفرد، حيث تمثل دالة لتفاعل جملة من الظروف والمتغيرات البيئية والعائلية والنفسية والاجتماعية والشخصية، وتتجسد من خلال السلوك لاشباع دوافع معينة، حيث تنمو المفردات الشخصية عبر مسيرة حياة الفرد وتتصهر في سلوكياته حتى يصعب تغييرها، لكن يمكن تطويرها، حيث يعتقد الكثير من المهتمين بالسلوك المقاولاتي بأن هذه المفردات تنشأ نتيجة تطوير السلوك المقاولاتي، وإذا صح مثل هذا الاعتقاد فإن بالإمكان تطوير السلوك المقاولاتي للفرد الذي من شأنه أن ينمي دوافعه وطرق تفكيره، علماً أن أهم الخصائص الشخصية للمقاولين هي التالية:¹

1-1- الحاجة للإنجاز

وتشير هذه الخاصية إلى الرغبة والاندفاع لتقديم أفضل إنجاز، أو الفوز في موقف تنافسي معين، والراغبون بتقديم أفضل إنجاز يتحملون مسؤولية بلوغ الهدف بجدارة، ويميلون إلى تحمل الصعاب ولهم ردود فعل سريعة تجاه نشاطهم وإنجازهم، حيث يسعى المقاولون إلى قياس نجاحهم بقابلياتهم على بلوغ الأهداف، وهم كذلك يميلون إلى العمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز.

1-2- الرغبة في الاستقلالية

أصحاب الأعمال المقاولاتية، ينشدون الاستقلالية دوماً دون الاعتماد على الآخرين في بلوغ الأهداف، لذلك فهم غير مندفعين للعمل في المنظمات الكبيرة، بسبب دوافعهم الداخلية وثقتهم العالية وبشائطهم طموحاتهم دون الاكتراث إلى ردود الفعل الاجتماعية.

¹ فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة، 2006، ص ص 47-48.

1-3- الثقة بالنفس

لو تتبعنا سجل إنجازات أصحاب الأعمال المقاولاتية لوجدنا أن انطلاقهم لتنفيذ الأعمال الجديدة نابع من ثقتهم بأنفسهم أولاً وذلك لأن الثقة تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد وذلك بما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المتوقع من أعماله الجديدة.

1-4- النظرة المستقبلية

يطغى على أصحاب الأعمال المقاولاتية التطلع نحو المستقبل والتفكير بالمردود المالي، بمعنى آخر يمتلك مثل هؤلاء الأفراد تفاعل عال بالمكتسبات والتقدم، باعتبارهما أهم مؤشرين لإنجازاتهم، وتلازم نظرتهم التفاؤلية الحالة العقلانية والاعتيادية تجاه الأعمال التي يمارسونها.

1-5- التضحية والإيثار

يؤمن أصحاب الأعمال المقاولاتية بأن النجاح ليس أمراً يسيراً بل يتطلب المثابرة والتضحية والإيثار، فهم يتنازلون عن إشباع حاجات معينة في سبيل بلوغ النجاح والتقدم في الأعمال، وبالتالي تحقيق النجاح المنشود وان كان على حساب فرص أخرى.

2- الخصائص السلوكية

يتبنى الأفراد عموماً أنماطاً سلوكية معينة، كما يتبنون هويات يرغبونها، ويغير الأفراد هوياتهم بسهولة نسبية مقارنة بتغير مفرداتهم الشخصية التي سبق الإشارة إليها في الفقرات السابقة، وعند مناقشة بعض السلوكيات ذات العلاقة بأصحاب الأعمال المقاولاتية لا بد لنا من التعامل معها بحذر خاص بسبب العلاقة الحساسة القائمة بين هذه السلوكيات والجهود الريادية، وأهم الخصائص السلوكية لرواد الأعمال هي ما يلي:¹

2-1- المهارات التكاملية

يسعى المقاولون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

¹ شوقي ناجي جواد، مرجع سبق ذكره، ص ص 512-513.

2-2- المهارات التفاعلية

من يريد الاستفادة من الفرص يجب أن يتحلى بمهارات إدارية متنوعة، وأصحاب الأعمال المقاولاتية يكونون في الغالب قادرين على إدارة موارد منظماتهم المالية والبشرية بكفاءة عالية، كما يتمتعون بالرغبة في تحويل الآخرين الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط المناط بهم، مثل هذا التوجه يحتاج إلى جهود تفاعلية مختلفة (اتصال، نقل معلومات، استلام ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، إقناع... الخ).

3- المهارات الإدارية

تمثل مجموع المهارات التي يمتلكها، أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على إتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه والتحفيز وهذه الفعاليات الجوهرية تكون ضرورية وحاسمة لنجاح المؤسسات، وهذه المهارات الإدارية إنما تشمل على تشكيلة، أو توليفة متنوعة من المهارات ومن أبرزها ما يلي:¹

3-1- مهارات إنسانية

تتمثل في القدرة على بناء علاقات انسانية تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، وهذه العلاقات تبني على الإحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والإهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة.

3-2- مهارات فكرية

تتمثل في اكتساب معارف ومبادئ علمية في ميدان الإدارة، والتسيير، واتخاذ القرارات وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها... الخ.

3-3- مهارات فنية

تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة العالية المتعلقة بالإنتاج والبيع والشراء والتخزين والتمويل وتلك المسائل المتعلقة بالأنشطة الفنية للمؤسسات، فأصحاب الأعمال المقاولاتية يتمتعون بقدرات تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم، فمثلاً يمتلك بائعو السيارات قدرات ومهارات تقنية ذات علاقة تساعد على ترويج مبيعاتهم، وكذلك المختصون بصناعة الساعات وصياغة الحلي وصناعة مواد التجميل، كل هؤلاء لهم مهارات تقنية أولية تساعد على إدارة أعمال صناعاتهم وبجدارة.

¹ فلاح الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 49-50.

3-4- مهارات تحليلية

تهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حالياً ومستقبلياً على أداء المؤسسة، وتهتم هذه المهارات في تحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمؤسسة، وكذلك تحليل عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الخارجية.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تكوين المقاول

إن الإنسان بطبيعته كائن إجتماعي يتأثر ويؤثر في البيئة التي يعيش فيها، وكذلك بالنسبة للمقاول هناك مجموعة من العوامل النفسية، الإجتماعية والثقافية والإقتصادية لها دور كبير في ميله إلى المقاول، ونقصد بها مجموع العوامل التي لها علاقة مباشرة مع مختلف الأوساط والبيئات التي يعيش فيها الفرد وكذلك الأفراد والجماعات الذين يختلط معهم ويحتك بهم ويتعامل معهم وهذه الأوساط قد يكون لها تأثيرات ايجابية، أو سلبية على إتخاذ الفرد لقرار المقاول.

1- العوامل النفسية

يقوم هذا المدخل على إفتراض أن نجاح المقاول يعتمد وبشكل كبير على صفاته النفسية والسلوكية، وإذا ما أردنا أن نحدد العوامل النفسية التي تلعب دوراً مهماً في الفعل المقاولاتي، فإنه يمكن تقسيمها إلى صنفين أساسيين هما: دوافع المقاول والخصائص والسمات الشخصية للمقاول.¹

وقد يكون أهم دافع للمقاول حسب "Shapero" هو دافع الاستقلالية، أو أن يكون الفرد رئيس نفسه، أو يدير أملاكه الخاصة، فالانجذاب إلى الاستقلالية هو من أهم دوافع المقاول ويلعب دور مهم في اتخاذ قرار المقاول من عدمه، بالرغم من أن المقاول عند إنشاء مؤسسته الخاصة لن يحقق الاستقلالية التامة حيث انه سيبقى مرتبطاً بالموردين من جهة والزبائن من جهة أخرى وكذلك هناك ارتباط بمختلف المؤسسات الأخرى وبالمجتمع ككل.²

أما بالنسبة لـ "D.McCLELLAND" فإن الإنسان لديه ثلاث حاجات هي الدوافع الأساسية للمقاول، والتي هي الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، والحاجة للسلطة.³

¹ Alain FAYOLLE, *le métier de créateur d'entreprise*, op cit, p60.

² Ibid, p60- 61.

³ Robert Kemepade Moruku, *Entrepreneurship and Performance: An Antithetical View Of McClelland's Ideological "Need for Achievement"*, DBA Africa Management Review 2012, Vol 2 No 3, p24.

حيث يمكن أن يكون هناك عدد كبير من الدوافع للمقاول، أو إنشاء مؤسسة، لكن هناك دائما دافع مهيم يكون هو الأكثر أهمية من الدوافع الأخرى، قد يكون هذا الدافع هو الحصول على الأموال، أو حب السلطة، أو غيرها من العوامل.

أما بالنسبة للخصائص والسمات الشخصية فهي تخضع لمكونات موروثية وأخرى مكتسبة من تأثير البيئة التي يعيش بها، ويوضح "D.McCLELLAND" أن الشخصية تتضمن التنظيم العام لعادات الشخص وشعوره واتجاهاته وآرائه المبنية على تكيفه النفسي والجسدي لظروفه الاجتماعية. وتتحدد الشخصية بمجموعتين أساسيتين من العوامل هما:¹

1-1- عوامل وراثية

يرث الإنسان نوعين من الصفات، صفات جسدية كالطول، وصفات عقلية كالذكاء والإدراك والقدرة على التذكر، وتنتقل هذه الصفات من الآباء إلى الأبناء عن طريق الجينات الوراثية. وإستنادا لهذه العوامل فإن المقاولين يحملون صفات فطرية تدفعهم نحو المغامرة والمخاطرة وتحمل المخاطر والاستقلالية.

1-2- عوامل مكتسبة

تتأثر شخصية الإنسان بالبيئة التي يعيش فيها عن طريق المعيشة في الأسرة، أو العائلة، والمجتمع، والمدرسة، فالسمات الشخصية والسلوكية للمقاولين لها إرتباط كبير بالثقافة السائدة في المجتمعات التي يعيشون بها، ففي هذا السياق يشير "Drucker (1985)" إلى أن المقاول لا يولد بصفات محددة، فالسلوك المقاولاتي يمكن تطويره من خلال الخبرة والعمل الجاد والدخول في مضمار المنافسة.

2- العوامل الاجتماعية والثقافية

نقصد بالعوامل الاجتماعية والثقافية تلك العوامل المرتبطة مباشرة بالأوساط المختلفة التي يتعامل معها الفرد والتي يتعلم فيها ويأخذ الكثير من الأفكار والقيم التي تؤثر في سلوكياته وبالتالي توجهاته بما فيها التوجهات المقاولاتية، وهي الفكرة التي يؤكد عليها مالك بن نبي وهو ما يصطلح عليه بالمعادلة الاجتماعية في كتابه المسلم في عالم الإقتصاد²، ويمكن أن نلخص مكونات ثقافة المجتمع فيما يلي:

1-2- العائلة

ركزت الكثير من الدراسات على العائلة ودورها في صناعة المقاول وتشجيعه ودعمه إذ أن الكثير من المقاولين يأتون من عائلات مقاول، أو حرفيين، فكون الأبوين، أو أحد أفراد العائلة مقاولا، أو مالكا لمؤسسة

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 65-66.

² مالك بن نبي، المسلم في عالم الإقتصاد، دار الفكر، بيروت، 1990، ص 35.

خاصة، أو صناعة حرفية، أو يمارس عملا حرا يجعله يؤثر في أبنائه، ويدخلهم عالم الأعمال في سن مبكرة مما يكسبهم شخصية قادرة على تحمل المخاطر إضافة إلى الخبرة التي يكتسبونها من الممارسة المبكرة للعمل، أو التجارة، وهذا ما يجعلهم مؤهلين أكثر من غيرهم لإنشاء مؤسسة، أو إطلاق مشروع ما، كما أن العائلات تحتضن مشاريع أفرادها ويمكن أن تدعمهم معنويا وماديا.¹

كما أن العائلة هي الوسط الأول الذي يأخذ عنه الطفل مختلف القيم والمعتقدات التي تصبح كموجه لسلوكه ومرجع يستند إليه في إتخاذ قراراته وتبني خياراته المختلفة، إضافة إلى أن طريقة التنشئة والتربية المعتمدة في العائلة هي التي تصقل شخصية الفرد وتكسبه الميزات الشخصية للمقاول من حب للمخاطرة والرغبة في الانجاز والنجاح والثقة بالنفس... الخ، فالعائلة تعتبر الحاضنة الأولية للمقاول حيث أنها تزوده بمجموعة من المؤهلات المادية والمعنوية التي تمكنه من اتخاذ قرار المقاول.

2-2- القيم

هي تمثل الأفكار والمعتقدات الأساسية والتصورات (الدينية والمقدسة) المتناقلة من جيل لآخر وهي شرط لقبول السلوكيات وإندماجها، كما يعتبر الدين باعتباره من المعتقدات جزء من هذه القيم الثقافية ويعتبر أحيانا القيمة المركزية للمجتمعات المتدينة²، وقد يكون الدين عائقا أمام الإبداع والحرية في التفكير، فمثلا الدين المسيحي في أوروبا كان عائقا للحرية بكل أنواعها وبالتالي كانت عائقا أمام المقاول، لكن المسيحية البروتستانتية أعطت هامشا أكبر من الحرية، وقبلها الدين الاسلامي الذي نشر الكثير من القيم الداعية للعمل واتقانه وإعمال العقل وحرية التفكير والتعبير عن الرأي وحتى حرية الديانة، مما جعله يكون عامل ايجابي في الإزدهار الاقتصادي.

وتبرز القيم كذلك في عدة مفاهيم أخرى كالقيم السياسية التي قد تكون الديموقراطية الراهنة كأحد أشكالها، حيث أنها تدعو إلى الحرية التي هي عامل مهم في تشكيل توجهات الفرد وقدرته على الإبداع وتحمل المسؤولية.

وكمكمل لدور العائلة والقيم هناك بعض العوامل الاجتماعية والثقافية الأخرى التي يمكنها التأثير في توجهات الأفراد للمقاولاتية، حيث تلعب البيئة التي يعيش فيها الفرد بمختلف أبعادها الثقافية والاجتماعية دورا لا يمكن إهماله إذ يمكنها أن تكون عامل جذب مقاولاتي حيث توفر شبكة علاقات اجتماعية تسمح له بأخذ التجارب والاحتكاك بالمقاولين، كما أنها قد توفر ثقافة داعمة وأجواء محفزة تكسب الفرد مهارات وسلوكات تساهم في دفعه لإنشاء مؤسسته الخاصة.

¹ Hisrich Robert D et Peters Michael P, Op Cit, p40.

² Brigitte Berger et AL, *Esprit d'entreprise : cultures et sociétés*, maxima, paris, 1993, pp 6-7.

3- عوامل الاقتصادية

نقصد بالعوامل الاقتصادية مختلف الموارد من مواد أولية ويد عاملة مؤهلة وذات خبرة، وكذلك وسائل الانتاج ومصادر التمويل والحصول على المعلومات والمعارف المختلفة، حيث أن العوامل الاقتصادية لاتأتي في المقام الأول، حيث إذا توفرت الإرادة ووجدت الامكانيات الشخصية والدوافع القوية يمكن فعل المستحيل، لكن هذا لا يعني أن العوامل الاقتصادية غير مؤثرة، إذ أنها قد تكون عوامل مفتاحية في التوجه نحو المقولة لدى الأفراد وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث أن الوسائل والموارد الاقتصادية المتاحة والقدرة على البحث والحصول عليها واستغلالها، تعتبر ميزة لمشروع والمؤسسة ذاتها.

ويمكن أن نجمل أهم العوامل الاقتصادية فيما يلي:

3-1- التمويل

يعتبر من أهم العقبات التي تواجه المقاولين، خاصة في الدول النامية، حيث لا توفر هذه الدول على نظام مصرفي فعال وكذلك عدم وضع الدول لبرامج تمويلية تساعد المقاولين على تجسيد أفكارهم ومشاريعهم.

3-2- مدى إنفتاح الأسواق

إن انفتاح الأسواق الداخلية للبلاد على الأسواق الخارجية قد يكون عاملا سلبيا، أو ايجابيا على المقولة، ففي الدول النامية يكون عاملا سلبيا حيث لا يستطيع المنتجون المحليون أن ينافسوا المنتجات التي تأتي من الدول المتطورة التي تعتمد على التكنولوجيا المتطورة مما يجعل من المقولة تحمل في طياتها مخاطر كبيرة لا يستطيع الكثيرون المغامرة بتحملها والعكس بالنسبة لمقاولي الدول المتطورة الذين يعمل انفتاح الاسواق لصالحهم.

3-3- توفر فرص المقولة

يعاني الأفراد في الكثير من الإقتصاديات المغلقة من عدم توفر فرص المقولة وقد يرجع ذلك لعدة أسباب من أهمها عدم القدرة على الإبداع والإبتكار.

3-4- السياسات الإقتصادية الحكومية

تلعب السياسات الإقتصادية الحكومية دورا كبيرا في دعم المقولة من خلال برامج تمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك البرامج التدريبية التي تهدف لتطوير القدرات التسييرية لأصحاب هذه المؤسسات، بالإضافة إلى الامتيازات الجبائية التي قد تمنح للمقاولين الجدد.

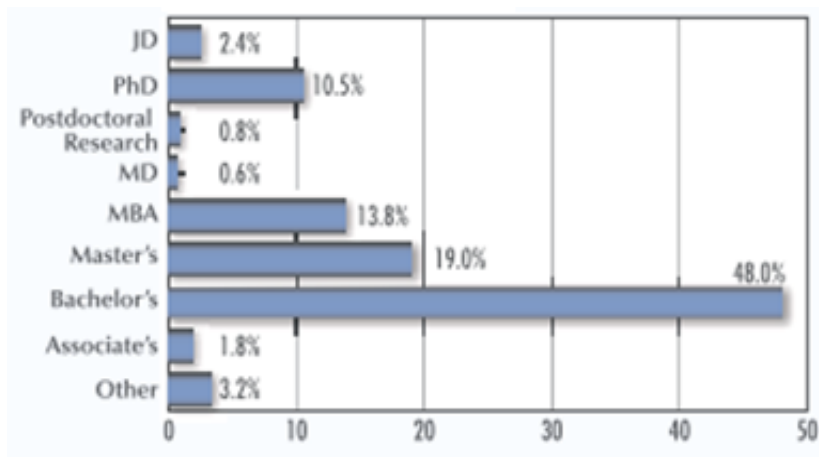
4- التعليم والتكوين

يعتبر التكوين بشقيه التعليم بمختلف مراحله وأطواره من المدرسة إلى الجامعة، وكذلك التكوين المكمل الذي يتمثل في التكوين المتخصص في مجال المقاولاتية وكيفية انشاء مؤسسة وتسييرها، من بين المصادر المهمة للمعارف والمعلومات، حيث أكدت الكثير من الدراسات على الدور المهم الذي يلعبه التكوين في منح المقاول الكفاءة والمعرفة اللازمة لتنفيذ مشروعه من جهة، ومن جهة أخرى للتعليم أهمية بالغة في تنمية وتطوير الميل والنزوع للمقاولاتية من طرف الطلبة، فالتعليم قادر على أن يوجد الميول ويهيئ شريحة كبيرة من المجتمع للمقاولاتية.

وقد ركزت بحوث أخرى على العلاقة بين المستوى التعليمي للمقاولين وأداء المؤسسات التي تم انشاؤها، أو استئناف عملها، بينت هذه الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد على تكنولوجيا عالية تتطلب مقاولين مؤهلين جيداً وذوي تكوين عالي المستوى، ومن النتائج الرئيسية كذلك أن المؤسسات ذات معدلات التطور والنمو المرتفعة هي مؤسسات قام بإنشائها مقاولون يملكون تكويناً تقني وتجاري صلب، إذا فدور النظام التعليمي في المقاولاتية هو تحسيس الطلبة وتوعيتهم بأهمية المقاولاتية وتكوين صورة متكاملة للمقاول في ذهنهم، وتزويد الطلبة بالمعارف والمؤهلات التي تساعد الفرد على اتخاذ قرارات جيدة تسمح بتجسيد مشاريع ناجحة وخلق مؤسسات تحقق مستويات نمو معتبرة.¹

ومن بين هذه الدراسات دراسة استقصائية قامت بها مؤسسة "Kauffman" للمقاولاتية حول خصائص المقاولين العاملين في القطاعات عالية التكنولوجيا في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث شملت العينة 549 منشئ مؤسسة، كانت إجابة أفراد العينة حول مستواهم التعليمي كما يوضح الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-4): المستوى التعليمي لمنشئي المؤسسات



Source : Vivek Wadhwa and Others, **The Anatomy of an Entrepreneur : Family, Background and Motivation**, Kauffman Foundation of Entrepreneurship, USA, 2009, p09.

¹ Alain Fayolle, op cit, p65.

تبين النتائج أن ما يقارب 95% من أفراد العينة مستواهم جامعي فما أكثر، وهو دليل على الأهمية الكبيرة للتعليم في التوجه المقاولاتي خاصة في المجالات العالية التقنية.

المبحث الثالث: أشكال الأعمال المقاولاتية

تعتبر المقاولاتية عملية ذكية، متكاملة، ومستمرة، حيث تبدأ بالتقرب لملاحظة فرص جديدة ناشئة في السوق، واختيار أنسبها لتطلعات ورغبات وموارد ذلك الفرد المستعد لتحمل وقبول المخاطرة والباحث عن التفرد والتميز، وتكريس الوقت والجهد اللازمين لتحقيق أفضل النتائج، من خلال تطوير شيء فريد من خلال توافقات جديدة تعطي القيمة لأكثر من جهة، ومن الممكن أن تتمثل تلك العملية في تكوين أعمال جديدة، أو توظيفها في منظمة قائمة.

المطلب الأول: إنشاء مؤسسة جديدة، أو شراء عمل قائم

إن إقامة أعمال جديدة من قبل الأفراد يمكن أن يحصل بطريقتين، الأولى تأسيس مؤسسة جديدة وإقامتها من البداية والاستمرار في إدارتها وتطويرها حتى تصبح مؤسسة متوسطة الحجم، ولما لا مؤسسة كبيرة الحجم، أما الطريقة الثانية فهي شراء مؤسسة قائمة من الآخرين، وهو ما يتطلب من المقاول دراسة مزايا وأعباء كل اتجاه للوصول إلى القرار السليم.

1- إنشاء مؤسسة جديدة

إن الحديث عن ظاهرة المقاولاتية يحيلنا مباشرة إلى مفهوم خلق وإنشاء المؤسسة والتي تحتوي على مختلف النشاطات والإجراءات المتعلقة بإنشاء وتطوير مشروع أعمال وبصفة عامة خلق نشاط. وتتم عملية إنشاء مؤسسة جديدة وفق عدة طرق سنقوم بالتطرق لأهمها فيما يلي:

1-1- إنشاء مؤسسة من العدم

يقصد بانطلاق المؤسسة الجديدة خلق مؤسسة من الصفر، حيث لا ترتبط هذا المؤسسة بغيرها من المؤسسات، باستثناء المعاملات التجارية المعتادة بين هذه المؤسسات، ولا يعني ذلك ضرورة أن تكون فكرة المؤسسة جديدة تماما، ولكن يمكن أن يكون أسلوب تنفيذ واستثمار الفكرة هو الجديد.¹

فعملية إنشاء مؤسسة انطلاقا من العدم ليس بالأمر السهل، حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حتى تتمكن من إطلاق منتجها في السوق، وحتى تقنع المستهلكين به، وهذا الأمر يزداد صعوبة مع ارتفاع درجة الابتكار في المنتج، وللتغلب على هذه الصعوبات يجب على المقاول تحديد إحتياجات المؤسسة بدقة

¹ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص146.

خاصة المالية منها، كما أن عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد، والكثير أيضا من الصلابة والاصرار، بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة.¹

1-2- إنشاء مؤسسة عن طريق التفريع

في هذه الحالة يقوم الأجراء من خلال الدعم المقدم لهم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها بإنشاء مؤسساتهم الخاصة والمستقلة، إن هذه الطريقة تسمح للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة، أو بشراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها، والتي تقدم له بالمقابل أشكالا مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من أخطار الفشل.²

إن هذه العملية تعتبر سهلة إذا ما قورنت بالسابقة حيث تقوم المؤسسات بإنشاء أجهزة موجهة لبحث ودعم موظفيها على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ويمكن للأجراء السابقين والذين تحولوا إلى مقاولين النشاط في مختلف المجالات سواء كانت تجارية، أو صناعية وذلك بالاعتماد على المرافقة المقدمة لهم من مؤسساتهم السابقة والمتمثلة في تقديم الدعم المالي الضروري للانطلاق في النشاط، أو الفني والمتمثل في مختلف الاستشارات التقنية، كما يمكنها أيضا استغلال شبكات التوزيع الخاصة بها، الأمر الذي يقلل من أخطار الفشل التي تواجههم ويزيد من فرص نجاحهم.³

كما تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة الأصلية للمقاول طريقة للإبداع، أو للنمو تهدف من خلالها إلى اكتشاف نشاطات جديدة قريبة من النشاط الرئيسي للمؤسسة الأصلية، كما تعتبر طريقة لإنجاز بعض النشاطات الحالية بشكل أفضل⁴، ويمكن لها أيضا الاستفادة من هذه المؤسسات بإبرام علاقات تعاقدية معها، كالمقولة من الباطن، أو شراكة تسمح لها بالتمتع بمزايا تفضيلية مقابل الدعم الذي قدمته لها.

1-3- الفروع

في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعا ذو طبيعة مقاولاتية، الأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحضى هذا الأخير بامتيازات مماثلة لتلك الإمتيازات الممنوحة للإطارات، أو المدراء.

¹ A. Fayolle, **Entrepreneuriat: Apprendre à entreprendre**, Op.Cit, p64.

² H. Daval, **L'Essaimage vers une nouvelle rationalité entrepreneuriale**, Revue française de gestion, vol. 28, n°138, Avril/juin, 2002, p. 164.

³ Alain Fayolle, **Entrepreneuriat: Apprendre à entreprendre**, Op.Cit, p64.

⁴ E Eric-Michaël Laviolette, Christophe Everaere-Roussel, **L'Essaimage en PME : une forme originale de développement par excroissance**, **Entrepreneuriat et accompagnement**, Harmattan, Paris, 2008/1 (N° 6), 2001, p 100.

1-4- الحصول على إمتياز

يعتبر الإمتياز صيغة مهمة من أشكال إنشاء المؤسسات الجديدة، إذ عرف تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة خاصة بعد التأكيد على حقوق الملكية في الدول المختلفة. فالامتياز التجاري بمقتضاه يحصل أحد الأطراف (يسمى الحاصل على الامتياز) على حق استخدام الاسم التجاري لطرف آخر وكافة المواصفات والشروط المتعلقة بإنتاج سلعة، أو تأدية خدمة يملكها ذلك الطرف (ويسمى مانح الامتياز)، وذلك مقابل سداد مبلغ من المال يدفعه الحاصل على الامتياز إلى المانح، فضلا على حصول المانح عادة على نسبة مئوية من إجمالي قيمة المبيعات التي يحققها الحاصل نتيجة إنتاج وبيع السلعة، أو الخدمة محل الامتياز واستخدام الاسم والمعرفة الفنية وغيرها من عناصر الاتفاق بينهما¹.

1-4-1- السمات المميزة للإمتياز التجاري

هناك أشكال كثيرة وصيغ متباينة للعلاقات التجارية التي تجمع بعض صفات الإمتياز التجاري ولكنها تختلف عنه في صفات أخرى، مثل نظام الوكلاء التجاريين، أو الممثلين التجاريين، أو الموزعين وغير ذلك، ويتميز الامتياز التجاري بما يلي:²

- أنه علاقة تجارية بين طرفين هدفها تيسير توزيع سلعة، أو خدمة بأسلوب محدد ومنظم يقوم على وجود شبكة من العمليات الموزعة مكانيا والموحدة الشكل، يعمل بها أفراد مدربون ويقدمون السلعة، أو الخدمة بطريقة نمطية وفقا للنظم والقواعد التي حددها المنتج الأصلي والذي يباشر الإشراف على تلك العمليات ويقدم التدريب والمساندة للقائمين عليها؛
- وجود عقد يسمح للحاصل على الإمتياز بالتعامل التجاري مستخدما الاسم التجاري للمانح وكذا العلامة التجارية وبذلك يستفيد من كافة حقوق الملكية الفكرية المسجلة باسم المانح؛
- استقرار الحاصل على الإمتياز في منطقة جغرافية محددة في العقد بينه وبين المانح ولا يستطيع العمل خارجها؛
- استقلال الحاصل على الإمتياز باعتباره مستثمرا مالكا للمشروع الذي ينفذه بنظام الإمتياز، فهو رجل أعمال حر، ولكنه يعمل وفقا لنظام وقواعد حددها مانح الإمتياز من أجل الحفاظ على حقوقه في ملكية الإسم التجاري والمعرفة الفنية وغيرها من العناصر التي يتيحها للحاصل على الإمتياز؛
- لا يملك المانح الوحدات التي منح أصحابها حق استخدام اسمه التجاري وباقي عناصر الإمتياز التجاري، إلا أنه له الحق وفقا للعقد في الإشراف على أعمال الحاصل والتأكد من التزامه بالشروط والمواصفات والأسلوب وكافة التفاصيل التي يحددها العقد؛

¹ محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، 2004، ص38.

² نفس المرجع، ص 38-47.

- إلزام المانح بتوفير فرص التدريب العملي للحاصل على الإمتياز وعماله، كما يوفر معلومات عن مصادر الحصول على الخدمات ومستلزمات إنتاج السلعة، أو الخدمة محل الإمتياز، أو يوفرها بنفسه مقابل قبض ثمنها من الحاصل على الامتياز؛
- تحديد عقد الإمتياز بمدة متفق عليها، وبيان التزامات كل من الطرفين بوضوح كامل هو أحد أهم سمات نظام الإمتياز التجاري حيث تكون كافة عناصر العقد محلا للتفاوض قبل توقيعه؛
- وجود أسلوب محدد لأداء الخدمة، أو إنتاج السلعة محل الإمتياز يلتزم الحاصل وعماله بالتقيد به حسب الدليل الذي يوفره المانح والذي تتحدد فيه كافة التفاصيل المتعلقة بأداء العمل، الأمر الذي يجعل كافة الوحدات العاملة في نفس السلعة، أو الخدمة في مختلف المناطق المملوكة لأفراد مختلفين تبدو متماثلة تماما بالنسبة للعميل، أو المستهلك الذي يتعامل معه (الحاصل على الامتياز)؛
- يوفر المانح للحاصل على الإمتياز مزايا متكاملة تتمثل في كافة العناصر الفنية والإدارية والتسويقية والمحاسبية التي تجعل مباشرة العمل أمرا سهلا نسبيا حيث كافة مقومات النجاح متوفرة بفضل المجهود السابق للمانح والخبرة التي اكتسبها خلال سنوات طويلة قبل أن يتجه إلى توسيع نطاق عملياته بنظام الامتياز؛
- يسمح المانح للحاصل على الإمتياز بمقتضى عقد الإمتياز باستخدام معلومات، أو أساليب إنتاج، أو صفات سرية لا يحق له الإفصاح عنها للغير وتعتبر ملكا للمانح، وينبغي على الحاصل الإلتزام بتلك السرية وعدم استخدام تلك المعلومات بعد إنتهاء العقد، أو تقليدها، أو محاكاتها بأي شكل من الأشكال، وإلا يقع تحت طائلة القانون؛
- يتمتع الحاصل على الإمتياز بحماية من المنافسة حيث يحدد له عقد الإمتياز منطقة معينة لا يجوز للمانح أن يعيد منح الإمتياز فيها لطرف آخر خلاف الحاصل على الإمتياز؛
- ينظم المانح حملات إعلانية مشتركة يستفيد منها جميع الحاصلين على الإمتياز ويشاركون في تحمل نفقاته، كما ينظم حملات ترويجية مخططة يتم تنفيذها في جميع المنافذ الممنوحة للحاصلين بتنسيق تام من المانح، مما يجعل جميع تلك المنافذ تبدو وكأنها مملوكة لنفس الجهة؛
- الحرية، ويُقصد بذلك أن الحاصل على الإمتياز تكون له حرية استخدام الإسم والمواصفات والعلامات التجارية وكافة عناصر نظام العمل الخاص بالمانح وكأنه يمتلكها تماما كصاحبها الأصلي طالما إلتزم بشروط اتفاهه مع ذلك المالك الأصلي.

1-4-2- أهمية حق الإمتياز:

يعتبر حق الامتياز أداة، أو وسيلة للإستثمار الآمن في نشاط تمت تجربته وثبت نجاحه لفترة طويلة، لذا فهو يشتمل على مخاطرة منخفضة، وهو أفضل من تجربة نشاط غير مضمون قد ينجح وقد يفشل، ويمكن إبراز أهم مكاسب حق الامتياز فيما يلي:¹

أ-تكلفة حق الإمتياز أقل من تكلفة النشاط القائم: عندما تبتاع نشاطا قائما، فأنت تدفع لصاحب هذا النشاط في الغالب أكثر مما تدفعه لقاء بدء العمل بنظام حق الامتياز.

ب-حق الإمتياز أقل مخاطرة من النشاط المستقل: يقودك حق الإمتياز إلى النجاح بسرعة ويقلل من زمن تحقيق النجاح، لأنك تحصل على ثمرات نجاح الآخرين وتستفيد من خبراتهم.

ج- يؤهل حق الإمتياز للحصول على المشورة: وتشمل المشورة إختيار الموقع، وتصميم وحدة العمل، والإنتاج والتشغيل...الخ، فيكون الأمر وكأنك وظفت وحصلت على تدريب لفتح فرع لشركة كبرى بينما الواقع أنك أنت صاحب ومالك هذا الفرع.

د- الحصول على نظام مريح ومجرب لأداء الأعمال: يعترف رجال الأعمال الذين حصلوا على حقوق الإمتياز بأنه من المهم أن تجد نظاما تتبعه وتسير على خطاه في مشروعك، أو إستثمارك، وتشير الإحصاءات إلى أنه لا يفشل سوى مشروع واحد فقط بين عشرة مشاريع (أي 10% فقط)، بينما ترتفع هذه النسبة إلى 25% في المشروعات التي تتم بغير نظام حق الإمتياز وذلك طبقا لإحصائيات هيئة الفرشائز البريطانية.

هـ-الإستفادة من أبحاث تحسين الجودة والتطوير: إن أصحاب الأعمال الصغيرة مشغولون بتحقيق الأرباح والحصول على الأموال وليس لديهم الوقت والإمكانات الكافية لعمل الأبحاث ورصد الإتجاهات المستقبلية في الصناعة، أو تطوير منتجات، أو خدمات جديدة لمواجهة احتياجات المستهلكين، بينما يسعى صاحب حق الإمتياز دائما أن يوسع شبكة أعماله ويجعلها أكثر نجاحا عن طريق الأبحاث وتحسين الجودة والتطوير.

و- الكفاءة في الإدارة: إن ما يدفعه الممنوح مقابل استخدام حقوق الملكية (الرسوم المستمرة) ورسوم الدعاية، يؤمن تحسينا وتطويرا متواصلا ومنظما في أنظمة صاحب حق الامتياز، ويطبق هذا التحسين والتطوير لاحقا في مشروع الممنوح.

ز- حملة الامتيازات (الممنوحون): يخطون خطوات أسرع ويتقدمون بسرعة أكبر من أصحاب الأعمال المستقلين. فقد أثبتت التجارب أن المستفيدين من نظام حق الإمتياز يخطون خطوات أسرع ويحققون تقدما

¹ الإستثمار بنظام الفرشائز، الامتياز التجاري، ط2، الغرفة التجارية، الصناعية، الرياض السعودية، 2016، ص ص 11-13.

ونجاحا أسرع في أعمالهم وبصورة منتظمة أكثر من أصحاب الأعمال المستقلين الذين يعملون في نفس الصناعة.

د- يمكن للممنوح التوسع في استثماراته: وذلك عن طريق فتح فروع أخرى في أماكن أخرى (إمتياز فرعي)، أو يقوم بشراء حق الإمتياز في دولة، أو منطقة محددة، ويقوم بإعطاء حق الإمتياز للآخرين نيابة عن المانح الرئيسي وبالتنسيق معه (حق إمتياز رئيسي).

فوائد تطبيق نظام الإمتياز من وجهة نظر مانح الإمتياز تتمثل في توسيع قاعدة نشاطه ومضاعفة وحدات البيع بأقل الاستثمارات الممكنة مع أقل مخاطرة، أما من وجهة نظر الحاصل على الإمتياز فإن فوائد تطبيق نظام الإمتياز تتمثل في مشاركة مانح الإمتياز القوة الاقتصادية والتسويقية والطموح لتحقيق أرباح أكثر من بدء العمل بشكل مستقل. فإ إنشاء مؤسسة وفق هذه الصيغة يسمح للمقاول بالاستفادة من دعم مهم مقدم من طرف المؤسسة المانحة للإمتياز مقابل دفع مبلغ معين، وبهذا الشكل تمثل اتفاقيات الامتياز بأشكالها المتعددة سواء كانت الحصول على امتياز توزيع المنتج، أو امتياز تصنيعه، أو غيرها من الأشكال حلا للمقاولين الذين لا يملكون أفكارا خاصة بهم، أو للذين لا يملكون الإمكانيات الضرورية للإبتكار، حيث يمكنهم إنشاء مؤسسات جديدة بالاستفادة من الخبرة المتراكمة لدى الأطراف والشركات المانحة للترخيص والتي لها تجربة تنتقل إلى جميع المشاركين في نظام الامتياز.

فالامتياز التجاري يحقق المعادلة الصعبة في إيجاد مشروع أعمال صغيرة بمواصفات وقدرات المشروع الكبير، لأن نظام الامتياز يعتبر استنساخ للمشاريع الناجحة وتطبيقاتها بنفس الأسلوب التي نجحت به، كما أن عامل الاسم التجاري الناجح له تأثير كبير لجذب المستهلك للمشروع والتعامل معه.

2- شراء عمل قائم

إن شراء مؤسسة قائمة يختلف عن إنشاء مؤسسة جديدة لأن المؤسسة موجودة في الأساس، ولا حاجة لإنشائها، ولابد لنا هنا من الإشارة إلى الصعوبات التي تكتنف عملية شراء مؤسسة جاهزة قياسا بإنشاء مؤسسة لما تتطلبه العملية من تمحيص للوقوف على مردود رأس المال المستثمر من قبل المشتري، حيث أن البائع لا يفصح في الغالب عن الأسباب الكامنة وراء عملية البيع، أو قد لا يكون عارفا بها، وبالتالي فإن الأمر يحتاج إلى نوع من الاستشارة ومن جهات متعددة.¹

كما يتوجب على كل شخص، أو أشخاص يفكرون ببيع، أو شراء مؤسسة قائمة أن يكونوا ملمين بالكيفية التي يمكن من خلالها تقدير قيمة هذه المؤسسة، حيث أن هذه القيمة تختلف من مؤسسة لأخرى حسب نوع

¹ شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال -منظور كلي-، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010، ص ص515-516.

المؤسسة وطبيعة نشاطها وموقعها وحجمها... الخ، إضافة إلى ذلك هناك مهارات تفاوضية لا بد من معرفتها سواء أكان للمشتري، أو البائع بهدف التوصل إلى السعر المناسب والشروط الأخرى الواجب الإتفاق عليها.¹

إلا أن شراء مؤسسة قائمة يسمح بالإعتماد على ما تملكه المؤسسة من إمكانيات في الحاضر، وعلى تاريخها السابق، وأيضا على هيكلها التنظيمي، مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى الخطر، ومثلما هو عليه الحال في حالة إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم عملية شراء عمل قائم من طرف فرد لحسابه الخاص، أو من طرف مؤسسة قائمة، وفي هذا النوع من النشاط نميز وجود حالتين وهما:²

2-1- شراء مؤسسة في حالة جيدة

في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في صحة جيدة للبيع، ومن ثم يجب على المقاول إمتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها، خاصة أن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعا، ومن الضروري أيضا إمتلاك المهارات الجيدة وتجربة ناجحة في التسيير.

2-2- شراء مؤسسة تواجه صعوبات

في هذه الحالة يجب أن يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة تمر في مثل هذه الوضعية وذلك طبعا في حالة ما إذا كانت الصعوبات التي تواجهها معلنة، كما أن إمتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الأساسيين في القطاع يعتبر شرطا أساسيا للنجاح في هذه العملية، وبالرغم من انخفاض ثمن هذه المؤسسات مقارنة مع المؤسسات ذات الوضعية الجيدة، إلا أنها تتطلب هي الأخرى ضخ أموال كثيرة فيها حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول إلى حالة الاستقرار، وتتطلب أيضا إمتلاك معرفة وخبرة جيدتين في التعامل مع حالات الأزمات، والعمل بسرعة من أجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن، الموردين ومختلف الشركاء.

¹ جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى ابو عيد، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري، عمان، 2004، ص51.

² Alain Fayolle, *Entrepreneuriat: Apprendre à entreprendre*, Op.Cit, pp 65-66.

المطلب الثاني: المقاولاتية الداخلية

تواجه المنظمات اليوم ظروفًا بيئية متغيرة ومعقدة مع تزايد حالات عدم التأكد التي أضحت السمة البارزة لهذا العصر، مما يتطلب ضرورة امتلاك المنظمة طاقات وإمكانات فائقة قادرة على مواجهة العوامل المؤثرة في أدائها، ولغرض الاستمرار والنمو لا بد من توافر موارد بشرية بخصائص وسمات مقاولاتية مبدعة، فضلاً عن توافر المتطلبات المقاولاتية في المنظمة لكي تحقق المنظمة أهدافها المنشودة وتستمر في دنيا الأعمال بتميز ونجاح.

وعلى الرغم من أن التعريف العام للمقاولاتية الداخلية يشير إلى ممارسة المقاولاتية داخل المنظمات القائمة وهو ما جاء في تعريف كل من "Antonicic & Hisrich (2001)"،¹ فإن الثلاثين عاما الماضية شهدت صياغة العديد من التعاريف لهذا المفهوم، ومن بين هذه التعاريف نجد:

المقاولاتية الداخلية هي عملية تنطوي على التزام المنظمة بإتاحة الفرصة للعاملين فيها للقيام بجهودهم المقاولاتية، بهدف رفع مستوى القدرات الابتكارية والتنافسية للمنظمة، وصولاً إلى تحسين مستوى الربحية ودعم المركز التنافسي للمنظمة في أسواق منتجاتها الحالية والمرتبقة.² فالمقاولاتية الداخلية تشير إلى مساهمات الأفراد العاملين داخل المنظمة والتي تهدف إلى الإرتقاء بالمنظمة.

كما تعتبر المقاولاتية الداخلية مخرجا للمؤسسات يمكنها من تقادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية، حيث وجدت هذه الأخيرة في اللجوء إلى المبادرة بإنشاء مشاريع جديدة إلى جانب مشاريعها السابقة والتي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة حلاً يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى الموظفين الذين يتمتعون بميول للمقاولاتية، وبالتالي توظيف طاقاتهم وإستغلال إمكانياتهم وأفكارهم البناءة لصالحهم، هذا النوع من المواقف المقاولاتية بإمكانه المساهمة في إخراج المؤسسة من حالة الجمود ونقص الإبداع التي تعيشها.³

كما عرفها "Dollinger (1995)" بأنها عمليات التطوير التي تقوم بها المنظمة القائمة لأسواقها الداخلية ولوحدات أعمال مستقلة، أو شبه مستقلة والتي ستعمل على تقديم منتجات وخدمات وتكنولوجيا جديدة، من خلال توظيف موارد المنظمة بأساليب مميزة.⁴

فالمقاولاتية الداخلية تتمثل في إتاحة الفرصة للأفراد العاملين داخل المنظمة، لإطلاق العنان لمبادراتهم المقاولاتية، والمؤدية إلى تطوير إجراءات العمل الحالية، أو المنتجات و/أو إستكشاف وإستثمار الفرص الجديدة.

¹ ايهاب سمير زهدي القبح، نعمة عباس الخفاجي، ريادة الأعمال الداخلية، منظور القدرات الاستراتيجية، دار الأيام، عمان، 2014، ص48.

² عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص245.

³ Hisrich Robert D et Peters Michael P, **Entrepreneurship**, Economica, Paris, 1991, p698.

⁴ ايهاب سمير زهدي القبح، نعمة عباس الخفاجي، مرجع سبق ذكره، ص ص47-48.

1- أبعاد المقاولاتية الداخلية

أشار "Antoncic & Hisrich" وبعد مراجعة الاسهامات السابقة المتعلقة بالمقاولاتية الداخلية، أن أبعادها الرئيسية هي:¹

- إنشاء مشروعات أعمال جديدة، وتعني عمليات إنشاء مشروعات جديدة داخل منظمات قائمة بغض النظر عن مستوى الاستقلالية الذي تتمتع به هذه المشروعات؛
- أعمال جديدة، وتشير إلى متابعة، أو دخول أعمال جديدة مرتبطة بمنتجات، أو أسواق قائمة؛
- الإبداعية، والتي يقصد بها الإبداع في المنتجات والخدمات، وكذا الإبداع في أساليب وإجراءات العملية الإنتاجية؛
- التجديد الذاتي، ويعكس مدى تحول المنظمة من خلال تجديد المفاهيم الرئيسية التي بنيت عليها المنظمة أصلاً، ولهذا البعد دلالات التغيير الإستراتيجي والتنظيمي، ويتضمن إعادة تعريف مفاهيم الأعمال الأساسية؛
- قبول/تحمل المخاطرة، أي الخسارة المحتملة المرتبطة بكل من سرعة القيام بإجراءات ونشاطات مغامرة، وعملية تخصيص الموارد اللازمة لمتابعة فرص أعمال جديدة؛
- المبادرة، وتشير إلى توجهات الإدارة العليا نحو المقاولاتية وقبول المخاطرة؛
- التنافسية العدائية، وتعني المواقف العدائية اتجاه المنافسين.

2- خطوات تأسيس المقاولاتية الداخلية في المنظمات:

إن المنظمة التي ترغب في تأسيس بيئة أعمال مقاولاتية، يجب أن تطبق مجموعة من الإجراءات والخطوات حتى تتمكن من تحقيق هذا الهدف، وتتمثل فيما يلي:²

2-1- إلتزام المستويات الإستراتيجية، والعليا، والوسطى في إدارة المنظمة بالمقاولاتية الداخلية

بدون إلتزام الإدارة العليا، لن تتمكن المنظمة من القيام بالتغييرات الثقافية اللازمة لتطبيق الفكر المقاولاتي. وبمجرد أن تلتزم الإدارة العليا للمنظمة بالمقاولاتية التنظيمية لفترة زمنية كافية (ثلاث سنوات على الأقل)، فإن المفهوم والفكر المقاولاتي يتخلل جميع أجزاء المنظمة. ويمكن تحقيق ذلك بقدر كبير من الفعالية من خلال الندوات، حيث يتم تقديم وعرض جوانب المقاولاتية الداخلية، وصياغة الإستراتيجيات اللازمة لتحويل الثقافة التنظيمية إلى ثقافة مقاولاتية، وهناك حاجة أيضاً لوضع الإرشادات العامة الخاصة بإبتكار المشروعات المقاولاتية. وبمجرد الإلتفاق على الإطار العام والتأكد من إعتناق المفهوم، يجب تحديد القادة المقاولين

¹ نفس المرجع، ص 61-63.

² عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص 254-257.

وإختيارهم، وتدريبهم، ويتطلب هذا التدريب التركيز على تحديد الفرص القابلة للإستثمار والأسواق الصالحة لترويج ووضع خطة الأعمال المناسبة لها.

2-2- تحديد الأفكار والمجالات الرئيسية التي ترغب الإدارة العليا في دعمها، مع تحديد الإستثمارات المتاحة لبلورة المفهوم بصورة أفضل

حيث يجب تحديد التوقعات العامة للبرنامج والنتائج المرتقبة والمتوقعة لكل مشروع مقاولاتي في هذا البرنامج، وهنا يجب تحديد الإطار الزمني، وحجم المشروع والربحية المتوقعة للمشروع الجديد. وتأثير المنظمة عليه، كلما أمكن ذلك. وإلى جانب التدريب المقاولاتي يجب تصميم نظام الرعاية المهنية اللازمة، فبدون رعاية، أو مناصرين لن يكون هناك أمل كبير في تحويل ثقافة المنظمة إلى ثقافة مقاولاتية.

2-3- إستخدام المنظمة لأساليب تكنولوجية تزيد من درجة المرونة التي تتمتع بها

إذا لم تستخدم المؤسسات الصغيرة الأساليب التكنولوجية بنجاح فلن تستطيع أن تصمد أمام المنافسة التي تواجهها من المؤسسات الكبيرة، وبالمثل، يجب على المؤسسات الكبيرة إستخدام الأساليب التكنولوجية حتى تصبح أكثر استجابة للأسواق وأكثر مرونة في الحركة مثل المؤسسة الأصغر حجماً.

2-4- تدريب المدراء للعاملين ومشاركتهم الخبرات في آن واحد

يجب أن تعقد محاضرات يوماً في الشهر على مدار فترة زمنية معينة، كما يجب أن يتم نشر وتوفير المعلومات على المقاولات الداخلية بصفة عامة، وعن خصائص ومميزات أنشطة المنظمة المتعلقة بتحويل الأفكار إلى سلع وخدمات قابلة للتسويق، والتي تعتبر أساس إنشاء الوحدات التنظيمية المقاولاتية الجديدة، ويتطلب ذلك أن يقوم الفريق المقاول بوضع خطة أعمال، وأن يتعرف على ردود أفعال العملاء ونواياهم المبدئية نحو شراء المنتجات الجديدة، وأن يتعلم كيف يتعايش مع الهيكل التنظيمي للمنظمة.

2-5- إبتكار أساليب تتيح للمنظمة الإقتراب من عملائها

ويمكن تحقيق ذلك من خلال اللجوء إلى قواعد البيانات، وإستقطاب العاملين لدى المنافسين الأقل والأصغر حجماً، ودعم ومساعدة تجار التجزئة الذين يتعاملون مع المنظمة.

2-6- أن تتعلم المنظمة أن تصبح أكثر كفاءة إنتاجية في ظل توافر قدر أقل من الموارد

ويحدث ذلك بالفعل في العديد من المنظمات التي مرت بتجربة تقليص حجم العمالة، فالمنظمات التي تعاني من زيادة حجم العمالة الموجودة في المستويات الإدارية العليا، تعتبر منظمات متخلفة في ظل البيئة

الحالية التي تتميز بالمنافسة الشرسة. وحتى تستطيع المنظمة التكيف مع التخفيض الكبير في حجم الإدارة الوسطى، يجب أن تمارس المزيد من الرقابة على المرؤوسين في جميع المستويات الإدارية.

2-6- إستخدام المنظمة هيكلًا داعماً للمقاولة الداخلية

تعتبر هذه الخطوة ذات أهمية كبيرة، نظراً لأن الأنشطة المقاولاتية لا تؤثر بشكل مباشر على المستويات الدنيا في المنظمة، فيمكن أن تتعرض للإهمال، أو التغاضي عنها، وبالتالي لا تتمتع بالدعم والتمويل الكافي، وحتى يكتب لهذه المشروعات النجاح، فإنها تحتاج إلى المرونة، والسلوك الابتكاري، مع تمتع المقاولين التنظيميين بسلطات كاملة تمكنهم من الانفاق والتوصل إلى التمويل اللازم، فعندما يضطر المقاول إلى تبرير مصروفاته بشكل يومي، فإننا لا نكون بصدد مشروع داخلي جديد، ولكن نكون أمام مجرد إستخدام إضافي روتيني للموارد المالية.

2-7- ربط الكافآت والحوافز بأداء الوحدات المقاولاتية

حيث يؤدي ذلك إلى تشجيع أفراد الفريق وتحفيزهم على العمل بشكل أكثر جدية والتنافس بفعالية أكبر نظراً لأنهم سيستفيدون استفادة مباشرة من جهودهم المبذولة، ونظراً لأن المشروعات المقاولاتية تعتبر جزءاً من المنظمة، وليست وحدات مستقلة تماماً، يكون هناك عادة صعوبة في تسوية الجزء الخاص بملكية الأفراد للمشروع.

2-8- تطبيق نظام تقييم يسمح للوحدات المقاولاتية الناجحة بالتوسع وإلغاء الوحدات المقاولاتية غير الناجحة

يمكن للمنظمة أن تضع القيود اللازمة للتأكد من أن هذا التوسع لا يتعارض مع الرسالة التنظيمية للمنظمة، وبالمثل، فإن الوحدات المقاولاتية غير الكفأة لا يجب أن يُسمح لها بالوجود كمجرد حق مكتسب.

3- شروط تطوير المقاولة الداخلية

ومن أجل تطوير المقاولة الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط نلخصها فيما يلي:¹

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ والفشل داخل المؤسسة؛
- يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها؛
- يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الأفراد المتخصصون في مجال السلعة الجديدة معاً بغض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها داخل المؤسسة؛

¹ Hisrich Robert D et Peters Michael P, Op Cit, pp 602-605.

- يحتاج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما أن يكافأ بشكل جيد على كل الجهد والطاقة التي بذلها في تطوير المشروع الجديد، ويجب وضع أهداف أداء عريضة يكافأ المقاول إذا ما حققها، وأفضل المكافآت في المشروعات الجديدة هي منح المقاول حصة سهمية لقاء جهده وفعاليته في إنجاح المشروع.
- يجب على الإدارة العليا في المؤسسة مساندة المشروع القائم مادياً ومعنوياً والعمل على توفير المصادر المالية والبشرية اللازمة وبدون الحصول على مثل هذه المساندة، لا يمكن توفر بيئة مناسبة للمقاول الداخلية.

المطلب الثالث: مراحل الانتقال من الفكرة للمؤسسة

لا يكفي ونحن بصدد دراسة الظاهرة المقاولاتية الإكتفاء بالتعاريف العامة لكل من المقاولاتية والمقاول وسرد صفات المقاول والظروف التي قد تسهم في تكوينه، أو الآثار الإقتصادية لنشاطه، بل يجب أن نتعدى ذلك للبحث في تلك الجوانب الدقيقة، التي نستطيع عند تتبعها أن نكتشف كيف تتحول تلك السمات الشخصية والمؤهلات والخبرات المكتسبة لدى الفرد، ضمن ظروف بيئة معينة وشبكة إجتماعية مساعدة إلى مشروع مقاولاتي على أرض الواقع.

ويمكن تقسيم عملية إنطلاق المشروع الجديد إلى عدد من المراحل على النحو التالي:¹

- مرحلة صياغة الفكرة؛
- مرحلة إكتشاف الفرصة؛
- مرحلة التخطيط والإعداد لما قبل الانطلاق؛
- مرحلة إقامة المشروع (التفعيل الإداري للمقاولاتية)؛
- مرحلة تطوير ونمو المشروع (التفعيل المتكامل للمقاولاتية).

1- مرحلة صياغة الفكرة

تعتبر الفكرة الإستثمارية أساس نجاح المشروع، فنجاح أي مشروع إستثماري يقوم على إختيار الفكرة الجيدة، وتعتبر فكرة مشروع المؤسسة اللبنة الأولى لبنائها، إذ تعبر عن موضوع النشاط، أو السبب الذي ستنشأ المؤسسة لأجله، ومتى كانت الفكرة جيدة وقابلة للتطبيق ميدانياً، كلما زاد ذلك من احتمال نجاح المشروع والعكس صحيح، فمهما امتلك المنشئ من إمكانيات مالية وتجارية ومادية فإن ذلك لن يكون له تأثير إذا ما كانت الفكرة غير قابلة للتطبيق، أو مستهلكة.

¹ عمرو علاء الدين، مرجع سبق ذكره، ص154.

وهناك ثلاثة تصنيفات رئيسية للأفكار التي يمكن أن تتحول إلى بدايات للمؤسسات الجديدة هي:¹

- أفكار تتعلق بالأسواق الجديدة وهي الأفكار المتعلقة باستخدام المستهلكين لمنتج، أو خدمة جديدة لم تكن موجودة في أسواقهم، ولكنها موجودة بالفعل في أسواق أخرى؛
- أفكار تتعلق بأساليب تكنولوجية حديثة، أو الحديثة نسبياً؛
- أفكار تتعلق بمنافع جديدة باكتشاف طرق وأساليب جديدة ومتطورة لأداء الوظائف التقليدية، أو القديمة.

وبما أن عملية انطلاق المؤسسات الجديدة تبدأ بالأفكار، فلا بد أن نستعرض بعض المصادر التي يمكن أن يستلهم منها المقاولون الأفكار الجديدة:²

1-1- الخبرة الذاتية

إن الخبرة المستمدة من العمل السابق قد تكون أحد أهم مصادر الأفكار للفرد المقاول، حيث أن التعامل مع الأسواق، الزبائن، الموردين، المنافسين... إلخ، يؤدي إلى إبتكار أفكار استثمارية جديدة، تأتي من خلال تغيير نوع المنتج إلى الأحسن، أو إستغلال منتج جديد، أو تطوير خدمة مكملة للنشاط الأصلي للمؤسسة، هذه الأخيرة يجب عليها أن تستغل أفكار عمالها للمحافظة عليهم والإستفادة من خبراتهم.

1-2- الزبائن كمصدر للأفكار الجديدة

هذا النوع من الأفكار يكون غالباً في القطاع الصناعي، حيث أن المنطق الإقتصادي يفرض وجود تغذية عكسية تتمثل في ردة الفعل والإقتراحات التي يقدمها الزبائن حيال منتج معين، فالزبون هو المستعمل للمنتج وهو الذي يعرف نقائص وإيجابيات هذا المنتج، ويمكن أن يكون لديه تصور أحسن في تقديم، أو تعديل هذا المنتج، فاستعانة المقاول بزبائن منتج معين، أو تحول الزبون إلى مقاول يمكن أن يكون مصدر للأفكار الجديدة.

1-3- الميول والرغبات

الكثير من المقاولين يقومون بإختيار النشاطات وإنشاء المؤسسات في قطاعات تشكل ميولهم السابق، مثلاً: الميل للإعلام الآلي يمكن أن يؤدي بصاحبه إلى فتح محل لتجميع أجهزة الحاسوب، الميل لتربية الحيوانات يمكن أن يؤدي بصاحبه إلى إنشاء مزرعة لتربية الأبقار الحلوب... إلخ، وفي الغالب يكون الميل والحاجة للإنجاز دافع قوي لإنشاء مؤسسة صغيرة.

¹ نفس المرجع، ص 156-157.

² T.versartre, B.sapporta, **Entrepreneuriat: modélisation de phénomène**, revue de l'entrepreneuriat, vol 1, N 1, 2006, p30.

1-4- الأفكار الطارئة

الحياة تضعنا كل يوم في حالات ومواقع معينة، يمكن من خلالها رؤية الأشياء بشكل مختلف، فالساعي إلى إنشاء مؤسسة يجب أن يتأهب نفسيا وعقليا لإقتناص الفرص من خلال الإنتقاد والتصور والملاحظة، والحكم على الوضعيات التجارية ومراقبة النقائص والأخطاء الموجود في بعض المشاريع، هذه النظرة الإنتقادية للأشياء تعتبر مصدر جيد للأفكار الإستثمارية.

1-5- الأفكار المأخوذة من السفريات الخارجية:

الأشخاص الذين يسافرون للخارج يكتشفون سلع، أو خدمات معينة غير متاحة في بلدهم، أو منطقتهم الأصلية، وهذا يعتبر مصدر جاهز للأفكار الإستثمارية، بشرط أن تكون هذه الأفكار متوافقة مع طبيعة المنطقة التي ينتمي إليها المقاول.

1-6- الإبداعات البحثية:

أي إنشاء مشروع جديد بفكرة جديدة، لكن هذا النوع من الأفكار يجب تجربته بشكل مكثف والتفكير جيدا فيه قبل التطبيق بحيث يتطلب هذا النوع من الأفكار إمكانيات كبيرة، إضافة إلى أنه لا يقبل الأخطاء.

1-7- البحث عن الأفكار:

المقبلين على إنشاء مؤسسة صغيرة، لا يمتلكون دوما أفكار جاهزة، وبالتالي يمكن العودة إلى المكاتب الإستشارية المتخصصة في هذا المجال، أو الإعتماد على بعض المصادر الأخرى منها:

- ترميم مؤسسة جديدة: إعادة شراء مؤسسة موجودة، هو توجه مهم يعطي للمقاول أفكار ناتجة من النشاطات السابقة لهذه المؤسسة؛
- التراخيص: يمكن للمقاول أيضا إنشاء مؤسسة صغيرة بالحصول على رخصة إنتاج منتج معين، وذلك بالرجوع إلى الانترنت والمجالات المتخصصة؛
- البراءات والإجازات: بعض المبدعين والمخترعين لا يقومون بالإستثمار التجاري لإبداعاتهم مثل مخابر البحث الجامعية، وبالتالي يمكن الإستفادة من هذه الأبحاث في الحصول على أفكار جديدة للمشاريع الإستثمارية.

كما نشير في النهاية أن الحصول على الأفكار من هذا النوع لا يكون إلا بالإطلاع الواسع والمتواصل للدوريات والمجالات المتخصصة والانترنت، كما يجب للباحث عن الفكرة الإستثمارية تخصيص جزء من ميزانيته لهذا الغرض، وزيارة المعارض الإقتصادية وغرف التجارة والسفر إلى أماكن وجود هذه الأفكار للإستفادة من الخبرات السابقة.

2- مرحلة إكتشاف الفرصة:

يعتبر تحويل الفكرة إلى فرصة العامل الحاكم في عملية إنطلاق المؤسسات الجديدة، ويتطلب التحرك من مرحلة صياغة الفكرة إلى مرحلة استثمار الفرصة توافر عوامل عديدة، فيجب أن تساعد البيئة الاقتصادية على استثمار الفرص، كما يجب أن تتوفر الثقافة الملائمة التي تشجع أفراد المجتمع على تحمل المخاطر، ويجب أيضاً أن تتوفر للمقاولين الناشئين الثقة الكافية لتحويل الأفكار إلى واقع ملموس من خلال استثمار الفرص الواعدة.

وهناك اختلاف جوهري بين الفكرة الاستثمارية والفرصة فهناك العديد من الأفكار الجيدة والجديدة ولكنها لا تصلح لمشروع ناجح، فالكثير من الأفكار قد تبدو جذابة لأول وهلة ولكنها قد تفشل من حيث التطبيق العملي، أو من حيث التكلفة المقدرة لها، بالإضافة إلى ذلك قد لا تصلح العديد من الأفكار للتطبيق في بيئة معينة، وحتى تكون الفكرة الإستثمارية قابلة للتنفيذ لابد أن تتطابق هذه الفكرة مع الواقع والحقيقة السوسيواقتصادية، وهو ما يطلق عليه بالفرصة الإستثمارية، فالفرصة الإستثمارية هي الفكرة الإيجابية التي يمكن تنفيذها وتحقيق عائد مناسب للمستثمر.

وهناك العديد من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على ما إذا كانت الفرصة الجديدة تمثل فرصة استثمارية جيدة أم لا. ونقدم فيما يلي المتطلبات الأساسية لنجاح الفرص الاستثمارية:¹

2-1- القدرة على إختراق السوق

يقوم المقاول بالدخول في سوق يتميز بأن المعروض فيه يقابل الطلب على المنتج ويتميز المقاول بالقدرة على تقديم نفس المنتج الموجود في نفس السوق، لكن بميزات أفضل حتى يمكن تحقيق مبيعات كبيرة والحصول على نصيب أكبر من هذا السوق مقارنة بالمنافسين. ويتحقق ذلك من خلال تصميم أفضل للسلعة، أو سعر أقل، أو تهيئة استعمالات جديدة للسلعة بجانب الاستعمالات الأصلية والموجودة في الأسواق. وذلك بهدف الحصول على حصة في السوق عن طريق استمالة المشتريين المحتملين لاستخدام السلعة، أو استقطاب المستهلكين الحاليين لاستخدام منتجات المشروع بدلاً من المنافسين.

2-2- وجود طلب يفوق المعروض من السلعة

عند التفكير في إيجاد واستغلال الفرص الاستثمارية المتاحة للمشروع الجديد لتقديم منتجاته في الأسواق يمكن للقائم بالدراسة محاولة دراسة الأسواق المتاحة واختيار السوق الذي يعاني من نقص في المعروض مقارنة بالطلب على السلعة ويقوم بإنتاج المنتجات التي تسد هذا النقص. وفي هذه الحالة يمكن للمشروع الحصول على

¹ نهال فريد مصطفى، نبيلة عباس، أساسيات الأعمال في ظل العولمة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص ص100-102.

نصيب أكبر في السوق عنه من الحالة السابقة (إختراق السوق) نظرا لقيامه بإشباع قطاع سوقي يزيد الطلب فيه عن المعروض من المنتجات، بالإضافة إلى ذلك يمكنه أيضا زيادة حصته من السوق عن طريق تحول مستهلكي السلع المنافسة إلى سلعته التي يفترض أن تكون متميزة عن هذه السلع المنافسة. وفي هذا الصدد ينبغي على المقاول دراسة نقص المعروض من هذه السلع في الأسواق والحرص قبل الدخول في هذا المجال، لأن العجز الموجود في الكميات المعروضة قد يكون مؤقتا، أو بسبب صعوبات فنية معينة، أو ضخامة الإستثمارات المطلوبة. فالدراسة المتأنية في هذا الصدد سوف توضح الأسباب الحقيقية لنقص المعروض وما إذا كان هناك فرص أمام المشروع الجديد للدخول في هذا السوق.

2-3- إشباع حاجات غير موجودة حاليا

ويعتبر هذا النوع من أكثر المجالات التي تعطي للمشروع ميزة نسبية في الأسواق، نظرا للصعوبات المتعلقة بإنتاج منتج جديد تماما في الأسواق، وتختلف درجة الجدة، أو الحداثة في هذه الحالة فقد تكون:

- حاجة موجودة ولكن لم يتم أحد إشباعها في الأسواق الحالية ولكن يتم إشباع هذه الحاجة عن طريق سلع منتجة في دول أخرى، أو أسواق أخرى؛
- الحاجة موجودة ولكن لا يوجد المناخ، أو البيئة المناسبة لتقديم السلع؛
- الحاجة كامنة ولم يتم إكتشافها ويعتبر هذا النوع من أصعب أنواع السلع الجديدة.

وفي الواقع العملي نجد أن المشروع الجديد قد يستطيع إشباع الحاجات غير الموجودة حاليا في النوعين الأوليين، حيث يستطيع المشروع تقديم منتج جديد سبق تقديمه في أسواق أخرى، أو توفير البيئة المناسبة لإنتاج السلعة بعكس الحال في النوع الثالث وهو إكتشاف رغبات كامنة لدى المستهلكين ولم يتم التعبير عنها وذلك بسبب ما يتطلبه إكتشاف هذه الحاجات من تكاليف وبحوث تستمر لفترة طويلة من الزمن لا يستطيع توفيرها إلا المؤسسات القائمة والقائدة في الصناعة.

مما سبق يتضح لنا أن هذه المعايير تخدم كإطار عام ومرشد في مرحلة البحث عن أفكار جديدة، تصلح لفرص استثمارية للعديد من المؤسسات الجديدة والتي ينبغي أن تتعرض للتصفية والعديد من الدراسات حتى تصبح منتج جديد وناجح في الأسواق.

3- مرحلة التخطيط والإعداد لما قبل الانطلاق

يعتبر تصميم ووضع خطة مكتوبة للمشروع من أهم الخطوات التي يجب القيام بها. حيث تساعد هذه الخطة المالك على تحويل الفكرة إلى واقع فعلي وبذلك يحدد ما إذا كان بحاجة إلى تمويل خارجي وكذلك تساعد على إقناع المستثمرين للاستثمار في المشروع. وتتطلب خطة المشروع الإمعان في التفكير في كافة النواحي

التسويقية، والفنية، وكذلك إمكانيات العاملين وتوفر الموردين... الخ. وغالبا ما تحتوي خطة المشروع الرسمية والتي يمكن تقديمها للمستثمرين والبنوك على النقاط التالية:¹

3-1- وصف مختصر للمشروع: يكون الوصف من حيث المنتج، أو الخدمة التي يقدمها المشروع والسوق المتوقع له وكذلك أهم مبادئ المشروع والتوقعات المالية الخاصة به مثل معدل العائد على الاستثمار المتوقع وكذلك التمويل اللازم.

3-2- معلومات عن المؤسسة: يجب على المقاول أن يقدم معلومات عن الشركة وهيكلها ورؤيتها للمستقبل والخصائص الصناعية التي تعمل فيها ونقاط التمايز التي تتوي المنافسة على أساسها.

3-3- المنتج، أو الخدمة: وصف محدد وشامل لخصائص المنتج، أو الخدمة مع التركيز على صفاته الفريدة وكذلك المزيج السعري التي تتوي المؤسسة تقديمها وما تتميز به عن منتجات المنافسين.

3-4- السوق المستهدف: إن تحديد السوق المستهدف تحديدا دقيقا يعطي إنطباعا بأن المقاول متفهم لطبيعة السوق وعلى علم بكيفية الوصول اليه. وفي هذا النطاق ينبغي تحديد هذا السوق من الجنس، الدخل، المستوى الاجتماعي، ودرجة التعليم... الخ، والتعرف على أنماط العملاء وتفضيلاتهم حتى يمكن وضع الاستراتيجية التسويقية المناسبة.

3-5- إستراتيجية التسويق: يمكن إعطاء بعض التنبؤات عن المبيعات والحصة السوقية وكذلك الخطوط العريضة عن إستراتيجية تحديد العملاء، المنتجات، التسعير، توزيع المنتجات، خدمة العملاء، والإعلان، وطرق الترويج المختلفة.

3-6- خطط التصميم والتطوير: إذا كان المنتج يحتاج إلى تصميم، أو تطوير يجب وصف طبيعة ودرجة المشكلات التي يمكن أن يواجهها المشروع وتكلفتها.

3-7- خطة العمليات: وتتضمن معلومات عن الآلات والعمالة المطلوبة وأهم المشرفين والإدارة.

3-8- الجدول الإجمالي: ويظهر مدى تحقيق الشركة لخطوات خطة المشروع.

3-9- المشكلات الحرجة: وتتضمن إيضاح العوامل السلبية في المشروع وسبل التغلب عليها.

3-10- المعلومات المالية: وتتضمن ميزانية تفصيلية لتكلفة البدء والتشغيل وكذلك تنبؤات الدخل، المصروفات والتدفقات النقدية لثلاث سنوات الأولى في عمر المشروع.

¹ نفس المرجع، ص ص 105-107.

إن خطة المشروع هي أول وثيقة يعدها المقاول لمشروعه، ويمكن التنبؤ إلى حد كبير بمقدار نجاح المشروع وفقا لجودة الخطة الموضوعية من قبله، فكلما ارتفعت جودة الخطة ازدادت فرص النجاح لها، وتعمل الخطة الأولية لها كأساس ومحرك لعملية التخطيط الاستراتيجي المقبلة، وهي تعتبر إلزاما ثابتا لقرارات معينة من جانب المقاول، ومع ذلك لا بد من تمتع الخطة بالمرونة الكافية، بحيث تتكيف مع المستجدات والتغيرات المحتملة في البيئة الخارجية، وتكون قابلة لإجراء أي تعديل، وهنا يكمن الفرق بين المقاول وغيره، إذ أن النجاح في إدارة الأعمال يعني أساسا الاستجابة السريعة والحاسمة لكل المتغيرات الممكن حدوثها.

4- مرحلة دخول السوق

بعدما ينتهي المقاول من جمع مختلف الموارد الضرورية والتي قام بتحديددها وفقا للدراسة التجارية والمالية والتقنية لمشروع مؤسسته، أو وفقا لمخطط العمل التي أعدها، يمكنه الآن الانطلاق في النشاط، ويتم الانطلاق الفعلي في النشاط حسب إجماع العديد من الباحثين ابتداء من تلقي أولى الطلبات وبداية الانتاج، أو ابتداء من أول المبيعات.¹

ويعتبر أن توقيت دخول السوق من الأمور المهمة لنجاح المشروع الجديد. فعلى الرغم من أن تحقيق السبق في دخول السوق يترتب عليه العديد من المميزات. إلا أن الدخول المبكر جدا للسوق يمكن أن يؤدي إلى عدم جذب العدد الكافي من العملاء الكافين لنجاح المشروع. وتتحول قضية توقيت الدخول إلى قضية شديدة الأهمية إذا كان الأمر يتعلق بحماية حقوق الملكية الفكرية. ذلك أن المقاول الذي يسعى إلى تقديم منتج جديد، أو أسلوب جديد يحتاج أن يقرر بداية ما إذا كان الأمر يتطلب الحصول على ترخيص، أو براءة اختراع. وما إذا كان يتطلب كذلك التعرف على توقيت الحصول على مثل هذا الترخيص. وبالتالي يجب إعطاء المزيد من الاهتمام لصياغة الاستراتيجية التسويقية، والتي تمثل أحد العوامل التي يهملها المقاولون الذين يعتمدون على الأساليب التكنولوجية الحديثة في إقامة مؤسساتهم الجديدة في بعض الأحيان.²

5- مرحلة تطوير ونمو المشروع (التفعيل المتكامل للمقاولاتية)³

تعتبر المراحل الأولى في حياة المؤسسة الجديدة من المراحل الحرجة في حياة المقاول المبتدئ، ففي هذه المرحلة يجب على المقاول أن يتعلم بسرعة كيف يفهم ويتعامل مع المستهلكين، والموردين، وكيف يستخدم التدفقات النقدية المتاحة له، وكيف يتعامل مع شركائه في المشروع الجديد. وقد يتطلب الأمر أيضا التعامل مع مديري البنوك وغيرهم من المسؤولين على التمويل، وفي المؤسسات التي تبدأ في ظل وجود فريق عمل، فإن

¹ P.A. Julien et M. Marchesnay, L'Entrepreneuriat, Economica, Paris, 1996, p. 69.

² عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص168.

³ نفس المرجع، ص169.

المرحلة اللاحقة لدخول السوق تعتبر المرحلة التي يتم فيها إختبار العلاقات السائدة بين الأفراد، والتأكيد على دور كل واحد منهم، وعلى الفائدة التي يمكن أن تعود على المشروع نتيجة قيام كل منهم بدوره.

تعتبر المصداقية من أهم القضايا التي تواجه المشروع الجديد في هذه المرحلة. فقد لا تكون للموردين الرغبة في منح الائتمان اللازم للمشروع. كما يمكن أن لا ترغب البنوك في منح المشروع المزيد من التسهيلات الائتمانية، وحتى يمكن للمشروع الجديد أن يتغلب على حالة ضعف المصداقية أمام الآخرين، يمكن أن يتبع استراتيجية الاستعانة بأحد المقاولين الذين تتوافر لديهم الخبرة للعمل كمدير مؤقت للمشروع في مراحله الأولى. ويمكن إتباع إستراتيجية بديلة تقضي بتعيين أحد المقاولين الذي تتوافر لديهم الخبرة للعمل كخبير إستشاري (أو راع مهني) يعمل على ترويج المشروع الجديد لدى العملاء الرئيسيين في السوق. ويوفر المصداقية المطلوبة لدى الموردين. وكذلك الخبرة العميقة التي يمكن أن تتغلب على ضعف خبرة المقاولين المبتدئين. بالإضافة إلى ذلك يمكن للمشروع الجديد أن يتمتع بالمصداقية من خلال الإنضمام لإحدى شبكات المؤسسات الجديدة، أو الصغيرة، والتي تعمل على توفير الضمانات والحماية التي تتيح للمشروع الجديد أن ينمو ويستمر في السوق. فقد أثبتت الدراسات أن مثل هذه الشبكات، أو التجمعات تساعد على خلق النظم الإقتصادية المقاولاتية.

إلا أن عملية إنشاء المؤسسات يلقي العديد من الصعوبات يمكن أن تؤدي في المدى البعيد إلى قتل الروح المقاولاتية في مجتمع معين، فالمناخ الاستثماري الملائم أيضا يعتبر أحد ركائز ترقية الروح المقاولاتية في أي مجتمع.

خلاصة الفصل الاول

حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على أهم مراحل تطور نظرية المقاولاتية، بالإضافة إلى المفاهيم المتعلقة بها، مع الإشارة إلى صورها، أهميتها، وأبعادها. حيث تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلاث مقاربات فكرية، فإلى غاية بداية الستينات عرف هذا المجال من الدراسة سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، ليظهر بعدها الاتجاه السلوكي والذي يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولاتية، ومع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المليون إهم بدراسة سير العملية ككل، وبموازاة هذا التطور في البحث في مجال المقاولاتية تطور تعريف المقاول. كما تم الإشارة في هذا الفصل أيضاً إلى أهم صور المقاولاتية والمتمثلة في التعرف على فرص الأعمال واستغلالها، خلق القيمة، الإبداع، وإنشاء مؤسسات جديدة التي تعتبر الصورة الأكثر شيوعاً في التعبير عن الظاهرة.

وبما أن المقاول يعتبر حجر الزاوية في الظاهرة المقاولاتية، بل في الديناميكية الاقتصادية ككل، فقد تم تحديد الخصائص والسمات المشتركة بين المقاولين، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في تكوين شخصيتهم، حيث هناك مجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية، الثقافية، والإقتصادية التي لها دور كبير في ميل المقاول نحو المقاول.

وحتى تتحول السمات الشخصية والمؤهلات والخبرات المكتسبة لدى الفرد إلى مشروع مقاولاتي على أرض الواقع، لابد من المرور على عدة مراحل، تبدأ من مرحلة صياغة الفكرة التي تعد أساس نجاح المشروع حتى الوصول إلى مرحلة تطوير ونمو المشروع، ويمكن أن تأخذ المقاولاتية عدة أشكال تتمثل في إنشاء مؤسسة جديدة، أو شراء عمل قائم، أو ممارسة المقاولاتية داخل المنظمات القائمة.

**الفصل الثاني: آليات دعم المقاولاتية في
الجزائر ونجاحتها في ترقية قطاع
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

تمهيد

للمقاولاتية دورا هاما في الاقتصاديات العالمية كونها تعد أحد أبرز محركات النمو الاقتصادي من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة فعالة تساهم في التطور المحلي عن طريق توفير فرص العمل وزيادة العوائد، وإذا كانت هذه المؤسسات مهمة في الدول المتقدمة فهي أكثر أهمية في الدول النامية التي تعاني من إختلالات كبيرة في اقتصادياتها، ويرجع ذلك لتمييز هذه المؤسسات بالإبداعية والكفاءة والإنتاجية والمرونة وسرعة اتخاذ القرارات وسيادة الروح الجماعية لدى المؤسسين، الأمر الذي يساعدها على التطور السريع وهذا ما يساهم في التوسع الاقتصادي وتحقيق النمو، إلى جانب دورها الاقتصادي، تلعب هذه المؤسسات دورا إجتماعيا لا يقل أهمية عن سابقه.

والجزائر من بين هذه الدول التي عرفت مؤسساتها ولازالت تعرف تغيرات جذرية، بسبب فشل السياسة السابقة التي إنتهت بتصفية العديد من المؤسسات وما انجر عن ذلك من انعكاسات على المجتمع بسبب عمليات التسريح الجماعي، فكان لابد من إعادة النظر في السياسة السابقة، والبحث عن السبل الكفيلة بتحقيق التنمية الاقتصادية والقضاء على شبح البطالة. إضافة إلى ما عرفته المؤسسات الضخمة من عمليات الهيكلة التي سمحت بتفتيتها إلى مؤسسات أصغر حجما، نجد أن الجزائر إعتمدت العديد من الأجهزة التي من شأنها إعادة إدماج العمال المسرحين، عن طريق خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة تمول عن طريق القروض البنكية. إضافة إلى العديد من التحفيزات التي تساهم في تنمية هذا النوع من المؤسسات التي أثبتت نجاحاتها في العديد من الدول فيما يخص امتصاص البطالة وقدرتها على التكيف مع التغيرات، وسهولة إنشائها وصغر حجم رأسمالها. ولقد ساهم في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من الهيئات كالوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة...الخ، إضافة إلى العديد من الأجهزة المدعمة لها.

وللتفصيل أكثر في هذه النقاط سنحاول بداية الالمام بأبرز جوانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعد من أهم مؤشرات نمو المقاولاتية، بالإضافة إلى تطورها وأهميتها في النشاط الاقتصادي بالجزائر.

المبحث الأول: أساسيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لا يمكن أن نتحدث عن المقاولاتية دون التطرق إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تلعب المقاولاتية دورا كبيرا في تحفيز النشاط الاقتصادي من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات المصغرة. وبالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في الارتقاء باقتصاديات الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، إلا أنه لا تزال هناك مجموعة من الإشكاليات والتساؤلات التي تواجه هذه المؤسسات، منها ما هو متعلق بتعريفها، ومنها ما يتعلق بأشكالها وخصائصها وهذا ما يترتب عنه صعوبات كبيرة أمام المهتمين بهذا النوع من المؤسسات بشأن السياسة التي يتعين اختيارها من أجل مواصلة النهوض ودعم وترقية هذه المنظومة المؤسساتية التي تتجسد في منظومة المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

انتشر مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انتشارا واسعا في مختلف دول العالم، إلا أن مازال الاشكال قائما فيما يتعلق بإعطاء تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات رغم التوافق في آراء الباحثين والمفكرين ومقرري السياسات حول ما لهذه المؤسسات من أهمية فائقة. فمحاولة تحديد تعريف جامع وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعترضه تعدد المعايير التي تستند إليها هذه التعاريف.

1-1 - معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع لجملة من المعايير والمؤشرات التي تميزها عن غيرها من المؤسسات، وقد وقع شبه إجماع بين مختلف الدوائر المهتمة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإحتكام إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات لوضع وإيضاح الحدود الفاصلة بينها وبين المؤسسات الأخرى، ولأن هذه المعايير نسبية، فإن الاعتماد على أكبر عدد منها يقرنا أكثر من حقيقة نوع المؤسسة، وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:

1-1-1 - المعايير الكمية

يخضع تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لجملة من المعايير والمؤشرات الكمية والإحصائية المحددة للحجم التي تسمح بتمييزها عن باقي المؤسسات، ويمكن تقسيم هذه المعايير إلى مجموعتين:¹

¹ زغيب شهرزاد، عيسوي ليلي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق"، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة الاغواط، الجزائر، 9/8 افريل 2002، ص 171.

■ **المجموعة الأولى:** تضم مؤشرات تقنية واقتصادية، نجد من ضمنها كل من:

- عدد العمال؛
- التركيب العضوي لرأس المال؛
- حجم الانتاج؛
- القيمة المضافة؛
- حجم الطاقة المستعملة...الخ.

■ **المجموعة الثانية:** تشمل المؤشرات النقدية، والتي تتمثل فيما يلي:

- رأس المال المستثمر؛
- رقم الأعمال؛
- حجم المبيعات...الخ

وستتناول أبرز هذه المعايير بشيء من التفصيل فيما يلي:

1-1-1- معيار عدد العمال

يعتمد هذا المعيار على عدد العمال في المؤسسة من خلال وضع حد أدنى وحد أعلى لحجم العمالة للنفقة ما بين المؤسسات¹، وقد اختلف هذا المعيار في الوقت الحالي عن الفترة الماضية وذلك بعدما تمكنت المؤسسات الصغيرة من الدخول في عصر استخدام التكنولوجيا الحديثة، حيث يتضاءل فيها حجم العمالة بالمقارنة بالمؤسسات التي لا تستخدم هذه التكنولوجيا.

1-1-2- رأس المال المستثمر

وفقا لهذا المعيار تعتبر المؤسسة صغيرة أو متوسطة إذا لم يتجاوز رأسمالها حدا معيناً، وقد اقتصر تطبيق هذا المعيار في الغالب على رأس المال الثابت دون المتغير لعدم تمتع هذا الأخير بالثبات النسبي، ويختلف الحد الأقصى لرأس المال من دولة لأخرى تبعا لدرجة النمو ومدى وفرة عناصر الإنتاج المختلفة، بل قد يختلف هذا الحد داخل الدولة الواحدة من قطاع إلى آخر².

وبالرغم من المزايا المختلفة لهذان المؤشران إلا أنه يؤخذ عليهما عدم التعبير عن حقيقة حجم المؤسسة بسبب اختلاف معامل (رأس المال / العمل) بين مختلف المؤسسات إذ أننا نجد في بعض الأحيان استثمارات ضخمة تحتاج إلى كثافة رأس المال وقلة العمالة وقد نجد العكس.

¹ طارق محمد عبد السلام سالوس ، **حاضنات الأعمال**، دار النهضة، الإسكندرية، 2005، ص34.

² نفس المرجع السابق، ص34.

لذا وجد معيار ثالث يمزج بين المتغيرين السابقين (العمل ورأس المال) في معيار يجمع بينهما وهو معامل رأس المال/العمل، أو متوسط نصيب العامل من رأس مال المشروع، ويحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال بالمشروع، ويطلق البعض على هذا المعيار تكلفة فرصة العمل لأنه يمثل رأس المال المطلوب لتوظيف عامل واحد في المشروع. هذا مع مراعاة أن هذا المعيار يختلف حسب القطاع الذي ينتمي إليه المشروع ففي القطاعات التي تتميز بانخفاض رأس المال بصفة عامة مثل القطاعات التجارية وقطاع الخدمات يمكن أن يكون هذا المعيار منخفضا، أما في القطاعات التي تكون بطبيعتها كثيفة رأس المال بصفة عامة مثل القطاع الصناعي وأيضا القطاع الزراعي يكون هذا المعيار مرتفعا بالمقارنة بالقطاعات التجارية والخدمية.¹

1-1-3- معيار القيمة المضافة

يقصد بالقيمة المضافة صافي إنتاج المؤسسة بعد استبعاد قيمة المستلزمات الوسيطة والمشتريات من الغير، ويصلح هذا المعيار للتطبيق في مجال النشاط الصناعي، ولكنه غير صالح في إجراء المقارنات بين الأنشطة والقطاعات المختلفة.

1-1-4- رقم الأعمال

يعتبر معيار رقم الأعمال من المعايير الحديثة والمهمة لمعرفة قيمة وأهمية المؤسسات وتصنيفها من حيث الحجم، ويستخدم لقياس مستوى نشاط المشروع وقدراته التنافسية. ويرتبط هذا المعيار أكثر بالمؤسسات الصناعية. غير أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص ولا يعبر بصورة صادقة عن حسن أداء المؤسسة نظرا لأنه في حالة الارتفاع المتواصل لأسعار السلع المباعة فإن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع رقم أعمال المؤسسة ويسود الاعتقاد بأن ذلك نتيجة تطور أداء المؤسسة، ولكن في الواقع فهو ناتج عن ارتفاع أسعار السلع المباعة، ولذلك يلجأ الاقتصاديون إلى تصحيح الصورة عن طريق الرقم القياسي لتوضيح النمو الحقيقي لرقم الأعمال وليس الإسمي. إضافة إلى ذلك يواجه هذا المعيار صعوبة أخرى تكمن في خضوع المبيعات في الكثير من الأحيان إلى الفترات الموسمية، وهذا ما يؤكد لنا بأن هذا المعيار ضروري ولكنه غير كاف.²

إلا أنه عند استخدام هذه المعايير لابد أن نأخذ بعين الاعتبار الفجوة التكنولوجية والفجوة القطاعية، حيث يجب أن نكون داخل نفس الاقتصاد وداخل نفس القطاع.

¹ محمد الصيرفي، البرنامج التأهيلي لأصحاب المشروعات الصغيرة، ط2، مؤسسة حورس الدولية، الاسكندرية، 2010، ص26.
² السعيد بريش، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حالة الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد12، جامعة محمد خيضر، الجزائر، نوفمبر 2007، ص62.

1-2- المعايير النوعية

تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يعتمد على المعايير الكمية فحسب، بل يجب اضافة معايير نوعية أخرى تسمح بإبراز خصائص هذا النوع من المؤسسات، وكذا شرح طبيعتها واختلافها مع باقي التنظيمات الأخرى، وأهم هذه المعايير:¹

1-2-1- الاستقلالية

تتميز المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بأن صاحب المؤسسة لديه استقلالية كاملة في إدارة شؤون مؤسسته، وليس عليه أن يعود لأي جهة عند اتخاذ قرار ما، فهو يتحمل المسؤولية كاملة باعتباره هو المالك، دون تدخل هيئات خارجية في عمله.

1-2-2- الملكية

غالبا ما تكون ملكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملكية فرد أو مجموعة أفراد، حيث أن أغلبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون تابعة للقطاع الخاص وتظهر في صورة مؤسسات فردية، أو عائلية.

1-2-3- الحصة من السوق

إن الحصة السوقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محدودة وذلك للأسباب التالية:

- صغر حجم المؤسسة؛
- صغر حجم الإنتاج؛
- ضالة حجم رأس المال؛
- محلية النشاط؛
- الإنتاج موجه للأسواق المحلية والتي تتميز بضيقها؛
- المنافسة الشديدة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتمائل في الامكانيات والظروف.

ونظرا للأسباب السالفة الذكر لا يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تفرض هيمنتها وسيطرتها على الأسواق ولا تستطيع أن تفرض أي نوع من الاحتكار في السوق عكس المؤسسات الكبرى التي يمكن ان تفرض الاحتكار لضخامة رأسمالها وكبر حجم إنتاجها وحصتها السوقية وامتداد إتصالاتها وتشابك صلاتها.

¹ خوني رابح، حساني رقية، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها"، ابتراك للطباعة والنشر، القاهرة، 2008، ص ص 21-22.

1-2-4- محلية النشاط

نعني بمحلية النشاط أن يقتصر وجودها على منطقة أو مكان واحد وتكون معروفة فيه، وهي لا تمارس نشاطها من خلال عدة فروع، حيث تشكل حجما صغيرا نسبيا في قطاع الإنتاج الذي تنتمي إليه في المنطقة، وهذا طبعاً لا يمنع امتداد النشاط التسويقي للمنتجات إلى مناطق أخرى في الداخل أو الخارج.

1-2-5- المعيار التنظيمي:

تصنف المؤسسة صغيرة ومتوسطة وفقاً لهذا المعيار إذا اتسمت بخاصتين أو أكثر من الخواص التالية:¹

- الجمع بين الملكية والإدارة؛
- قلة مالكي رأس المال؛
- ضيق نطاق الإنتاج وتركزه في سلعة أو خدمة محددة؛
- صغر حجم الطاقة الإنتاجية؛
- المحلية إلى حد كبير؛
- الاعتماد وبشكل كبير على المصادر المحلية للتمويل.

فعبارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحمل في مضمونها مفهوم الحجم لذلك يمكن التفرقة بين مؤسسة صغيرة ومتوسطة وأخرى كبيرة من خلال (المعايير الكمية)، والتي تصلح للأغراض الإحصائية والتنظيمية حيث يسهل بمقتضاها جمع البيانات عن المؤسسات ووضع الحدود الفاصلة بينها وتمكننا أيضاً من الحصول على نتائج محددة بسهولة، أما النوع الثاني من المعايير فهو المعايير النوعية والتي تسمح بإبراز خصائص كل نوع من المؤسسات.

2- تعاريف بعض الدول والهيئات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن صعوبة تحديد تعريف موحد يتفق عليه الأطراف والجهات المهتمة بشؤون قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يرجع إلى الاختلاف الكبير في طبيعة النظرة التي يتبناها كل طرف في تحديد دور هذه المؤسسات، وسبل النهوض بها وترقيتها، وكذا اختلاف المكان ومجال النشاط، فالاقتصاد الأمريكي أو الياباني يختلف تماماً عن الاقتصاد الجزائري أو أي بلد نامي آخر من حيث مستويات النمو والتكنولوجيا المستخدمة والتطور الاقتصادي والاجتماعي والمحيط الذي تعمل ضمنه هذه المؤسسات، ولإظهار التباين بين التعاريف المختلفة

¹ السعيد بريش، مرجع سبق ذكره، ص 64.

للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة، ارتأينا إدراج مجموعة من التعاريف قدمت من خلالها بعض الهيئات والدول مفهومها لهذا النوع من المؤسسات.

2-1- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية

تم تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية حسب قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1953 بأنها تلك المؤسسات التي يتم إمتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه، وقد تم تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بطريقة أكثر تفصيلا بالاعتماد على معياري حجم المبيعات وعدد العاملين كما يلي:¹

- مؤسسات الخدمات والتجارة بالتجزئة من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية؛
- مؤسسات التجارة بالجملة من 5 إلى 15 مليون دولار كمبيعات سنوية؛
- المؤسسات الصناعية حيث يصل عدد العمال إلى 250 عامل أو أقل.

2-2- التعريف البريطاني

عرف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بأنها تلك المؤسسة التي تستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية:²

- حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار امريكي.
- حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 65.6 مليون دولار امريكي.
- عدد من العمال لا يزيد عن 250 عامل.

2-3- تعريف البنك الدولي

يميز البنك الدولي بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي:³

- المؤسسة المصغرة: عدد موظفيها أقل من عشرة 10 موظفين وإجمالي الأصول أقل من 100.000 دولار أمريكي.
- المؤسسة الصغيرة: تضم أقل من خمسين 50 موظفا وتبلغ أصولها 300.000 دولار أمريكي.
- المؤسسة المتوسطة: عدد موظفيها أقل من 300 موظف أما أصولها فهي أقل من 15 مليون دولار أمريكي.

¹ فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2005، صص 53-54.

² نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص 74.

³ لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتورة دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 11.

2-4- تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹

اعتمد الاتحاد الأوروبي في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك في أبريل 1996 على المعايير التالية: عدد العمال، رقم الأعمال استقلالية المؤسسة، وقد فرق الاتحاد الأوروبي في تعريفه بين المؤسسات الصغيرة، والمؤسسات الصغيرة، والمؤسسات المتوسطة، حيث يضم الأول ما بين 1-9 عامل. أما النوع الثاني فيضم من 10-49 عامل، في حين تضم المؤسسات المتوسطة ما بين 50-250 عامل.

أما رقم أعمالها أقل من 40 مليون أورو، أو مجموع الميزانية لا يتجاوز 27 مليون أورو والتي لا تكون في حد ذاتها مملوكة بنسبة 25% من قبل مؤسسة أخرى.

2-5- تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عرفت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها تلك المؤسسات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بإبعادها طويلة الأجل (الاستراتيجية) وقصيرة الأجل (التكتيكية) كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10-50 عاملاً².

2-6- تعريف اتحاد جنوب شرق آسيا

في دراسة قام بها كل من "Bruch & Hiemen" قدما التصنيف الآتي المعترف به بصفة عامة ضمن اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا:³

- من 01 إلى 10 عامل مؤسسات عائلية وحرفية؛
- من 10 إلى 49 عامل مؤسسات صغيرة؛
- من 49 إلى 99 عامل مؤسسات متوسطة؛
- أكثر من 100 عامل مؤسسة كبيرة.

كما استند هذا التصنيف أيضا إلى المعايير النوعية في التمييز بين كل من الأشكال السابقة، ففي المؤسسات الحرفية يكون المالك هو المنتج مباشرة، والمستخدمون أغلبهم من العائلة، عكس المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة حيث تعرف نوعا من تقسيم العمل، فيبتعد المالك عن وظيفة الإنتاج ليهتم أكثر بالإدارة والتسيير فيظهر بذلك نوع من التنظيم للوظائف، هذا التنظيم يكون أكثر وضوحا في المؤسسات الكبيرة.

¹ خوني رابح، حساني رقية، مرجع سبق ذكره، ص 31.

² نفس المرجع، ص 32.

³ سامية عزيز، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جوان 2011، ص 81.

يتضح مما سبق أن أغلب الجهات قد عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل شبه مستقر، دون مراعاة لتطور المراحل الاقتصادية لها عبر الزمن، والذي قد يؤدي إلى اختلاف مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مرحلة زمنية إلى أخرى حيث تغير قيم رأس المال، وعدد العمال، والتكنولوجيا المستخدمة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما أن مفهوم معظم الدول والهيئات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد بشكل كبير على المعيار الثلاثي الأبعاد (عدد العمال، رقم الأعمال، درجة الاستقلالية)، لكن في الحقيقة لا يجب التماذي كثيرا في اعتبار عدد العمال ورقم الأعمال مقياسين أساسيين فكل منهما له نقائص تؤخذ عليه فنجد مثلا أن معيار العمالة لا يخلو من العيوب التي تحد من استخدامه ومن أهم المشاكل التي تواجهه هي أن الصناعات الصغيرة تلجأ أحيانا إلى استخدام العمالة الموسمية، العمالة المؤقتة، وكذلك أفراد الأسرة، بالإضافة إلى أن هذا المعيار لا يأخذ بعين الاعتبار نوعية العمالة ومؤهلاتها. أما معيار رقم الأعمال فتكمن الصعوبة في استخدامه في أن المبيعات تخضع في كثير من الأوقات للموسمية، كما يصعب استخدامه في حالة اجراء المقارنة بين أنواع مختلفة من الصناعات، وفي حالة التضخم.

3- المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية مشاريع مقاولاتية، لأن مرحلة النمو التي تمر بها هذه الدول تعطي للمؤسسات الصغيرة التقليدية العديد من ميزات المشاريع المقاولاتية، إلا أن هناك فروقا أساسية وجوهرية بين المفهومين. على الرغم من وجود بعض السمات والخصائص المشتركة بين المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والاختلاف هو أساسا في النواحي التالية:

جدول رقم (2-1): أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المعيار	المقاولاتية	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الهدف	- مشروع متواصل النمو والتجديد	- إنشاء عمل متواضع برأسمال بسيط بهدف تحقيق دخل كاف لصاحبها
المنتجات	- منتجات أو خدمات غير عادية لتحقيق عائدات غير عادية بسبب القيمة المضافة العالية التي ترافق منتجاتها	- منتجات عادية لا تحمل قيمة مضافة عالية، ولا تشكل بداية لسلسلة متوقعة من الإضافات والتحسينات.

الإبداع	- تقوم على الاختلاف والتميز والتجديد والأفكار الإبداعية المبتكرة، في التكنولوجيا، أو في الإدارة، أو في التسويق، أو في كل المنتج ، أو التعامل مع المستهلكين... الخ	- لا ترتبط بالإبداع
المخاطرة	- المخاطرة عالية، أو متوسطة ولكنها موجودة دائما (المخاطرة جزء أساسي من المقاولاتية)	- تحمل عادة مخاطرة صغيرة بشكل عام
حجم المكاسب المتوقعة	- ثروة كبيرة ومردود مالي مستمرا وعالي	- مكاسب متواضعة في أغلب الظروف
سرعة المكاسب	- تكون على المدى البعيد عالية	- تحقق مكاسب وأرباحا خلال فترة قصيرة من الزمن
الاقتصاد الوطني	- تلعب دورا كبيرا في الاقتصاد الوطني	- تحتل مكانا هامشيا في حجم الاقتصاد الوطني
العمالة	- كبيرة ومتنامية مع تنامي المشروع	- محدودة العدد

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: إبراهيم بدران، مصطفى الشيخ، الريادية - الإبداع في إنشاء المشاريع -، الشروق، الاردن، 2013، ص ص 268-271.

فالمؤسسات المقاولاتية يمكن ان تبدأ بأي حجم أو مستوى لكن الهدف الأسمى يبقى هو النمو والتقدم، من خلال الرؤى والأهداف الاستراتيجية للمقاول التي تشمل: النمو، وزيادة الحصة السوقية، وتعزيز المركز التنافسي في السوق، بينما تبقى المشاريع الصغيرة في الغالب صغيرة الحجم طوال حياتها التنظيمية أو العملية.

كما أن المشروع المقاولاتي الناجح قد يحقق ثروة كبيرة ومردودا ماليا عاليا، وهذا خلال فترة زمنية قصيرة لا تتجاوز الخمس سنوات. في حين أن تحقيق هذه المكاسب بالنسبة للمؤسسات الصغيرة يكون خلال فترة زمنية طويلة، وعادة ما تكون المخاطر عالية في المشروع المقاولاتي على عكس المخاطر في المشروع صغير الحجم، ولذلك نجد ان الشخص المقاول يقدم عليها لما سوف تحقق له من ارباح باهظة.

ومن ناحية أخرى يبقى هناك عاملا بارزا يميز المقاولين عن غيرهم وهو الإبداع والابتكار، باعتبار ان المشروع المقاولاتي يبدأ بفكرة ابداعية جديدة، كما أن المقاولاتية غالبا ما نلتمسها في المشاريع الصغيرة التي

تسعى إلى النمو، ففي معظم الاحيان يبدأ المقاول نشاطه بمشروع صغير الحجم، يسعى من خلاله للنمو والتقدم، والاستقلال بذاته، والاعتماد على نفسه.

المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيزا مهما وكبيرا من النشاط الاقتصادي، وهي لا تقل أهمية عن المؤسسات الكبيرة بل تعتبر هذه المؤسسات مدخلا تكميليا لعدد كبير من المؤسسات الكبيرة، حيث استمدت هذا الدور الهام الذي تلعبه من الخصائص التي تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى.

1- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة المحرك الأساسي للتنمية والتطور الاقتصادي في جميع الدول، ومن بين هذه المؤسسات برز بشكل جلي الدور الحيوي والأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث أن المزايا النسبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة جعلتها هي الأكثر استجابة عن غيرها في مقابلة المتطلبات المتجددة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتظهر أهمية المؤسسات الصغير والمتوسطة من خلال المستويات التالية:

1-1 - على مستوى الفرد (صاحب المؤسسة)

تبرز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الفرد من خلال ما يلي:¹

- تشبع هذه المؤسسات حاجة أصحابها في اثبات الذات، فصاحب المؤسسة الصغيرة الناجح يشعر أنه انسان استطاع أن يحقق لنفسه ولمجتمعه التقدم والنمو، إلى جانب أنه يضمن لأسرته وله الحصول على دخل ذاتي؛
- تحقق المؤسسة الصغيرة لصاحبها فرصة لتوظيف مهاراته وقدراته الفنية وخبراته العملية والعلمية لخدمة مؤسسته، فهي طريق الحرية والابداع لدى الأفراد في الحياة العملية؛
- إن تشجيع الشباب وتسهيل امتهانهم للأعمال الحرة في المؤسسات الصغيرة يوفر عليهم الوقت الذي يقضونه في انتظار التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص، ويجنب الشباب اهدار طاقتهم البشرية؛²
- باستعراض تاريخ الاثرياء اكتشف أن الكثير منهم قد بدأ بمشاريع صغيرة حتى ازداد نشاطهم وحجم ونطاق أعمالهم.

¹ نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص76.

² محمد هيكل، مهارات ادارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003، ص13.

1-2- على المستوى الاقتصادي

تتبع الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الأدوار الاقتصادية التي تقوم بها على المستويات التالية:¹

- توفير مناصب الشغل حيث أنها تتيح العديد من فرص العمل وتستقطب عدد معتبر ممن لم يتلقوا التدريب والتكوين المناسبين، كما تمنع تدفق الأفراد نحو المدن سعيا وراء فرص أفضل للعمل، حيث أنها تقام في التجمعات السكنية والقرى والمدن الصغيرة التي تكثر فيها نسبة البطالة؛
- تكوين الأفراد وتدريبهم على المهارات الادارية والإنتاجية والتسويقية والمالية، وتأهيلهم لوظائف أحسن مستقبلا؛
- توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف والتجمعات السكنية النائية، وهذا يعطيها فرصة أكبر لاستخدام الموارد المحلية واثمينها، كما تعمل على تنويع الهيكل الصناعي؛
- تقديم منتجات وخدمات جديدة؛
- توفير احتياجات المؤسسات الكبيرة؛
- استخدام التكنولوجيا الملائمة؛
- المحافظة على استمرارية المنافسة ومنع أي شكل من أشكال الاحتكار؛
- تحقيق التطور الاقتصادي نظرا لإعطاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية بالغة للتكنولوجيا وجعلها في دائرة تخصصها؛
- القدرة على مقاومة الاضطرابات نظرا للمرونة التي تتميز بها؛
- تعبئة الموارد المحلية والكفاءات المحلية وزيادة الادخار وتوجيهه نحو المجالات الاستثمارية بدلا من تجميده وإخراجه من الدورة الاقتصادية.

1-3- على المستوى الاجتماعي

- إلى جانب الأهمية والدور الاقتصادي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في إحداث تنمية اقتصادية مستقلة، فهي تهدف إلى تحقيق تنمية شاملة، حيث تتضح أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اجتماعيا في ما يلي:²
- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعمل في مجال الأنشطة الإنتاجية الخدمية والسلعية والفكرية؛
 - تغطي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءا كبيرا من احتياجات السوق المحلي؛
 - تساهم إلى حد كبير في اعداد العمالة الماهرة؛
 - تساهم في حل مشكلة البطالة من خلال استيعابها للقطاع الأكبر من العمالة في مختلف المجتمعات؛

¹ خوني رابح، حساني رقية، مرجع سبق ذكره، ص ص 46-53.

² محمد هيكمل، مرجع سبق ذكره، ص ص 14-15.

- تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الصناعات يساعد على تطوير التكنولوجيا والفنون الانتاجية المحلية في المجتمع ودفع هذه المؤسسات إلى مواقف تنافسية جيدة؛
- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعمل على تحقيق التوازن الاقليمي، في ربوع المجتمع، من خلال عملية التنمية الاقتصادية (صناعة/ تجارة/ خدمات/ مقاولات) وفي الانتشار الجغرافي وتحقيق النمط المتوازن لجميع أقاليم البلد وزيادة حجم الاستثمارات في هذه الاقاليم، وزيادة فرص العمل وإزالة الفوارق الاقليمية الناتجة عن تركيز الأنشطة الاقتصادية في أقاليم معينة؛
- حماية المدخرات الأسرية من التآكل بفعل التضخم أو من الخسارة عن طريق المخاطرة غير المحسوبة بتقديم بديل للاستثمار والتشغيل الذاتي.¹

2- خصائص المؤسسات الصغيرة

على الرغم من اختلاف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنها تتمتع بمجموعة من الخصائص المترابطة والمتشابكة فيما بينها، والتي تميزها عن غيرها من المؤسسات من جهة، وقد تزيد من أهميتها من جهة أخرى، ومن أهم هذه الخصائص نذكر:²

2-1- الملكية الفردية والعائلية

يغلب نمط الملكية الفردية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تكون المؤسسة مملوكة من طرف فرد واحد، كما قد تكون الملكية عائلية، من أفراد العائلة الواحدة، أو من الأقارب، بحيث يتشكل رأسمال هذه المؤسسات من مدخرات العائلة، التي تشترك بالتالي في ملكيتها، لذلك كثيرا ما يطلق على هذه المؤسسات مصطلح المؤسسات العائلية.

ويسمح نمط المدير المالك للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة -مع بساطة الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسة وبساطة اجراءات العمل- إلى سرعة تدفق المعلومات والتقارب والاحتكاك المباشر مع العاملين وبين المالك والأطراف الخارجية المتعاملة مع المؤسسة سواء الموردين، أو الوسطاء، أو العملاء، مما يدعم نمو العلاقات الشخصية للمؤسسة في المحيط الخارجي.

¹ محمد وجيه بدوي، مرجع سبق ذكره، ص28.

² نادية قويقح، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية وأهمية دعمها بحاضنات الأعمال، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير، والعلوم التجارية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص ص16-22.

2-2- الاعتماد على الموارد المالية الذاتية (التمويل الذاتي):

تتشأ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة بالأموال والمدخرات الذاتية لأصحابها، بعيدا عن القنوات الحكومية الرسمية، لأسباب عديدة أهمها:

- أن المستثمرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجهلون غالبا إجراءات الاقتراض وما يتعلق بها؛
- عزوف البنوك عن إقراض المستثمرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدّهم بالتمويل اللازم نظرا لما يحيط عملية الإقراض لهذه الفئة من المؤسسات من مخاطر؛
- عدم قدرة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على توفير الضمانات البنكية المطلوبة للحصول على قرض؛
- رأسمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون في الغالب صغيرا وضئيلا، لذلك فإن جانبها كبيرا من الاستثمار في هذه المؤسسات -إن لم يكن كله- يعتمد على التمويل الذاتي، أو القروض لدى الأصدقاء وأفراد العائلة.

2-3- سهولة التأسيس

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي صغر القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها مما يساعد على سهولة تأسيسها وتشغيلها، ومن ثم تمثل أداة جيدة لجذب مدخرات الأفراد وتوظيفها. كما تتميز المؤسسات الصغيرة بأن إجراءات تكوينها تكون محدودة وتتمتع بانخفاض مصاريف التأسيس، وانخفاض المصاريف الادارية والعمومية، نظرا لبساطة وسهولة هيكلها الاداري والتنظيمي.¹ هذه الخاصية تشجع أصحاب المدخرات القليلة والمتوسطة إلى اللجوء إلى إقامة مثل هذه المؤسسات، وتعطي فرصة لاختيار النشاط الذي يبرز قدراتهم الذاتية وترقية المبادرات الفردية وإظهار المقدرة على الابداع والاختراع، الأمر الذي يجعل هذه المؤسسات تفضل وجودها عدديا في كل انحاء العالم.

2-4- استقلالية الإدارة ومرونتها

ويعود ذلك إلى الملكية الفردية، أو العائلية، أو لعدد محدود من الأفراد لهذه المؤسسات بسبب انخفاض رأس المال المستثمر فيها، حيث أن القرارات تكون بيد صاحب المؤسسة، لأنه في معظم الاحيان يكون هو مدير هذه المؤسسات، وعليه يمكن لصاحب المشروع استقطاب وإرضاء العديد من الأيدي العاملة والزبائن.

¹ محمد الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص45.

وكون أن ادارة معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتركز في شخص مالکها أو مالکيها لذلك فهي تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي من قبل أصحابها لتحقيق أفضل نجاح ممكن لها، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بمرونة عالية والقدرة على التغير، هذه ميزة لا تتمتع بها الأعمال الكبيرة، وذلك لأنها تملك جهازا اداريا وتنظيميا أكبر يجعلانها أقل قدرة على تحسس الأخطار والأخطاء ومعالجتها. هذه المرونة والميزة المهمة هي نتيجة خصوصية، وهي أن هذه المؤسسات تتميز بالعدد القليل للعاملين، وبالتالي يملك تنظيما بسيطا لا يسمح بتخصيص عالي، وهو ما يتطلب أن يتفرغ صاحبه كلياً لشؤونه، خاصة في اقتصاد يمر بتغيرات ويتطلب متابعة لها.¹

هذه الميزة مهمة، بل قد تكون أحد أسباب الانتشار الكبير للأعمال الصغيرة فحتى اذا فشل العمل واضطر صاحبه إلى تصفيته، فقد تكون أحد أسباب التصفية هو سرعة ادراك صاحبه للأخطاء التي ارتكبها، مما يدفعه إلى اعادة تأسيسه باسم جديد لممارسة نشاط مغاير، والاستفادة من التعلم الذي حققه في المحاولة السابقة.

2-5- الاعتماد على السوق المحلية

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعاملاتها، سواء في مجال التموين بالمدخلات من مواد أولية، وخدمات أو غيرها من مستلزمات الإنتاج وتسيير الأعمال، أو عند القيام بتوزيع منتجاتها، أو سلعها، أو خدماتها على السوق المحلية، إلا أن ذلك لا ينفي أن لهذه المؤسسات تعاملات خارجية سواء من حيث التصدير، أو الاستيراد، غير أن ذلك لا يحدث إلا بعد زمن من بدء ممارسة النشاط.

2-6- الاعتماد على كثافة رأس المال البشري

إن ما يبرر تكثيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعنصر البشري، كونها مؤسسات تمارس نشاطات لا تستعمل تقنيات متطورة، أو تكنولوجيات عالية في الغالب، فنجدها تنتشر في أعمال يدوية تستلزم يد عاملة بسيطة، لا تستدعي مؤهلات علمية، أو شروط وظيفية معينة، وإن استدعى الأمر ذلك ففي حدود ضيقة.

2-7- القدرة على الانتشار الجغرافي

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقدرتها على الانتشار الجغرافي، حيث تتواجد بالأسواق المحلية المحدودة، أين لا تستطيع المؤسسات الكبيرة أن تقي باحتياجات هذه الأسواق، كما تنشط المؤسسات الصغيرة في الأسواق التي تتطلب نوعيات معينة من السلع والخدمات التي تعتمد على مواصفات غير نمطية.

¹ سعاد نائف برنوطي، ادارة الاعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 80.

2-8- التكوين المهني والميداني:

لقد توصلت الدراسات التي أجريت على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلى أن هذه المؤسسات تساهم في بناء وتكوين المهارات الأساسية، وفي تهيئة فرص تدريبية بشكل أفضل مما تحققه المؤسسات الكبيرة على الرغم من أن هذه البرامج التكوينية تكون ذات طابع غير رسمي، غير أنها تكسب العاملين بها مهارات مختلفة.

المطلب الثالث: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالرغم من الخصائص والمميزات التي تتمتع بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأهمية البالغة التي تكتسبها، فهي تعاني من مشاكل عديدة تعرقل نشاطها وتحد من امكانية استمرارها، هذه المشاكل تختلف في طبيعتها عن تلك المشاكل التي تواجهها المنشآت الكبيرة الحجم. ومن أبرز وأهم الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات نذكر ما يلي:

1- مشاكل السياسات والتوجهات الاقتصادية والسياسية

وجهت السياسات الاقتصادية للبلدان النامية اهتمامها بالمؤسسات الكبيرة وبالقطاع العام، وأهملت أوضاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقطاع الخاص ككل، حيث أنها لم تقدم أي إصلاح أو برامج منظمة لتوجيه وتدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل مساعدتها فنيا وماليا، وحتى في وضع نظام ضريبي يتماشى وأوضاع هذه المؤسسات، ومن ثم فإن إهمال السياسة العامة للحكومة اتجاه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثر في تأدية هذه المؤسسات لدورها في تطوير الاقتصاد والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل ايجابي وفعال، وقد تنعكس هذه السياسة الحكومية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتخلق لها بعض الصعوبات التي نذكر منها ما يلي:¹

- صعوبة الحصول على تراخيص ممارسة النشاط؛
- عدم وجود هيئات حكومية تعنتي بهذا القطاع وتدعم وجوده وتحافظ على استمراريته؛
- عدم وضع تشريعات تتلاءم وأوضاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- المشاكل الإدارية والتنظيمية

إن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمتاز بأنماط تنظيم وتسيير أقل من الحد الأدنى الذي يتطلبه اقتصاد تنافسي، هذه الوضعية ناتجة عن الانفتاح الكلي للسوق، بالإضافة إلى ضعف الخبرات الإدارية في المؤسسة، كما أن الملكية الفردية وجودها مرتبط بحياة المالك وقدرتهم على العمل، من جهة أخرى فإن الاعتماد

¹ رابع خوني، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، 2008، ص73.

على الموارد الذاتية يضطر أصحاب المؤسسة إلى تعيين الأبناء والأقارب بصفة عامة لإدارة النشاط، والقيام بكافة المهام والمسؤوليات الفنية والإدارية والتمويلية والتسويقية، ومنه ممارسة الصلاحيات بشكل شبه مركزي، مما ينتج عنه قصور واضح في استعمال الخبرات الإدارية والقدرات التنظيمية، وعدم الاستفادة من مزايا التخصص وتقسيم العمل في زيادة الإنتاجية، وعدم وجود تنظيم واضح للأقسام يحدد الاختصاصات أو المهام، وغياب اللوائح المنظمة لسير العمل داخل المؤسسة، وعدم تناسق القرارات بسبب نقص القدرة والمهارة الإدارية للمدير المالك غير المحترف وتدخله في كافة شؤون المؤسسة، والذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى خلق الكثير من المشاكل مثل عدم القدرة على الفصل بين الإدارة والملكية، وعدم الربط بين السلطة والمسؤولية، وعليه يتضح أن نمط الإدارة في تلك المؤسسات يختلف تماما عن أنماط الإدارة الحديثة التي تأخذ بمفاهيم التخصص الوظيفي وتقسيم العمل وتفويض السلطات، واللامركزية في اتخاذ القرارات وغيرها من نظم الإدارة العلمية المتطورة، ما يؤثر سلبا على القدرة التنافسية للمؤسسة وبالتالي إمكانية الاستمرار.¹

3- مشاكل النقل والبنية التحتية ونقص الخدمات العامة

هناك مشاكل تتعرض لها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نقل الخدمات وتصريف المنتجات وإيصالها للأسواق بتكلفة مناسبة، حيث أنها لا تستطيع شراء وسائل النقل لضخامة مبلغها، الأمر الذي يؤدي إلى تجميد جزء من رأس المال، وحتى في حالة استئجار هذه الوسائل فتكلفة الاستئجار تعد مرتفعة بالنسبة لهذه المؤسسات، إضافة إلى مشاكل العقار وتهيئة المحيط والمرافق العامة نظرا لتواجد أغلب هذه المؤسسات في الأماكن النائية وعلى أطراف المدن التي تفتقد إلى مصادر المياه الصالحة وقنوات الصرف والإمدادات الكهربائية والطرق المعبدة... إلخ، مما يدفع أصحاب هذه المؤسسات إلى تهيئة هذه الخدمات بأنفسهم الأمر الذي يتسبب في تعسرهم ماليا واستدانتهم.²

4- مشاكل نقص العمالة المؤهلة

تعتبر المؤسسات الكبيرة أكثر جاذبية للعمالة مقارنة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويرجع ذلك لعدة أسباب نذكر منها:³

- الأجور المرتفعة في المؤسسات الكبيرة مقارنة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- فرص الترقية محدودة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على عكس المؤسسات الكبيرة؛
- ارتفاع مخاطر الفشل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- عدد ساعات العمل أقل بالنسبة للمؤسسات الكبيرة؛

¹ فرحي محمد، صالحي سلمى، المشاكل والتحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص44.

² رابح خوني، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، ص ص73-74.

³ نفس المرجع، ص75.

- وجود مكافآت وامتيازات وحوافز أكبر في المؤسسات الكبيرة.

هذه الأسباب وغيرها تجعل طالبي العمل يعملون مضطرين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على أن يغيروا عملهم أمام أول فرصة متاحة، أو إقامة مشاريعهم الخاصة، فهم ينظرون إلى العمل في هذه المؤسسات على أنه مؤقت لاكتساب خبرة وتجربة في ميدان ما، أو في وظيفة ما.

5- المشاكل التسويقية

إن معظم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يفتقرون إلى الوعي التسويقي، وقصور المعلومات عن أحوال السوق ومستويات الأسعار وطبيعة السلع والخدمات المنافسة، كما تنقصهم الإمكانيات المادية للإنفاق على الترويج وتنشيط المبيعات، مثل الاشتراك في المعارض، أو الإعلان في المجلات والجرائد والتلفزيون، أو إقامة اتصالات وثيقة مع الأسواق ومنافذ التسويق البعيدة، ولذلك يضطر صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلى الاعتماد على الوسطاء من التجار في عملية التسويق وإلى قبول أسعار منخفضة إلى حد كبير مما ينعكس سلباً على معدلات الربحية، أضف إلى ذلك عدم قدرة المؤسسات الصغيرة على تقديم خدمات ما بعد البيع، أو توفير تسهيلات الدفع للعملاء، وقد يؤدي ذلك إلى تعرض تلك المؤسسات إلى احتمالات التوقف المؤقت، أو النهائي إذا لم يتم إيجاد أسواق جديدة في الداخل والخارج.¹

6- مشاكل التمويل

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبات تمويلية بسبب حجمها (نقص الضمانات)، وبسبب حدثاتها (نقص السجل الائتماني)، ويمكن اختصار المشاكل التمويلية في ثلاث نقاط أساسية هي:²

- مشاكل متعلقة بالحصول على التكلفة الاستثمارية للمشروع؛
- تمويل التوسعات الاستثمارية في مرحلة النمو السريع للمشروع؛
- مشاكل متعلقة بالضمانات الكبيرة التي تطلبها الجهات المانحة للإئتمان فضلاً عن عبء الفوائد.

7- المشاكل الضريبية والرسوم المرتفعة

بالرغم من الإجراءات التي اتخذت من أجل تخفيف الأعباء الجبائية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمازال المستثمر في هذا القطاع يعاني من ارتفاع نسبة الضرائب على الأرباح ومن الاشتراكات المفروضة على أرباب الأعمال، حيث أن الأعباء الضريبية التي تتحملها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا

¹ فرحي محمد، صالح سلمى، مرجع سبق ذكره، ص 43.

² نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 106.

تساعدها على العمل الإنتاجي، بل تؤدي إلى تعدد وتنامي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتعرض لأعباء ضريبية ثقيلة سببها:¹

- إن نسبة الضريبة هي نفسها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة؛
- تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التمويل الذاتي، وهو محدود مع ضعف مقدرتها على الحصول على القروض بسبب الضمانات وهذا لا يحقق وفيات ضريبية؛
- نقص خبرة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالأساليب التي تحقق وفيات ضريبية؛
- صعوبة مسك دفاتر الحسابات المنظمة مما يدفع مصالح الضرائب إلى الاعتماد على التقدير الجزافي، والذي عادة ما يكون مبالغ فيه، أو يصعب على أصحاب هذه المؤسسات إثبات عكس ذلك، مما قد يعرض المؤسسة ككل للتوقف هروبا من الأعباء الضريبية.

المبحث الثاني: الإطار التاريخي والتشريعي للمقاولاتية وآليات دعمها في الجزائر

اهتمت الجزائر بترقية المقاولاتية منذ بداية التسعينات في ظل سعيها للانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، ويتجلى ذلك في العمل على توفير الأرضية القانونية والمؤسسية الكفيلة بترقية وتدعيم القطاع الخاص بشكل عام، وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، وفي هذا الصدد سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى جهود المشرع الجزائري المبذولة من أجل سد الفراغ القانوني والمؤسسي الذي يؤثر نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال مختلف الحقب الزمنية التي مرت بها البلاد بعد الاستقلال.

المطلب الأول: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

سعى منها لإثبات رغبتها في تحقيق استقلالها الاقتصادي وسيادتها الوطنية قامت الجزائر غداة الاستقلال بتبني النظام الاشتراكي معطية بذلك الأولوية للقطاع العام على حساب القطاع الخاص، إلا أنه وبعد التسعينات من القرن الماضي شهدت الجزائر تطورات اقتصادية هامة، وتبنت إصلاحات هيكلية عميقة أعطت القطاع الخاص دورا كبيرا ومتزايدا لإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل الانفتاح الاقتصادي والعولمة، ورغبة الجزائر في الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة وكذا في ظل الشراكة الأوروبية المتوسطية، وقد انعكس هذا التطور على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويمكن تقسيم تطور هذه المؤسسات إلى المراحل التالية:

1- وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة الممتدة بين 1962-1982

اختارت الجزائر عشية الاستقلال نمودجا تنمويا طموحا بغية بناء قاعدة صناعية ثقيلة للقضاء على التخلف الذي ورثته عن الفترة الاستعمارية، حيث اعتمد الاقتصاد الجزائري في هذه الفترة على المؤسسات

¹ رابح خوني، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، ص76.

الضخمة، وقد أطلق على هذا النوع من الاقتصاد بالاقتصاد الثقيل، وفي ظل هذا النوع من الاقتصاد اعتبر القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني قطاع هامشي ذو طابع عائلي وأكثر حرفية، حيث أنه في الفترة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية سنة 1982 كانت تنشأ حوالي 600 وحدة في السنة مع فرص استمرار ضئيلة.¹

كما أن الإطار القانوني المتعلق بالقطاع الخاص الذي سهرت الدولة على وضعه يعكس جليا محدودية دوره في القطاع الوطني، فقد قامت السلطات التشريعية في الجزائر بإصدار قانون الاستثمار رقم 63-277 المؤرخ في 27 جويلية 1963 والذي كان موجها خاصة لجذب الاستثمارات الأجنبية باعتبارها ضرورية من أجل تطوير الجزائر في ظل ضخامة الحاجات التي يجب إشباعها، وضعف الموارد المالية المتوفرة، والنقص المسجل في الكفاءة الفنية والتقنية، لذلك فقد ركز هذا القانون على منح مجموعة من المزايا للمستثمرين الأجانب، وأهمل بالمقابل المستثمر المحلي والذي لم يمنحه أي ضمانات أو مزايا إلا في إطار الشراكة مع رؤوس الأموال الأجنبية.²

وإدراكا منها لنقص القانون السابق قامت السلطات بإصدار قانون استثمار جديد وهو قانون رقم 66-284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966، غير أنه هو الآخر عمل على الحد من نشاط القطاع الخاص الوطني، ومكن الدولة من احتكار القطاعات الاقتصادية الحيوية، رغم إقراره بمكانة رأس المال الخاص الوطني، وبإمكانية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الجزائريين أو الأجانب منهم بالمبادرة في إنجاز استثمارات خاصة، لكن مع ضرورة الحصول على اعتماد مسبق من طرف السلطات الإدارية.

و في ظل كل ما سبق كان ينظر إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتدعيم عمليات التصنيع الشاملة وتكثيف النسيج الصناعي الموجود، لذلك عرفت هذه المؤسسات بالصناعات التابعة، أما فيما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص فكانت مؤطرة بموجب قانون الاستثمار للعام 1966، حيث أن هذا الأخير أقر أهمية اعتماد المشاريع الخاصة من طرف اللجنة الوطنية للاستثمارات، لكن سرعان ما حلت هذه اللجنة سنة 1981، واعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمكمل للقطاع العام،³ فخلال هذه الفترة لم تكن هناك سياسة واضحة اتجاه القطاع الخاص كما أن دورها كان غير واضح ضمن التشريعات الجزائرية.

ونظرا لكون النتائج المحققة من الاستثمارات الضخمة المتبعة في الستينات لم تكن في المستوى المطلوب، فالمؤسسات العمومية التي كان ينتظر منها أن تبلغ مستوى النضج لم تقم بدورها المنوط بها، لذلك عمدت السلطات مع بداية الثمانينات بإعادة تنظيم الاقتصاد الوطني وبالأخص سير المؤسسة العمومية وذلك عن طريق إعادة هيكلتها ومنحها استقلاليته.

¹ Ministère de la petite et moyenne Entreprise et de l'artisanat acte de l'assise nationale de la pme, Janvier, 2004, P32.

² N.E.Sadi, **la privatisation des entreprises publiques en Algérie**, 2^{eme} Edition office des publications universitaires, Université pierre Mendès , France , 2006, P 26

³ سليمة غدير أحمد، تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة تقييمية لبرنامج ميداء، مجلة الباحث، عدد 09، 2011، ص130.

2- وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة الممتدة بين 1982-1988

هذه المرحلة تميزت بالاهتمام التدريجي بالقطاع الخاص، حيث عمدت الدولة إلى تقديم تسهيلات من أجل الدخول في الاقتصاد الحر، ويظهر هذا من خلال القوانين والتشريعات الموضوعة من سنة إلى أخرى محاولة منها إدماج الاقتصاد الجزائري في اقتصاد السوق تدريجيا، حيث تطلب الأمر الانتظار إلى غاية سنة 1982 ليتم إصدار أول قانون متعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص، وهو القانون رقم 82-11 المؤرخ في 21 أوت 1982، مما يعكس تحولا نسبيا في رغبة المقرر الاقتصادي للنهوض بالقطاع الخاص، إلا أنه احتوى هو الآخر على مجموعة شروط غير محفزة للقطاع الخاص الوطني تتمثل في:¹

- ضرورة الحصول على موافقة مبدئية على كل المشاريع الاستثمارية الخاصة؛
- الصعوبة في تمويل المشاريع المعتمدة، حيث لا يتعدى تمويل البنك 30% من الاستثمار المعتمد؛
- لا ينبغي أن يتجاوز مبلغ الاستثمار 30 مليون دينار بالنسبة للمؤسسة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات أسهم، و10 ملايين للمؤسسة الفردية أو شركة التضامن؛
- منع احتلاك عدة مشاريع في نفس الوقت.

ففي فترة الثمانينات ظهر تصور جديد للسياسة الاقتصادية يتجه أساسا نحو الانتقال بالاقتصاد الجزائري من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد متفتح، فأصبح ينظر بذلك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كتوجه جديد وبدل، وبالرغم من بعض الخطوات المحتشمة التي قامت بها الدولة لصالح المؤسسات الخاصة كإنشاء الديوان الوطني للتوجيه والمتابعة والتنسيق للاستثمارات الاقتصادية الخاصة سنة 1983، وكذلك إنشاء الغرفة الوطنية للتجارة المتعلقة بالاستثمارات الخاصة سنة 1987، إلا أن الإطار القانوني للاستثمار الخاص في الجزائر ساهم بشكل واضح في الحد من تطور القطاع الخاص الوطني، بسبب شروط الاستثمار التي تم وضعها.

3- وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد سنة 1988

تمثل هذه الفترة انهيار الاشتراكية وغلق الكثير من المؤسسات العمومية، وبداية توسع القطاع الخاص كبديل لها في التنمية الوطنية، فابتداء من سنة 1988 وأمام تفاقم الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالجزائر بسبب انهيار أسعار البترول، تم التوجه نحو اقتصاد السوق وبالتالي تم وضع اطار تشريعي جديد، بالإضافة إلى مجموعة من الاصلاحات الهيكلية المتعلقة باستقلالية المؤسسات العمومية، هذا الاطار وضع الأهداف العامة التالية:²

¹ مسبكة بوقامة، رابح حمدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، les cahiers du CREAD، العدد 76، الجزائر، 2006، ص 68.

² ناصر دادي عدون، عبد الرحمان بابنات، التدقيق الاداري وتأهل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2008، ص 125.

- تعويض الاقتصاد الموجه باقتصاد السوق؛
 - البحث عن استقلالية المؤسسات العمومية وإخضاعها للقواعد التجارية؛
 - تحرير الأسعار؛
 - استقلالية البنوك التجارية وبنك الجزائر.
- وقد عرفت هذه المرحلة صدور العديد من القوانين التي كان لها انعكاس على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهمها:

- قانون رقم 88-29 المؤرخ في 19/07/1989 الذي وضع حد لاحتكار المؤسسات العمومية على التجارة الخارجية وفتح أبوابه في وجه القطاع الخاص؛
- قانون رقم 90-10 المؤرخ في 14/04/1990 المتعلق بالنقد والقرض الذي أعطى أهمية كبيرة للاستثمار الخاص مع تكريس حرية انشاء المؤسسات الاقتصادية والمصرفية، كما أنه فتح المجال للشراكة مع رأس المال الأجنبي، بالإضافة إلى تكريس حرية نشاط البنوك الأجنبية بالجزائر؛
- القانون رقم 91-90 المؤرخ في 19/02/1991 والمتضمن تحرير التجارة الخارجية من خلال إخضاع القطاعين العام والخاص لنفس معايير وشروط التصدير والاستيراد؛
- المرسوم التشريعي رقم 23-12 المؤرخ في 13 أكتوبر 1993، والمتعلق بترقية الاستثمار،¹ حيث منح هذا المرسوم امتيازات جديدة لتنمية القطاع الخاص عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال السماح لها بالاستثمار في عدة مجالات، ومن أهم العناصر التي تضمنها هذا القانون ما يلي:²

* الحق في الاستثمار بكل حرية؛

* عدم التمييز في الحقوق والواجبات بين القطاع الخاص الوطني والأجنبي؛

* تقليص درجة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي إلى أدنى حد مع ضرورة التخفيف من الضرائب والرسوم لتشجيع الاستثمار؛

* انشاء وكالة خاصة بترقية الاستثمار ودعمه ومتابعة "APSI" هذه الوكالة تسهر من خلال شبكاتها الوحيد الذي يضم الادارات والهيئات المعنية بالاستثمار على دعم المستثمرين ومساعدتهم على انجاز مشاريعهم من خلال استقاء الشكليات اللازمة لذلك، كما تمكنهم أيضا من الاستفادة من المزايا الممنوحة لهم في إطار هذا المرسوم.

وفي إطار سعي الدولة لترقية هذا القطاع تم في جويلية سنة 1993 انشاء وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتكفل بإعادة الاستراتيجية على المدى المتوسط والطويل لحماية المؤسسات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادرة في 10 أكتوبر 1993، ص3.

² سعيد بريش، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر: دورها ومكانها في الاقتصاد الوطني، مجلة آفاق، العدد 5، جامعة برج باجي مختار، عنابة، 2001، ص29.

الصغيرة والمتوسطة للإنتاج والخدمات، وتطويرها وتنويعها وترقيتها في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الحكومة في هذا المجال.

- سنة 1994: تبني الإطار المرجعي والقانوني الذي يسمح بخصوصية المؤسسات العمومية؛
- سنة 1995: تبني قانون الخصخصة والذي سمح بخصخصة المؤسسات الفاشلة والعاجزة على الاستمرار في النشاط، لتدخل الجزائر بذلك مرحلة جديدة يلعب فيها القطاع الخاص دورا محوريا، هذه المرحلة تميز القطاع الخاص بالاستثمار في قطاع النشاطات التي لا تتطلب أموال ضخمة ونسبة الخطر فيه محدود. وقد تم ذلك تحت مراقبة صندوق النقد الدولي من خلال التزام الجزائر بتنفيذ برنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى الذي يغطي الفترة الممتدة من 1994/04/01 إلى غاية 1995/05/31، وتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي المتوسط المدى من 1995/03/31 إلى 1998/04/01.

كما عقدت الجزائر العديد من الاتفاقيات مع البنك الدولي، أهمها برنامج التعديل الهيكلي لسنة 1998 لمدة سنتين، الأمر الذي نتج عنه تطبيق منظومة من السياسات النقدية والمالية والتجارية والاقتصادية، أدت إلى خوصصة المؤسسات العامة، والاهتمام أكثر بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجالات عديدة.

وبالرغم من كل الجهود المبذولة في هذه الإصلاحات إلا أنها لم تتمكن من تحسين هذا القطاع، إلا أن هذه المرحلة تعتبر مرحلة انتقالية ضرورية سمحت بتحضير الاقتصاد الوطني ومختلف المتعاملين الاقتصاديين وبالأخص المؤسسات الاقتصادية لمرحلة جديدة تقوم على مبادئ الاقتصاد الحر، وجاءت نقطة التحول التي تعكس الاهتمام الكبير للسلطات بترقية المقاولاتية في الجزائر بعد سنة 2001، التي شهدت اتخاذ تدابير بالغة الأهمية بغرض اعطاء دفع جديد للقطاع الخاص، حيث قام المشرع الجزائري بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات القطاع الخاص، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية من خلال اصدار الأمر رقم 06-08 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار،¹ المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006،² ثم فيما بعد بالأمر رقم 09-01 المؤرخ في 22 جويلية 2009، ثم بالأمر رقم 10-01 المؤرخ في 26 أوت 2010.

ويحدد هذا القانون الإطار العام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المنجزة للسلع والخدمات، وكذا الاستثمارات التي تنجز في مجال الامتياز أو الرخصة وتم بموجبه:³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 22، أوت 2001، ص 04.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 19 جويلية 2006، ص 17.

³ زعور نعيمة، السبتي وسيلة، كردودي سهام، واقع المقاولاتية في الجزائر ومتطلبات تفعيلها، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني حول: دور المقاولاتية في تحفيز الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة- المناطق الجنوبية نموذجاً-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 12/11 أفريل 2016، ص 10-11.

- فتح رأس المال المؤسسات العمومية لرأس المال الخاص والأجنبي وتصحيح المحيط الإداري والقانوني، عن طريق تكريس المساواة بين الاستثمار الخاص والعام والأجنبي وتوسيع مجال الاستثمار؛
- تكوين الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI" والتي عوضت وكالة ترقية الاستثمار ودعمه "APSI"، تتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أو أجانب؛
- تكوين المجلس الوطني للاستثمار "CNI" والمخول له مهمة الاتفاقيات في مجال الاستثمار وذلك لتخفيف الضغط على الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI" مما أدى إلى تقليص مدة الرد على ملفات المستثمرين إلى 30 يوما عوض 60 يوما؛
- تكوين صندوق دعم الاستثمارات من اجل المساعدة المادية للمشاريع المصرح بها.

وأمام الأهمية الكبيرة التي أولتها الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كان لا بد من تقديم تعريف رسمي موحد لهذا النوع من المؤسسات، وقد تجلّى ذلك بصدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ : 2001/12/12،¹ حيث أعطى المشرع الجزائري تعريفا يضع حدا للفراغ القانوني الحاصل والجدل القائم حول هذا الموضوع، ونشير إلى أن الجزائر تبنت ميثاق بولوني "Charte de Bologne" حول تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جوان 2000،² وهو ميثاق يكرس التعريف الذي حدده الاتحاد الأوروبي سنة 1996 والذي كان موضوع توصية لكل الدول الأعضاء.

وبموجب القانون السابق تم تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها: "كل مؤسسة لإنتاج السلع أو الخدمات ومهما كانت طبيعتها القانونية، تشغل ما بين 1 و 250 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 2 مليار دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع ميزانيتها السنوية 500 مليون دينار جزائري وتستوفي شروط الاستقلالية".³

وقد تم إجراء تعديل على هذا التعريف حسب ما جاءت به المادة الخامسة من القانون 02/17 المؤرخ في 10 جانفي 2017 المعدل والمتمم للقانون 18/01، ويمكن توضيح جزئيات التعريف الجديد من خلال الجدول التالي:

¹ القانون التوجيهي لترقية المنشآت الصغيرة و المتوسطة، رقم 18-01 المؤرخ في 27 رمضان 1427 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص8.

² Ahmed Bouyacoub, Les PME en Algérie dynamisme économique et territorial ,Colloque International gouvernance et développement de la PME ,Alger ,23-24-25- juin2003 ,p2.

³ Aissat hassina, Loi d'orientation sur la promotion de la PME :Quels enjeux institutionnels, Colloque international gouvernance et développement de la PME ,Alger ,23-24-25- juin2003, p 2.

جدول رقم (2-2): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عدد العمال	رقم الأعمال (مليون دج)	أو	مجموع الميزانية (مليون دج)
المؤسسات المصغرة	من 1 إلى 09	أقل من 40	أقل من 20
المؤسسات الصغيرة	من 10 إلى 49	من 40 إلى أقل من 400	من 20 إلى أقل من 200
المؤسسات المتوسطة	من 50 إلى 250	من 400 إلى أقل من 4000	من 200 إلى أقل من 1000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على المادة 5، قانون رقم 02/17 المؤرخ في 2017/01/10.

وكما يبينه الجدول فإن التعريف الرسمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يركز على ثلاثة محاور رئيسية: عدد العمال، رقم الأعمال، أو مجموع الميزانية، إضافة إلى شرط الاستقلالية والذي مفاده حسب نص القانون التوجيهي السابق: بأن لا يكون أكثر من نسبة 25 % من رأس مال المؤسسة مملوك لمؤسسة، أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بالإضافة إلى تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد عمل هذا القانون على تحديد تدابير دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال ما يلي:¹

- إنشاء مشاتل لضمان ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومراكز تقوم بتوجيه ودعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إنشاء صناديق ضمان القروض تتولى ضمان القروض البنكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- قيام الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتنسيق مع الهيئات المعنية بجلب ورصد التمويلات والقروض الممنوحة للقطاع في إطار التعاون الدولي من أجل توسيع وترقية نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- قيام السلطات العمومية بتشجيع تطوير الشراكة بين القطاع العام والخاص؛
- قيام الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوضع البرامج المناسبة من أجل تطوير تنافسية المؤسسات، وذلك قصد ترقية المنتج الوطني ليستجيب للمقاييس الدولية؛
- تأسيس مجلس وطني مكلف بترقية المقولة يرأسه الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تكوين مركز للدراسات والبحث خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ القانون رقم 18-01 المؤرخ في 2001/12/12، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

المطلب الثاني: استراتيجيات ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

سعيًا منها لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قامت السلطات الجزائرية بوضع ميكانيزمات وآليات وبرامج عديدة، الغاية منها احتواء المشاكل والعراقيل التي تقف عائقًا في وجه هذه المؤسسات، من أجل إعطاء دفع قوي لها، وتدعيم نشاطها بشكل يساعدها في تحقيق أهدافها، وقد كان القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة المرجع لرسم هذه البرامج، ومن بين أهم هذه الميكانيزمات نذكر ما يلي:¹

1- إنشاء بورصات المناولة والشراكة

تعتبر بورصات المناولة والشراكة أداة ربط بين المؤسسات الآمرة والمؤسسات المناولة والمتشكلة أساسًا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تلعب دورًا أساسيًا في مجال التنشيط وترقية وتطوير المناولة والشراكة وأيضا المرافقة في ربط علاقات أعمال. وفي ظل هذه الآفاق فإن بورصات المناولة والشراكة تعد من الأدوات الضرورية التي يستوجب ترقيتها نظرا للخدمات المنتظرة منها وبالخصوص في مجالات الإعلام والتنشيط والتشاور.

ولذا فإن القانون رقم 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرس، من جهة، المناولة كأداة مفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدخل في تهمين سياسة الترقية والتطوير والتي تهدف إلى تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني، وأنشأ من جهة أخرى المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة والذي من بين مهامه الأساسية تنسيق نشاطات البورصات الجزائرية للمناولة والشراكة، وتتمثل المهام الأساسية لبورصة المناولة والشراكة فيما يلي:²

- إنشاء بنوك معطيات حول القدرات الصناعية للمؤسسات من أجل الوصول إلى دليل فرص المناولة؛
- المشاركة في نشاطات تكثيف النسيج الصناعي عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة؛
- ترقية المناولة والشراكة على الصعيد الجهوي والوطني والدولي؛
- استعمال الحد الأقصى للإمكانيات المتواجدة؛
- ترقية المنتج الوطني والمساهمة في تغطية الأسواق الداخلية بواسطة تطوير نسبة النوعية/السعر؛
- تنظيم أيام تقنية وصالونات للعرض ليتقارب أصحاب الأوامر والماولين؛

¹ بودالي محمد، دور المزايا الجبائية في تحفيز إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - الواقع وسبل التفعيل، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية، جامعة الجزائر 3، 2016/2015، ص 14-17.

² مرغاد لخضر، جلاب محمد، آليات إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ضوء الفكر المقاولاتي، مداخلة ضمن ملتقى آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر: الفرص والعوائق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، أيام: 05/04/03، 2011، ص 10.

- المساعدة في تحديد برامج التكوين ورسلكة رؤساء المؤسسات وكذا تأطيرهم؛
- تأسيس فضاء وسيط محترف لصالح المتعاملين والذي يمكن أن يكون همزة وصل للتشاور مع السلطات العمومية.

2- تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين قدرتها التنافسية

حتى تتمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مواكبة التطورات الحاصلة في الميدان الاقتصادي قامت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعداد برنامجا وطنيا لتأهيل هذه المؤسسات بقيمة مليار دينار جزائري سنويا، امتد إلى غاية سنة 2013، لهذا فقد وسعت صلاحيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا للمرسوم التنفيذي 200/190 المؤرخ في 11 جويلية 2000 والذي حدد مهامها العامة فيما يلي:

- حماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمل على تطويرها؛
- ترقية استثمارات الشراكة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ترقية وسائل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- اعداد الدراسات الاقتصادية المتعلقة بترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- اعداد الدراسات القانونية لتنظيم هذا القطاع؛
- تحسين فرص الاستفادة من العقار الموجه لنشاطات الانتاج والخدمات.

بالاضافة إلى هذا فقد كان يهدف هذا البرنامج إلى:

- تأهيل محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- اعداد مخططات وتشجيع استراتيجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ضبط اجراءات التأهيل للولايات عن طريق القيام بدراسات لتحديد خصوصيات كل ولاية وكل قطاع؛
- المساهمة في ترقية المؤهلات المهنية بواسطة التكوين وتحسين المستوى في الجوانب التنظيمية وأجهزة التسيير.

3- التعاون الدولي:

حاولت السلطات الجزائرية أن تستفيد من كل الامكانيات المتاحة في مجال الشراكة والتعاون الدولي، سواء على شكل قروض ممنوحة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو اعانات الهيئات الدولية، أو تجارب الطرف الأجنبي، خاصة في مجال التسيير والتنظيم، أو الاتفاقيات المبرمة في مجال الشراكة والتعاون واستغلال الموارد. ومن بين أشكال التعاون الدولي مع الجزائر نذكر:

3-1- التعاون مع البنك الاسلامي

لقد تم الاتفاق مع البنك الاسلامي للتنمية على فتح خط تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم الموافقة على قرض بقيمة 1.5 مليون دولار موجهة لترقية القطاع، أي تتدرج المساعدة التقنية المدمجة والتي تتضمن المشاريع التالية:

- وضع نظام معلوماتي خاص بالقطاع؛
- انشاء مشاتل نموذجية؛
- دراسة جدوى لانشاء شركة رأس مال مخاطرة؛
- وضع برنامج للتأهيل؛
- ورشات خاصة لترقية المناولة بين الدول الأعضاء في منظمة المؤتمر الاسلامي "OCI" وكذا ورشة حول ترقية التمويلات، وخاصة مع الدول التي تمتلك تجارب متقدمة في الميدان، كماليزيا، اندونيسيا، تركيا..الخ.

3-2- التعاون مع البنك العالمي

تم اعداد برنامج تعاون تقني بين البنك العالمي وبرنامج شمال افريقيا للتنمية المؤسسات وذلك من أجل وضع حيز التنفيذ لبرنامج خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يهدف إلى متابعة كل التغيرات التي تطرأ على وضعيتها.

3- التعاون الثنائي

في مجال التعاون الثنائي وخصوصا في مجال التكوين والاستشارة، قامت الجزائر بابرام العديد من برامج التعاون الثنائي، وخاصة مع البلدان التي لها خبرة واسعة في مجال تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كفرنسا وألمانيا وإيطاليا وإسبانيا، ففي اطار التعاون الجزائري الفرنسي تم ابرام اتفاق مع الجمعية الدائمة لغرف الحرف بفرنسا، لتكون 48 منشطا اقتصاديا، أما مع إيطاليا فقد تم تنفيذ خط القرض بقيمة 52 مليار ليرة ايطالية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ميدان اقتناء تجهيزات نقل التكنولوجيا، التكوين، المساعدة التقنية، والخبرات الصناعة، كما تم الاتفاق بين وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الايطالية للنشاطات المنتجة يوم 18 أبريل 2002 بالجزائر لتقديم مساعدة تقنية لتدعيم هياكل الدعم الموجودة، وكذا تبادل المعلومات الخاصة بالقطاع لهذا الغرض تم تنصيب لجنة متابعة لتحديد ميكانيزمات تطبيق الاتفاق.

4- تطوير آليات التمويل

نظرا لضعف وتخلف النظام المالي والمصرفي الجزائري، فإن نمط تسيير المؤسسات المالية لازال يعد من الأنماط القديمة، لذلك لابد من اعادة النظر في سياسة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا لصيغ وأساليب تمويلية جديدة ذات فعالية في التمويل من جهة، والقدرة على تعبئة المدخرات من جهة ثانية، ومن أجل بلوغ ذلك قامت السلطات الجزائرية بما يلي:

- انشاء بنوك متخصصة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- انشاء شبائيك خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البنوك الجزائرية العمومية؛
- الاهتمام بالقروض الايجاري كونه أداة فعالة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تطوير وتحديث النظام المصرفي الجزائري؛
- انشاء صناديق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- فتح البورصة أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- توفير معدلات فائدة امتيازية لصالح المستثمرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الثالث: آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في اطار الجهود الرامية إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر، قامت الدولة الجزائرية بانشاء العديد من الأجهزة التي تسمح بمرافقة المقاولين وتقديم الدعم اللازم لهم نظرا لضعف الأموال الخاصة وانعدام الخبرة لأصحاب المشاريع، وكذا هشاشة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدم قدرتها على مواجهة حدة المنافسة الدولية. وكان للشباب البطالين نصيب من هذه الأجهزة لاستحداث أنشطتهم الخاصة، ومن أهم هذه الآليات ما يلي:

1- آليات دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وأبرز هذه الآليات نتطرق اليها فيما يلي:

1-1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

تم انشاء هذا الصندوق بموجب بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، بهدف تقديم تعويضات للعمال الذين تم تسريحهم من العمل لأسباب اقتصادية ومساعدتهم لإعادة الاندماج في الحياة المهنية، حيث يعتبر مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

لقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة محطات تخص جلها وفي كل مرة التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من طرف السلطات العمومية والمتمثلة أساسا فيما يلي:¹

- دفع تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم، وتعتبر هذه المهمة أول مهمة أوكلت للصندوق بمجرد إنشائه سنة 1994؛
- تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال في سوق الشغل من خلال انشاء مراكز البحث عن الشغل (C.R.E)، والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل من جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك والدعم الكفيل بمساعدتهم على تطوير قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة، وتنمية الثقة في النفس، بالإضافة إلى مختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل؛
- دعم العمل الحر التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر (C.A.T.I)، وهذا الاجراء يهدف هو أيضا إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال، ولكن هذه المرة من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة وذلك بتزويدهم بخدمات الاعلام والتوجيه والتكوين؛
- التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق؛
- وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر وتقادي اللجوء إلى تسريحات لأسباب اقتصادية، كلف الصندوق انطلاقا من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الاجراءات نذكر من بينها:

- * تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها؛
- * مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير، من خلال خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات كدراسات السوق، فرص الاستثمار... الخ؛
- * المساهمة في تكوين المسيرين والعمال.

أما في سنة 2010 وبهدف تقويم مسار الصندوق، اتخذت السلطات العمومية اجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاوله بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:²

- تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل إلى شهر واحد بدلا من ستة أشهر؛
- رفع مستوى الاستثمار من خمسة ملايين دينار جزائري إلى عشرة ملايين دينار؛
- الالتحاق بالجهاز من 30 سنة (بدلا من 35 سنة) إلى 50 سنة.

¹ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاط ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر 2006، ص1.
² <http://www.cnac.dz/default.aspx?id=136>, consulté le 01/04/2015.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي، يشترك فيه كل من المقاول، البنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة ملايين دينار جزائري، فضلا عن منح مساعدات وامتيازات مالية وجبائة لصالح كل المستفيدين.

1-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة.¹ وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشباني من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.²

وتضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية:³

- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب حاملي المشاريع عند قيامهم بتطبيق مشاريعهم؛
- تقديم الإعانات المالية والشبه مالية للشباب؛
- تزويد الشباب المستثمر بمختلف المعلومات حول الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لتشغيل الشباب، وبكافة الامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- تشجيع كل الأشكال الأخرى من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها؛
- منح تمويل للمشاريع المقبولة من خلال مستويين فقط من الاستثمار، حيث يبلغ الحد الأقصى للمستوى الأول 2.000.000 دج، أما المستوى الثاني فتتراوح قيمة الاستثمار ما بين 2.000.000 و 10.000.000 دج.

1-3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،⁴ أنشئت بموجب القانون رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، يُخول للوكالة القيام بجميع الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وتسهيل تنفيذ مشاريع الاستثمار. فهي تعنى بخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب، كما تعتبر هذه الوكالة الأداة الأساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج لها واستقطاب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 12.

² لخلف عثمان، مرجع سبق ذكره، ص 282.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة السادسة، العدد 54، الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 2003، ص 06-07.

⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة الأولى، العدد 55، الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 2001، ص 08.

ويمكن حصر مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار فيما يلي:¹

- ضمان ترقية وتطوير ومتابعة الاستثمارات الأجنبية والمحلية؛
- استقبال وإعلام ومساعدة المستثمرين المقيمين وغير المقيمين الذين يرغبون في إقامة المشاريع؛
- تسهيل إجراءات تشكيل المؤسسات الجديدة، وتنفيذ المشاريع من خلال الشباك الوحيد؛
- منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمارات؛
- تسيير صندوق دعم الاستثمار؛
- تسيير المحفظة العقارية الثابتة الخاصة بالاستثمار.

1-4- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم، وتتمثل مهامها الأساسية فيما يلي:²

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة؛
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل.

كما تقدم الوكالة نوعين من التمويل يتمثل الأول في قرض دون فائدة موجهة لشراء المواد الأولية يصل إلى 100.000 دينار جزائري بالنسبة للمشاريع المجسدة في المناطق العادية وبمبلغ 250.000 دينار جزائري بالنسبة لولايات الجنوب، أما التمويل الثاني يتمثل في التمويل الثلاثي الذي يجمع بين الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، المقاول والبنك، حيث لا يتجاوز المبلغ الممنوح 1.000.000 دينار جزائري.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة الثالث، العدد 55، الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 2001، ص 08.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر يوم 25 جانفي 2004، ص 8.

³ <http://angem.dz/portail/index.php/Fr/présentation/annexe>, consulté le 01/04/2015.

1-5- مشاتل المؤسسات

لقد تم إنشاء مشاتل المؤسسات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري 2003، طبقا لأحكام المادة 12 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتمحور نشاطها حول مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، أما عن شكلها القانوني فهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقرار المالي، موضوعة تحت وصاية المدير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكون المشاتل في أحد الأشكال التالية:¹

1-5-1- المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛

1-5-2- ورشة الربط: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعات الصغيرة والمهن الحرفية؛

1-5-3- نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في ميدان البحث.

وتتكفل المشاتل بالمهام التالية:²

- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع؛
- احتضان أصحاب المشاريع بوضع محلات تحت تصرفهم يستفيدون منها بصيغة الإيجار، تسهر المشتلة على تسيير هذه المحلات التي تتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة واحتياجات نشاطات المشروع؛
- تسهر على تقديم مجموعة من الخدمات للمؤسسات المحتضنة حيث تضع تحت تصرفهم تجهيزات المكتب ووسائل الإعلام الآلي، زيادة على تقديم مجموعة من الخدمات المشتركة نذكر من بينها استهلاك الكهرباء والغاز والماء؛
- تقديم ارشادات خاصة تتمثل في الاستشارة المقدمة للمؤسسات حيث تسهر على مرافقة ومتابعة اصحاب المشاريع قبل انشاء مؤسساتهم وبعدها، وزيادة على وظيفة الاستشارة في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي، تقدم المشتلة لاصحاب المشاريع دعم يتمثل في تلقينهم مبادئ تقنيات التسيير خلال مرحلة نضوج المؤسسة.

1-6- مراكز التسهيل

هي مؤسسات عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنشأة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-79، المؤرخ

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 02، العدد 54، الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003، ص13.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المواد من 05 إلى 08، العدد 13، الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003، ص13.

في 25 فيفري سنة 2003، وذلك طبقا لأحكام المادة 13 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة وأيضاً باعلام وتوجيه ودعم ومراقبة حاملي المشاريع.

وتعتبر هذه المراكز هيئات استقبالية وتوجيه ومراقبة حاملي المشاريع ومنشئي المؤسسات والمقاولين، كما تعتبر أيضاً قاطرة لتنمية روح المؤسسة إذ أنها تجمع بين كل من رجال الأعمال، المستثمرين والمقاولين والإدارات المركزية والمحلية ومركز البحث وكذا مكاتب الدراسات والاستشارة ومؤسسات التكوين وكل الأقطاب الصناعية والتكنولوجية والمالية.

وتقوم هذه المراكز بأداء المهام التالية:¹

- دراسة ومتابعة الملفات المقدمة من طرف أصحاب المشاريع، وتجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية من خلال العمل على توجيههم تبعاً لمسارهم المهني؛
- مساعدة المنشئين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء القيام بتنفيذ الإجراءات الإدارية؛
- مراقبة أصحاب المشاريع والمباردين في ميداني التكوين والتسيير؛
- نشر المعلومات حول مختلف الفرص الاستثمارية والدراسات القطاعية والاستراتيجيات والدراسات الخاصة بفروع النشاط؛
- تقديم الخدمات فيما يخص الاستشارة في وظائف التسيير والتسويق والموارد البشرية واستهداف الأسواق، وكل الأشكال الأخرى التي تدعم هذه المؤسسات؛
- دعم وتطوير القدرة التنافسية للمؤسسات؛
- المساعدة على نشر التكنولوجيات الجديدة.

2- آليات دعم الحصول على التمويل

لقد قامت الدولة باستحداث مجموعة من الآليات الكفيلة بالمساهمة في حل اشكالية الحصول على التمويل الضروري لإنشاء أو توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأبرز هذه الآليات تتمثل في:

2-1- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR)

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بانخفاض رأسمالها ومحدودية الضمانات خاصة العينية منها، مما أدى إلى عزوف البنوك على تمويل هذه المؤسسات، ولذلك تم إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وما عزز ضرورة إنشاء هذا الصندوق في الجزائر هو غياب مؤسسات متخصصة تلبي الاحتياجات التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 04، العدد 13، الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003، ص19.

أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،¹ المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، وجاء ذلك تطبيقا للمادة 14 من القانون 01-18، وهو تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وقد انطلق نشاطه فعليا في مارس 2004.

ويتولى صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يلي:²

- التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات التالية: إنشاء المؤسسات، تجديد التجهيزات، توسيع المؤسسات؛
 - ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من ضمان القروض؛
 - ترقية الاتفاقيات المتخصصة التي تتكفل بالمخاطر التي تنشط في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها؛
 - ضمان متابعة المخاطر الناجمة عن ضمان القروض، وتسليم شهادات الضمان الخاصة بكل صيغ التمويل؛
 - إعداد اتفاقيات مع البنوك والمؤسسات المالية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - القيام بكل عمل يهدف إلى المصادقة على التدابير المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيمها في إطار ضمان الاستثمارات، حيث يحل الصندوق محل البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص آجال تسديد المستحقات، وفي حدود تغطية المخاطر طبق للتشريع المعمول به.
- حيث يعتبر صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية تسمح بتسهيل عملية الوصول إلى التمويل اللازم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا تطويرها وهو بذلك يشكل إحدى الأدوات المالية التي تسعى لخلق مناخ ملائم لتطوير المقاولاتية في الجزائر.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 01، العدد 74، الصادرة في 13 نوفمبر 2002، ص13.

² Samia Gharbi, **les PME/PMI en Algérie: état des lieux**, laboratoire de recherche et l'innovation, université du littoral cote d'opale, France, mars 2011, p07.

2-2- صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME)

أنشئ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في سنة 2004، وهو هيئة ضمان شكلها القانوني شركة ذات أسهم،¹ بمبادرة من السلطات العمومية لتغطية مخاطر عدم تسديد قروض الاستثمار التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية من أجل تمويل مشاريع استثمارية لإنشاء أو تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث يقوم الصندوق بتقديم الضمانات الكفيلة بتسديد القروض البنكية التي يستفيد منها المقاولون، ولا يمكن أن يتجاوز مستوى القروض القابلة للضمان (50) مليون دينار جزائري، وتتمثل المخاطر المغطاة من طرف صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أخطار عدم تسديد القروض الممنوحة، وأخطار التسوية أو التصفية القضائية للمقترض، أما عن مستوى تغطية الدين غير المدفوع فيبلغ 80% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة قيد الانشاء، و60% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة بهدف توسيع نشاطها، تطويرها، أو تجديد تجهيزاتها، ومقابل الضمان الذي يمنحه إياه الصندوق، يجب على المقاول أن يدفع لهذا الأخير علاوة بنسبة 0,5% من القرض المضمون المتبقي.²

2-3- الصندوق المشترك لضمان القروض

أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتضمن استحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي، يضمن هذا الصندوق القروض المصغرة التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لصالح المقاولين الذين تلقوا إشعاراً بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

ويغطي الصندوق بناءً على طلب البنوك المعنية باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد عند تاريخ التصريح البنكي، وذلك في حدود 85%. كما يحل الصندوق في إطار تنفيذ الضمان محل البنوك والمؤسسات المالية في حقوقها اعتباراً، عند الاحتمال للاستحقاقات المسددة وفي حدود تغطية الخطر، ويحق للبنوك وكل المؤسسات المالية التي قامت بتمويل المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض، الانخراط في صندوق الضمان، كما يتعين على المستفيدين من القرض المصغر والبنوك والمؤسسات المالية إيداع اشتراكاتهم في الصندوق.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، المرسوم الرئاسي 04-134 المؤرخ في 14 أفريل 2004، الصادرة في 28 أفريل 2004، ص30.

² <http://www.cgci.dz>, consulté le 22/12/2014

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المواد من 01 إلى 05، العدد 05، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004، ص ص13-14.

2-4- صندوق الزكاة

لقد خصص صندوق الزكاة التابع لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف جزء من أموال الزكاة للاستثمار لصالح الفقراء، في شكل القرض الحسن، وتتراوح قيمة القرض ما بين (50) إلى (100) مليون سنتيم، قد تكون في شكل تمويل إقتناء سيارة نفعية، أو قروض لإنشاء مؤسسة مصغرة، أو شراء أدوات العمل للمشاريع الصغيرة والمصغرة... إلخ. ومن هذا المنطلق، فإن وزارة الشؤون الدينية والأوقاف أمضت اتفاق تعاون مع بنك البركة ليكون وكيلا تقنيا في مجال استثمار أموال الزكاة ودعم مشاريع تشغيل الشباب، خاصة المصغرة منها.

وتتم عملية الحصول على التمويل من صندوق الزكاة عبر المراحل التالية:¹

- يتقدم المستحق للزكاة بطلب الاستفادة من قرض حسن لدى اللجنة القاعدية لصندوق الزكاة؛
- تتحقق اللجنة من أحقيته على مستوى خلايا الزكاة في المساجد بالتعاون مع لجان الأحياء؛
- بعد التحقق من أنه مستحق تصادق اللجنة القاعدية على طلبه؛
- ترسل الطلبات المقبولة إلى اللجنة الولائية لصندوق الزكاة؛
- ترتب اللجنة الطلبات حسب الأولوية في الاستحقاق على أساس الأشد تضررا والأكثر نفعا (مردودية عالية، توظيف أكبر... إلخ)؛
- توجه قائمة خاصة إلى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لاستدعاء المستحقين بغية تكوين ملف وفق الإجراءات المعمول بها لديها؛
- توجه قائمة خاصة إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لاستدعاء المستحقين بغية تكوين ملف وفق الإجراءات المعمول بها لديه؛
- توجه قائمة خاصة إلى بنك البركة بالمستحقين في إطار التمويل المصغر والغارمين لاستدعائهم لتكوين الملف اللازم؛
- توجه القائمة الخاصة بالمستحقين في إطار تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة المصادق عليها من اللجنة الولائية إلى بنك البركة ليقرر البنك نهائيا قابلية المشاريع أولا وهذا وفق المعايير التي يعتمدها عادة.

إضافة إلى الآليات التي تم ذكرها سابقا، والتي تهدف إلى تدعيم إنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نجد هناك برامج وهيئات أخرى تعمل بشكل أو بآخر على دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قد تكون في شكل مراكز لتزويدها بالمعلومات، أو تدعيم تصديرها... أو غيرها، منه الوكالة الوطنية لتطوير

¹ منصورى الزين، سفيان نقمارى، صندوق الزكاة ودوره فى التنمية الاقتصادية، دراسة حلة ولاية البليدة، المؤتمر العلمى الدولى الثانى حول دور التمويل الإسلامى غير الربحى (الزكاة والوقف) فى تحقيق التنمية المستدامة، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية فى الجزائر، جامعة سعد دحلب، البليدة، 21/20 ماي 2013، ص03.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)، المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CNC-PME)، الوكالة الوطنية لترقية التجارة الخارجية (ALGEX)...الخ.

المبحث الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهماتها في مؤشرات الاقتصاد الكلي في الجزائر

لقد أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أشكالها تحتل مكانة هامة في سياسة الإنعاش الاقتصادي التي انطلقت فيها الجزائر منذ مطلع التسعينات، وسنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على دور هذه المؤسسات في النمو الاقتصادي والاجتماعي للوطن، وذلك من خلال تبيان مدى مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحسين المؤشرات الاقتصادية الكلية مثل: الناتج الداخلي الخام، القيمة المضافة، ومستوى الصادرات...الخ.

المطلب الأول: تطور وتوزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

لتحليل وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، سوف نتطرق إلى تطور أعدادها، وكذا توزيعها على مختلف النشاطات الاقتصادية، وسنركز في دراستنا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، كون المؤسسات التابعة للقطاع العام لا تساهم إلا بنسبة محتشمة من حيث عددها أو أثرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية، إذ أن عددها ضئيل وفي تناقص.

وقبل أن نتطرق لواقع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يجب أن نذكر بأهم أنواعها، والتي تدخل ضمن الإحصاء الذي تقوم به مختلف هيئات وهياكل الدعم الخاصة بتنمية وتطوير هذا القطاع، وحسب الوزارة المعنية فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقسم إلى قسمين وهي كالتالي:

- **المؤسسات الخاصة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للأفراد أو الخواص، وهي تمثل النسبة الأكبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهي تمثل نسبة 99.98% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب إحصائيات السداسي الأول من سنة 2017، وتنقسم إلى مؤسسات أشخاص معنوية ومؤسسات أشخاص طبيعية وهي الاخرى تنقسم إلى مهن حرة، والمؤسسات ذات النشاط الحرفي.
- **المؤسسات العامة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها كاملة أو جزء كبير منها للدولة، وهي تمثل نسبة ضعيفة جدا 0.02% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب إحصائيات السداسي الأول من سنة 2017.

1- تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عند نهاية السداسي الأول من سنة 2017 بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1 060 289 مؤسسة منها حوالي 57% أشخاص معنوية، وباقي المؤسسات مهن حرة بنسبة 21% ونشاطات حرفية بنسبة 23%، كما بلغ عدد المؤسسات العمومية 264 مؤسسة. والجدول التالي يوضح العدد الاجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية عند نهاية السداسي الأول من سنة 2017.

جدول رقم (2-3): عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية نهاية السداسي الأول من سنة 2017

النسبة(%)	العدد	طبيعة المؤسسة		المؤسسات الخاصة
56,19	595 810	أشخاص معنوية		
20,80	220 516	المهن الحرة	أشخاص طبيعية	
22,98	243 699	النشاطات الحرفية		
0,02	264	أشخاص معنوية		المؤسسات العمومية
100	1 060 289	المجموع الكلي		

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°31, 2017, p8.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص هي المكون الرئيسي لهذا القطاع بنسبة 99,98% منها ما نسبته 56,19% شخص معنوي، و 20,80% مهن حرة، والباقي مهن حرفية بنسبة 22,98%، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، بالرغم من أنها لا تتوفر بها عنصر الاستقلالية إلا أنها تدرج حسب إحصائيات الوزارة المعنية ضمن تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وهي تمثل نسبة ضئيلة تقدر بـ 0,02%.

وللتعرف أكثر على التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سوف نحاول دراسة تطورها خلال خمس سنوات من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016.

* تم إدماج الأشخاص الطبيعية الذين يمارسون نشاطهم في المهن الحرة ضمن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ابتداء من السداسي الثاني من سنة 2008. ويغلب على هذا المجال المهن التالية: الموثقين، المحامين، المحضرين القضائيين، الأطباء، المهندسين المعماريين، المزارعين.

جدول رقم (2-4): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2012-2016

نسبة التطور (%)				السنوات					طبيعة المؤسسات
/2015 2016	/2014 2015	/2013 2014	/2012 2013	2016	2015	2014	2013	2012	
8,62	8,83	9,55	9,27	1 022 231	934 037	851 511	777 259	711 275	المؤسسات الخاصة
-142	-10	-15	0	390	532	542	557	557	المؤسسات العمومية
9,42	9,68	9,54	9,27	1 022 621	934 569	852 053	777 816	711 832	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم رقم 24، 26، 28، 30.

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعمومية في الجزائر، أن عددها في القطاع الخاص في ارتفاع مستمر منذ سنة 2012 إلى غاية سنة 2016، وعرفت سنة 2014 أكبر نسبة تطور خلال الخمس سنوات بنسبة 9,55%، حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحديثة النشأة 76 551 جديدة، كما تم شطب خلال نفس الفترة 9585 مؤسسة، وإعادة تنشيط 7286 مؤسسة، أي بمجموع 74 252 مؤسسة.¹

بينما عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع العام يبقى ضئيلا، ويعرف تناقصا مستمرا، حيث بقي عددها ثابتا خلال سنة 2013 مقارنة بسنة 2012، لينخفض بعد ذلك، وعرفت سنة 2016 أكبر انخفاض لهذه المؤسسات بنسبة 142%.

هذه الأرقام والمؤشرات تظهر ارتفاع في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص، وتراجع نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، وهذا راجع إلى الإصلاحات التي شهدتها الجزائر نظر للتحويلات الاقتصادية العالمية، وما شملها من برامج التعديل الهيكلي، وهو ما جعل تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضرورة لمعالجة تخلي الدولة عن بعض الأنشطة، بالإضافة إلى إعادة تشغيل ما تم تسريحه من عمال بسبب هيكلة قطاعات النشاط الاقتصادي.

وعلى الرغم من التطور المستمر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر، إلا أن هذا النمو لا يمكن اعتباره سريعا، ويرجع ذلك إلى الصعوبات التي لا تزال تواجه هذه المؤسسات، وفي مقدمتها صعوبة الحصول على الائتمان المصرفي الذي يعتبر واحد من العقبات الرئيسية في هذا القطاع. حيث بينت دراسة لجمعية البنوك والاعتمادات المالية "ABCF" لسنة 2012 أن 51,72% من الأموال المخصصة من قبل البنوك

¹ Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°31, 2017, p7.

توجه للقطاع الخاص، ومعظم هذه القروض تقدم للمستوردين، وتعتبر "ABCF" أن نظام تمويل القطاع الخاص لا يتكيف مع النسيج الاقتصادي الجزائري، وأن 83,2% من المؤسسات نشأت بتمويل ذاتي (أموال خاصة).¹

إضافة إلى مشكل التمويل تعتبر الحواجز الإدارية من أهم العوائق التي تحد نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، والمرتبطة أساسا بمزيج من الموظفين غير الأكفاء في فهم القوانين، التسلسل الهرمي المركزي على عدة مستويات، بطئ وتعدد الإجراءات... الخ؛ فوفقا لإحصائيات الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2012، فإن 43,9% من المديرين التنفيذيين يصرحون أن الملف الإداري المتصل بتأسيس المؤسسة معقد، و40% من قادة الأعمال يصرحون أن الوقت لخلق الأعمال طويل.²

2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاطات المهيمنة:

تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الطبيعة المعنوية في الجزائر خمسة قطاعات أساسية تتمثل في: الفلاحة، المحروقات والطاقة والمناجم والخدمات المتصلة، البناء والأشغال العمومية، الصناعة التحويلية، الخدمات، وذلك بنسب متفاوتة، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (2-5): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أشخاص معنوية) حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2016-2017

قطاع النشاط	السداسي الأول لسنة 2016	النسبة (%)	السداسي الأول لسنة 2017	النسبة (%)	نسبة التطور (%)
الفلاحة	7 094	1,32	6392	1,07	-9,90
المحروقات والطاقة والمناجم والخدمات المتصلة	3 201	0,55	2 843	0,48	-11,18
البناء والأشغال العمومية	169 124	29,29	177 727	29,83	5,09
الصناعة التحويلية	99 275	17,19	92 804	15,58	-6,52
الخدمات	298 692	51,73	316 044	53,04	5,81
المجموع	577 386	100	595 810	100	3,19

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N° 31, année 2017, p14.

¹ Rosa Aknine Souidi, M. Yacine Ferfera, *entrepreneuriat et création d'entreprise en Algérie*, revue économique et gestion, n14, université Sétif, 2014, p73.

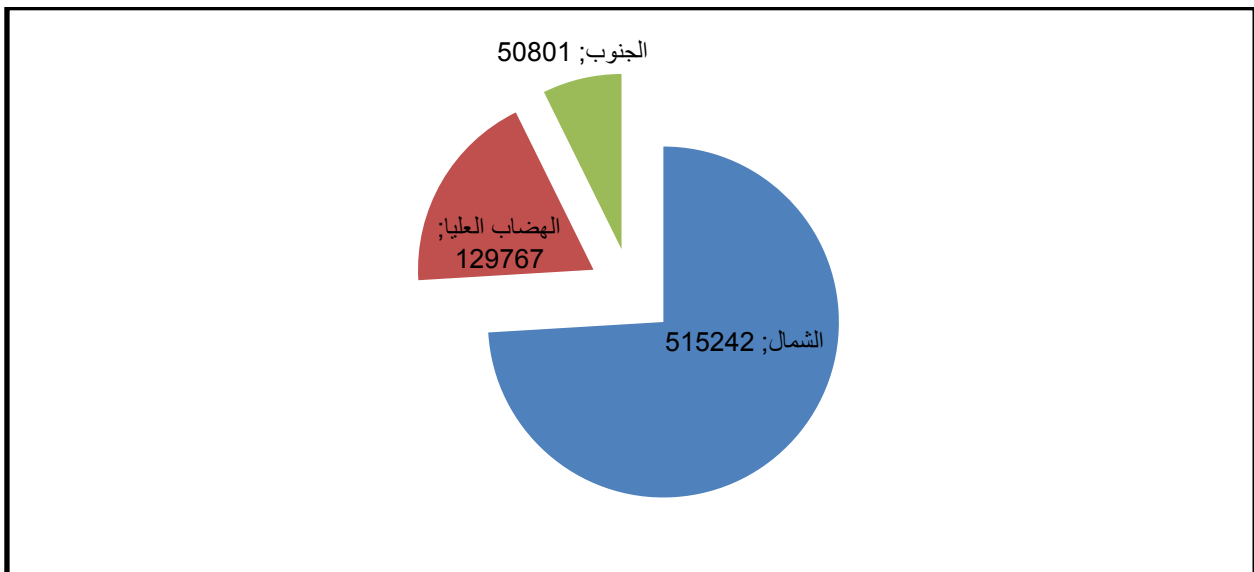
² ibid, p74 .

نلاحظ من خلال الجدول أن نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة يتركز في قطاعي الخدمات والأشغال العمومية بأكثر من 80%، حيث يحتل قطاع الخدمات المرتبة الأولى بنسبة 53,04% وقد عرف هذا القطاع أكبر نسبة إنشاء والتي تقدر بـ 5,81%، وهذا راجع إلى كون المؤسسات التي تنتمي إلى هذا القطاع لا تحتاج تكاليف إنشاء عالية، كما أن هامش الربح مرتفع في هذا القطاع مقارنة بباقي القطاعات الأخرى، يليها قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 29,83% وقد عرف هذا القطاع هو الآخر نسبة إنشاء معتبرة تقدر بـ 5,09%، ثم يليها قطاع الصناعة بنسبة 15,58% الذي عرف انخفاضا في عدد المؤسسات التي تنتمي إليه بنسبة 6,52%، أما قطاع الفلاحة والمحروقات فهما القطاعين الذين يمثلان النسبة الأقل بنسبة 1,07% و 0,48% على التوالي. وقد عرف هذان القطاعان انخفاضا في عدد المؤسسات التي تنتمي إليهما بنسبة 9,90% بالنسبة لقطاع الفلاحة رغم الدعم والتشجيع من قبل الدولة لهذا القطاع، وبنسبة 11,18% بالنسبة لقطاع المحروقات بالرغم الامكانات الطبيعية المتوفرة في الجزائر (بترول-غاز).

3- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المناطق الجهوية للبلاد:

تتمركز أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق الشمالية أكثر منها من المناطق الجنوبية، وهذا التمرکز حسب ما توفره كل منطقة من متطلبات ضرورية لمزاولة مثل هذا النوع من المؤسسات لأنشطتها، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2-1): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أشخاص معنوية) حسب المناطق الجهوية للبلاد للسداسي الأول لسنة 2017



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم رقم 31.

حيث يتضح لنا أن منطقة الشمال تضم أكبر قدر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 69% من المجموع الكلي، في حين لا تضم منطقة الهضاب العليا ومنطقة الجنوب سوى نسبة 22% و 9% على التوالي. هذا التوزيع غير المتكافئ يؤثر سلبا على وضعية التنمية المتوازنة في الجزائر والتي تعتبر من الوظائف الأساسية لهذا النوع من المؤسسات.

المطلب الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الصعيد الداخلي في الجزائر

لقد استطاعت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تلعب دورا هاما في تحقيق التنمية المحلية، من خلال مساهمتها في كل من:

1- المساهمة في التشغيل

تعتبر البطالة في الجزائر من أبرز المشاكل الاجتماعية التي تسعى السلطات العمومية إلى إيجاد حلول مناسبة لها منذ الاستقلال، وقد ازدادت حدة هذه المشكلة بعد الاصلاحات الاقتصادية وبرامج التعديل الهيكلي التي نتج عنها حل العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية من جهة، وتسريح عدد كبير من العمال من جهة أخرى. وفي ظل عدم قدرة القطاع العام على استيعاب الأعداد الكبيرة من طالبي العمل، أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بمثابة الركيزة الأساسية في تدنية الضغط الاجتماعي الذي تواجهه الحكومة. وسنوضح مساهمة هذه المؤسسات في خلق مناصب الشغل في الجدول التالي:

جدول رقم (2-6): عدد مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات خلال السداسي الأول لسنة 2017

النسبة (%)	العدد	طبيعة المؤسسة
58,34	1 517 990	المؤسسات الخاصة
40,75	1 060 289	الأجراء
0,91	23 679	أرباب المؤسسات
100	2 601 958	المؤسسات العامة
		المجموع

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°31, 2017, p14.

حيث بلغ عدد مناصب الشغل المصرح بها لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2 601 958 منصب شغل خلال السداسي الأول من سنة 2017، تتوزع على القطاع الخاص بنسبة تقدر 99,09%، منها ما نسبته 58,34% أجراء، و 40,75% أرباب المؤسسات، وتجدر الإشارة إلى أن عدد أرباب المؤسسات الخاصة يتكون من أرباب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية)، ورؤساء المؤسسات الخاصة التي تنشط

الفصل الثاني آليات دعم المقاولاتية في الجزائر ونجاحاتها في ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في المهن الحرة. أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، فهي تشغل نسبة ضئيلة تقدر بـ0,91%.

وسوف يتم توضيح مدى تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عملية التشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى 2016 من خلال الجدول الآتي :

جدول رقم (2-7): تطور مناصب الشغل المصرح بها خلال الفترة (2012-2016)

نسبة التطور(%)				السنوات					طبيعة المؤسسات
/2015 2016	/2014 2015	/2013 2014	/2012 2013	2016	2015	2014	2013	2012	
7,92	9,3	8,04	8,49	2 511 674	2 327 293	2110665	1953636	1 800 742	المؤسسات الخاصة
-33,6	-6,5	-3,50	1,86	29 024	43 727	46 567	48 256	47 375	المؤسسات العمومية
7,16	9,01	7,76	8,32	2 540 698	2 371 020	2 157 232	2 001 892	1 848 117	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم رقم 24، 26، 30، 28.

انطلاقا من الجدول أعلاه يتضح الدور المتزايد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى 2016، حيث كانت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة المساهمة الكبيرة في زيادة مناصب الشغل، عكس المؤسسات التابعة للقطاع العام التي عرفت انخفاضا مستمرا في معدلات التشغيل ليصل هذا الانخفاض إلى نسبة 33,6% سنة 2016 مقارنة بسنة 2015، وهذا راجع إلى خوصصة المؤسسات العامة.

وعلى الرغم من مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الرفع من مناصب الشغل، حيث ارتفع من 1 848 117 منصب عمل سنة 2012 إلى 2 540 698 منصب سنة 2016، أي بزيادة تقدر بـ 692 581 منصب عمل خلال خمس سنوات، إلا أن هذه الزيادة تعتبر ضعيفة مقارنة بالمؤسسات التي تم انشاؤها خلال نفس الفترة، وذلك كون أغلبية المؤسسات الخاصة هي مؤسسات مصغرة توظف أقل من 10 عمال، وعلى هذا الأساس تبقى الأهمية الوظيفية للقطاع الخاص نسبية مقارنة بالقطاع العام بالأخذ بعين الاعتبار عدد العمال في المؤسسة.

2- المساهمة في الناتج الداخلي الخام

يشمل الناتج الداخلي الخام على كل ما تم إنتاجه داخل الحدود الجغرافية للدولة من المنتجات الاقتصادية خلال فترة معينة، سواء باستخدام عناصر الإنتاج المملوكة للمواطنين أو للأجانب. ولإبراز مدى مساهمة

الفصل الثاني آليات دعم المقاولاتية في الجزائر ونجاحاتها في ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي، سنعرض تطور نصيب القطاع الخاص والعام من الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات في الجدول التالي:

جدول رقم (2-8): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2012-2016)

الوحدة: مليون دينار جزائري

2016		2015		2014		2013		2012		
%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
14,08	2034533	14,4	1936379	14,1	1771496	9,9	1640006	8,7	1421693	الفلاحة
15,46	2642274	18,9	3134252	27,0	4657811	29,8	4968018	34,1	5536382	المحروقات
5,69	972521	5,4	900871	4,9	838505	4,6	771787	4,9	728615	الصناعة خارج المحروقات
12,12	2071300	11,5	1908149	10,4	1793990	9,8	1627447	9,0	1491210	البناء والأشغال العمومية
29,23	4993139	27,4	4549869	24,3	4195213	23,1	3849562	20,4	3305151	الخدمات
8,02	1370294	7,9	1308634	7,2	1242096	7,5	1242164	6,6	1077506	حقوق الجمارك+ TVA
-	14084061	-	13738153	-	14499111	-	14098985	-	13560558	الانتاج الإجمالي الخام
17,54	2997775	17,9	2853722	15,9	2743434	15,3	2551196	16,3	2648141	خدمات الإدارات العمومية
100	17081836	100	16591875	100	17242545	100	16650181	100	16208698	الناتج الداخلي الخام
-	14439562	-	13457623	-	12584734	-	11682162	-	10672317	الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على:

Office national des statistiques, LES COMPTES NATIONAUX TRIMESTRIELS, 4ème trimestre, N773 , 2016, pp09-10.

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن المساهمة الأكبر في الناتج الداخلي الخام هي لقطاع المحروقات خلال الفترة الممتدة بين 2012-2014، نظرا كون الاقتصاد الجزائري يعتمد اعتمادا شبة تام على هذا القطاع، إلا أن هذه المساهمة شهدت انخفاضا ملحوظا حيث وصلت إلى 15,46% من الناتج الداخلي الخام سنة 2016، وهذا راجع للانخفاض الحاد في أسعار النفط بداية من منتصف سنة 2014، إلى أن وصل سعره لقرابة 30 دولار للبرميل، بعدما كان يصل لـ 110 دولار، ليأتي بعدها قطاع الخدمات بنسب تتعدى 20% على مر

الفصل الثاني آليات دعم المقاولاتية في الجزائر ونجاحاتها في ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الخمس سنوات، ليليهما قطاع الزراعة، إلا أن المساهمة الأقل في الناتج الداخلي الخام هي لقطاع الصناعة خارج المحروقات وذلك بقيم مقاربة من سنة إلى أخرى إلا أنه لا تتعدى 6%.

3- المساهمة في القيمة المضافة

يمكن أن نستشف دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطور القيمة المضافة من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (2-9): تطور القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2011-2015)

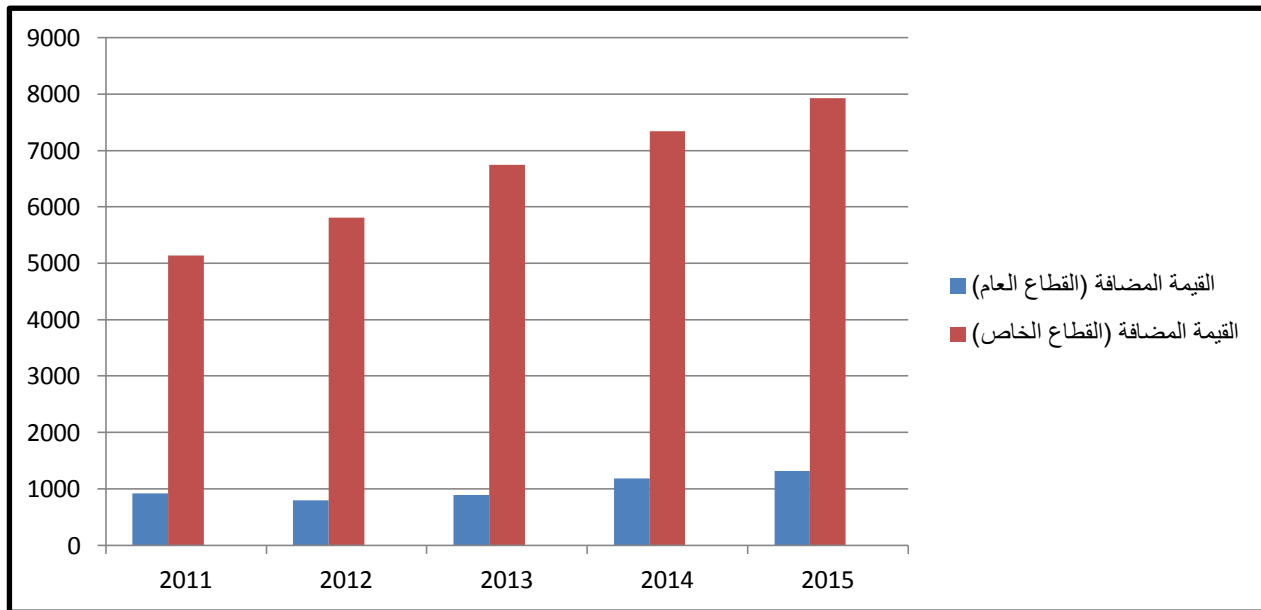
(الوحدة: مليار دينار جزائري)

2015		2014		2013		2012		2011		الطابع القانوني
%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	للقيم المضافة
14,22	1313,36	13,9	1187,93	11,70	893,24	12,02	793,38	15,23	923,34	القيمة المضافة (القطاع العام)
85,78	7924,51	86,1	7338,65	88,30	6741,19	87,99	5813,02	84,77	5137,46	القيمة المضافة (القطاع الخاص)
100	9237,87	100	8527	100	7634	100	6606	100	6061	مجموع القيم المضافة

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°30, année 2016, p 41.

الملاحظ من الجدول أعلاه أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب بالإضافة إلى الجانب الاجتماعي من توفير لفرص العمل وتخفيض لنسب البطالة في المجتمع، دورا هاما وفعالا في تحقيق النمو الاقتصادي، والذي نتج عنه مساهمة هذه المؤسسات في خلق الثروة، وتعتبر مساهمة المؤسسات التابعة للقطاع الخاص في القيمة المضافة أكبر مقارنة بمساهمة المؤسسات التابعة للقطاع العام. ويمكن اسقاط معطيات الجدول السابق في الشكل البياني التالي:

شكل رقم (2-2): تطور القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2011-2015)



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الجدول السابق.

يوضح الجدول ورسمه البياني أن القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات في ارتفاع مستمر خلال الفترة الممتدة بين (2011-2015)، وتشير المعطيات إلى تراجع مساهمة القطاع العام في القيمة المضافة من 15,23% سنة 2011 إلى 11,70% سنة 2013 لتعاود الارتفاع في السنتين الموالتين لتصل سنة 2015 إلى 14,22%، إلا أن هذه النسبة تبقى ضعيفة مقارنة بالقطاع الخاص الذي وصلت مساهمته في القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات إلى 85,78% سنة 2015، ويمكن تفسير ذلك إلى الدعم الذي حظي به هذا القطاع من طرف الدولة، وعمليات الخصخصة الجزئية والكلية التي شهدتها المؤسسات العمومية

ولتسليط الضوء أكثر، نقوم بعرض تفصيلي لتطور القيمة المضافة حسب طبيعة الأنشطة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (2-10): تطور القيمة المضافة حسب طبيعة النشاط خلال الفترة (2011-2015)

(الوحدة: مليار دج)

2015		2014		2013		2012		2011		قطاع النشاط
%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
22,8	1936,37	24,2	1771,49	22,8	1627,67	23,1	1421,69	21,6	1173,71	الزراعة
21,7	1850,76	21,3	1562,1	21,9	1562,1	23,0	1411,1	23,3	1262,57	البناء والأشغال العمومية
19,6	1660,75	19,7	1443,12	20,2	1443,12	17,8	1095,27	19,4	1049,77	النقل والمواصلات
2,5	214,52	2,3	172,47	2,4	172,47	2,5	154,37	2,5	137,59	خدمات المؤسسات
2,5	212,78	2,4	174,1	2,4	174,1	2,3	138,94	2,2	121,43	الفندقة والإطعام
4,2	353,71	4,5	330,69	4,0	285,48	4,3	266,13	4,3	231,85	الصناعة الغذائية
0,1	2,78	100	2,65	0,01	2,65	0,1	2,66	0,1	2,60	صناعة الجلد
26,6	2259,33	25,5	1870,6	26,1	1870,6	26,9	1651,55	26,6	1444,63	التجارة

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°30, année 2016, p 43.

يعد قطاع الخدمات ممثلاً بمؤسسات النقل والمواصلات والمؤسسات التجارية أهم القطاعات المساهمة في خلق القيمة المضافة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 18,7 %، كما أن قطاعي الزراعة والصناعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يلعبان دوراً لا يستهان به، وهو ما يساهم في تخفيض التبعية بل وأبعد من ذلك فهو يبرز دورهما في تحسين وضعية ميزان المدفوعات وزيادة الرصيد من العملات الأجنبية.

وما يشد الانتباه في ترتيب مساهمة مختلف فروع الأنشطة الاقتصادية في خلق القيمة المضافة والمبينة في الجدول، هو ضعف مساهمة فروع أنشطة المؤسسة الصناعية الصغيرة والمتوسطة الخاصة على ضوء تلك التي تساهم بها كل من الصناعة الغذائية وصناعة الجلود... الخ، مقارنة بمساهمة الأنشطة غير الإنتاجية، كالخدمات والتجارة وغيرها.

وبالتالي نعني توجه المستثمر الجديد وبصفة تلقائية إلى الاستثمار في النشاط التجاري، مقارنة ببقية الأنشطة الاقتصادية الأخرى، والتي لا تزال بعيدة عن توفير محيط استثماري جذاب لرؤوس الأموال الخاصة. وعلى الرغم من هذا، تبقى هذه الأنشطة الاقتصادية فرصاً مستقبلية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، شريطة جمع العوامل الضرورية لتحقيق ذلك.

المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المبادلات الخارجية خارج قطاع المحروقات

إن الأهمية التي اكتسبتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساهمتها في الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة، وكذا خلق مناصب الشغل، انعكست بشكل مباشر على دورها في قطاع التجارة الخارجية بشقيها الصادرات والواردات، والذي سنفصل فيه كما يلي:

1- المساهمة في التصدير:

تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمكانة بارزة في الاقتصاد الوطني، حيث قامت الدولة الجزائرية برسم سياسات وخطط واتخاذ إجراءات، واستحداث العديد من الهياكل والمؤسسات بغية ترقية القطاع ومساعدته على التوسع، وتعزيز قدراته الإنتاجية والرفع من أدائه، وتأهيله للمنافسة في السوق المحلي والدولي، ومن ثم تنمية الصادرات غير النفطية، والعمل على زيادة القيمة الإجمالية لها وتنويع المحتوى السلعي لهذه الصادرات. والجدول والشكل المواليين يوضحان تطور الصادرات خارج المحروقات للفترة (2012-2016).

جدول رقم (2-11): تطور الصادرات خارج المحروقات خلال الفترة (2012-2016)

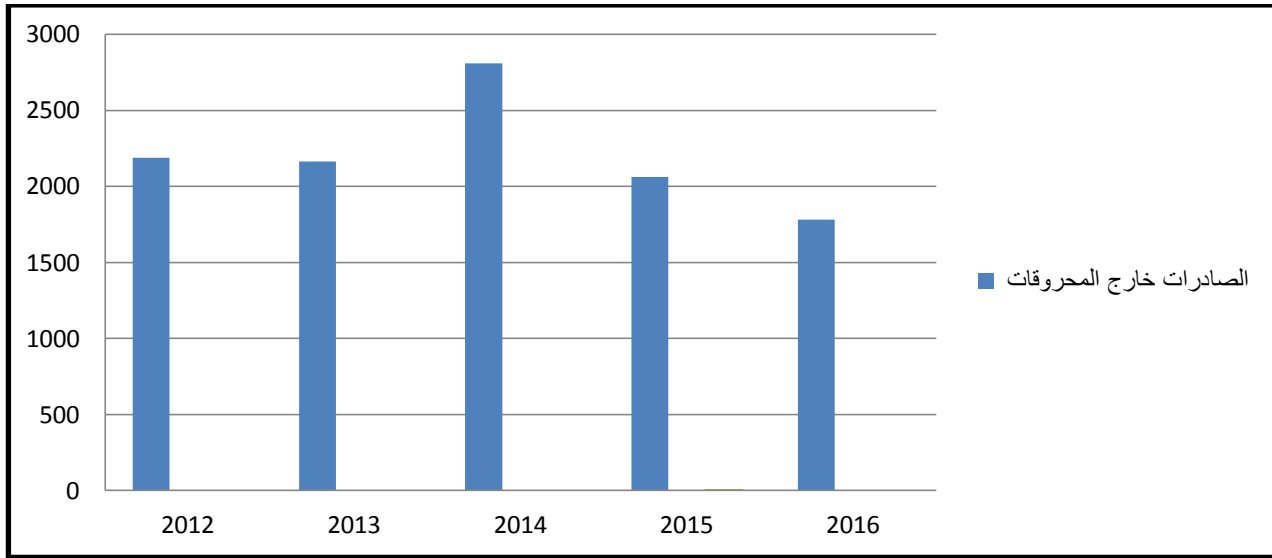
(الوحدة: مليون دولار)

السنوات	2012	2013	2014	2015	2016
قيمة الصادرات خارج المحروقات	2 187	2 165	2 810	2 063	1 781
نسبة التطور	-	-1,01	29,79	-26,58	-13,66
المساهمة في الصادرات الكلية	2,96	2,44	3,73	5,46	4,5

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم رقم 24، 26، 28، 30.

ويمكن اسقاط المعطيات السابقة في الشكل التالي:

شكل رقم (2-3): تطور الصادرات خارج المحروقات خلال الفترة (2012-2016)



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الجدول السابق.

يتضح من خلال الجدول وشكله البياني أن مساهمة الصادرات خارج قطاع المحروقات في الصادرات الكلية ضعيف مقارنة بالجهود المبذولة لترقية صادرات القطاع الخاص، حيث لم تتعد أكبر مساهمة نسبة 5,46% خلال الخمس سنوات السابقة والتي كانت سنة 2015، كما عرفت قيمها تذبذبا خلال هذه الفترة، حيث وصلت إلى أدنى مستوياتها سنة 2016 بقيمة تقدر بـ 1 781 مليون دولار، وهذا يدل على أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية الصادرات ضئيلة جدا رغم تطور عددها وخلقها لمناصب الشغل، ويرجع ذلك إلى توجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أنشطة اقتصادية مجردة من القيمة المضافة، مثل القطاع التجاري، البناء والأشغال العمومية... الخ. كما أن قدرة هذه المؤسسات على المنافسة ضد العالم الخارجي محدودة جدا.

وتبقى المحروقات تمثل أهم الصادرات الأساسية خلال السداسي الأول من سنة 2017 بنسبة تقدر بـ 94,75% من القيمة الإجمالية للصادرات، وبزيادة بأكثر من 38,32% مقارنة مع نفس الفترة من سنة 2016، أما بالنسبة للصادرات خارج قطاع المحروقات فتبقى نسبتها ضئيلة، بنسبة 5,25% من القيمة الإجمالية للصادرات،¹ ويبين الجدول الموالي أهم المنتجات المصدرة خارج قطاع المحروقات خلال سنتي 2016 و2017.

¹ Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°31, 2017, p 41.

جدول رقم (2-12): أهم المنتجات المصدرة خارج قطاع المحروقات خلال السداسي الأول لسنتي 2016 و2017

(الوحدة: مليون دولار)

نسبة التطور	السداسي الأول لسنة 2017		السداسي الأول لسنة 2016		تعيين المنتج
	(%)	القيمة	(%)	القيمة	
34,47	30,95	294,65	24,46	219,12	زيوت ومنتجات أخرى مستخرجة من تقطير الزيت
21,47	22,23	211,60	19,44	174,20	النشادر المنزوعة الماء
51,75	12,72	121,10	8,91	79,80	سكر الشمندر
-46,64	12,08	115,00	24,05	215,50	نفايا وبقايا النحاس
32,14	3,11	29,60	2,50	22,40	تمور
-3,87	2,87	27,30	3,17	28,40	فوسفات الكالسيوم
-	1,97	18,80	-	1,00	آلة الغسيل
-39,66	1,47	14,00	2,59	23,20	دواليب مطاطية
14,69	1,75	16,63	1,62	14,50	الهيدروجين والغازات النادرة
-39,84	1,16	11,01	2,04	18,30	الكحول غير الحلقية
7,94	90,30	859,69	88,89	796,42	المجموع الجزئي
6,25	100	952	100	896	المجموع

Source: Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin de statistique de la PME, N°31, 2017, p 41.

تقدر قيمة الصادرات خارج المحروقات خلال السداسي الأول لسنة 2017 بـ 958 مليون دولار، وذلك بزيادة قيمتها 6,25% مقارنة مع نفس الفترة من سنة 2016، أما فيما يخص أهم المنتجات المصدرة خارج قطاع المحروقات فهي:

- **المنتجات نصف مصنعة:** والتي تمثل نسبة 3,81% من قيمة الصادرات الإجمالية بقيمة تقدر بـ 691 مليون دولار؛
- **المنتجات الغذائية:** والتي تمثل نسبة 1,04% من قيمة الصادرات الإجمالية، بقيمة تقدر بـ 189 مليون دولار؛
- **المنتجات الخام:** والتي تمثل نسبة 0,19% من قيمة الصادرات الإجمالية، بقيمة تقدر بـ 34 مليون دولار؛
- **سلع التجهيزات الصناعية والسلع الاستهلاكية غير الغذائية:** والتي تمثل نسبة 0,16% و 0,05% على التوالي من قيمة الصادرات الإجمالية.

2- المساهمة في الاستيراد:

هناك اتفاق واضح على مدى أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاقتصادي، نتيجة للنجاح الذي حققته هذه المؤسسات في العديد من الدول، ولما تقدمه من خدمات للدعم للمؤسسات الكبرى في إطار التكامل بين فروع النشاط الاقتصادي، ويمكن توضيح مدى مساهمة هذا النوع من المؤسسات في الواردات في الجزائر، من خلال توضيح هذا الجدول:

جدول رقم (2-13): تطور الواردات حسب مجموعة المنتجات خلال الفترة (2012-2016)

(الوحدة: مليون دولار)

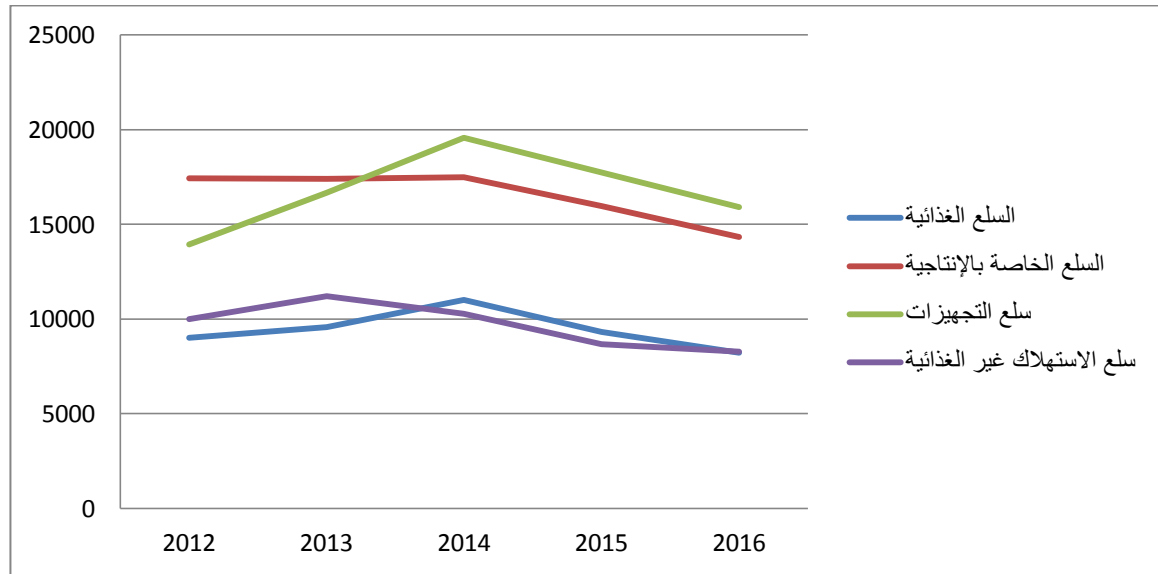
سنة 2016		سنة 2015		سنة 2014		سنة 2013		سنة 2012		المجموعات الإنتاجية
%	قيمة الواردات	%	قيمة الواردات	%	قيمة الواردات	%	قيمة الواردات	%	قيمة الواردات	
17,60	8224	18,02	9316	18,87	11005	17,47	9580	17,91	9022	السلع الغذائية
30,67	14333	30,89	15970	29,96	17475	31,71	17395	34,59	17423	السلع الخاصة بالانتاجية
34,02	15895	34,31	17740	33,54	19563	30,41	16678	27,66	13934	سلع التجهيزات
17,71	8275	16,78	8676	17,63	10287	20,42	11199	19,84	9997	سلع الاستهلاك غير الغذائية
100	46727	100	51702	100	58330	100	55028	100	50376	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم رقم 24، 26، 28، 30.

يتضح من خلال الجدول أعلاه ارتفاع بالنسبة لقيمة الواردات لغالبية المجموعات الانتاجية خلال السنوات الثلاثة الأولى (من سنة 2012 إلى سنة 2014) حيث انتقلت هذه القيمة من 50376 مليون دولار إلى 58330 مليون دولار لتبدأ هذه القيمة في الانخفاض حيث وصلت سنة 2016 إلى 46727 مليون دولار، فالإقتصاد الجزائري بمكوناته يفترق للكفاءة التنافسية، أو التنافسية الدولية في الأسواق المحلية والخارجية.

ويمكن اسقاط المعطيات السابقة في الشكل التالي:

شكل رقم (2-4): تطور الواردات حسب مجموعة المنتجات خلال الفترة (2012-2016)



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الجدول السابق.

بالرغم من مختلف الجهود المبذولة لتقليص قيمة الواردات من خلال تشجيع القطاع الخاص إلا أن قيمة الواردات تبقى مرتفع، رغم أنها عرفت انخفاضا نسبيا خلال السنوات الأخيرة والذي مس مختلف المواد المستوردة، إلا أن هذا الانخفاض راجع لمنع الدولة الجزائرية استيراد العديد من المواد لتقليص قاتورة الواردات بسبب تراجع أسعار النفط. كما ان الاقتصاد الجزائري بمختلف مكوناته يفقد للكفاءة التنافسية في الأسواق المحلية أو الخارجية.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستطيع القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكتسي أهمية بالغة في الاقتصاد، حيث تعتبر بديل تنموي جديد استفادت منه الدول المتقدمة وقطعت فيه شوطا كبيرا لتتقطن إليه الدول النامية بما فيها الجزائر، التي سعت إلى تطويره لجعله آلية مثلى لتطبيق سياسة التوظيف الذاتي ودفع عجلة التنمية.

فالسلطات الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية، وتعتبر أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين.

ورغم تزايد عدد الأنشطة المقاولاتية في مختلف القطاعات الاقتصادية وخلفها لمناصب الشغل، إلا أن مساهمتها في معطيات النشاط الاقتصادي كالصادرات خارج المحروقات وتطور الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة يبقى ضعيف ويرجع ذلك إلى توجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أنشطة اقتصادية مجردة من القيمة المضافة، مثل القطاع التجاري، البناء والأشغال العمومية... الخ. كما أن قدرة هذه المؤسسات على المنافسة ضد العالم الخارجي محدودة جدا.

**الفصل الثالث: التعليم كآلية لتعزيز
الروح المقاومة**

تمهيد

أثبتت التجارب الميدانية أن المعيار الأساسي الذي يقاس به تطور المجتمعات البشرية هو مستوى النجاح الذي تحققه في مجالات التربية والتعليم، ويؤكد التربويون بأن مجتمع المعرفة الذي نحن فيه الآن يتطلب التحرك السريع نحو إيجاد بيئة تعليمية قادرة على تحقيق متطلبات العصر الراهن ومستجداته، وهذا يتم من خلال تحويل المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعية والعليا منها إلى وسائل إبداعية، بعيدة عن الأساليب التقليدية من خلال إدخال أساليب وطرائق جديدة وحديثة في التعليم تجذب اهتمام الطالب وتطور معرفته وتنمي لديه مهارات التفكير العلمي وطرائق الحصول على المعرفة.

والجزائر هي الأخرى تسعى منذ استقلالها لإصلاح التعليم وتطوير المنظومة التربوية من أجل الرفع من مردودية النجاح، فبينما كانت الجزائر في السنوات الأولى تسير مؤسساتها التعليمية وفقا للطريقة التي خلفها الاستعمار، شُرع منذ 1969 في إصلاح نظام التربية والتعليم العالي وهذا لملاحقة التطورات والتغيرات المتسارعة محليا وعالميا.

وقد دفع زيادة الاهتمام بفكر المقولة والانتقال إلى اقتصاد المعرفة بالدول للسعي إلى تنمية الموارد البشرية لتكوين أفراد يملكون القدرة على الخلق والابتكار، استغلال الفرص وتحمل المخاطرة، بمعنى آخر العمل على تنمية توجه الأفراد إلى المقولة وإكسابهم المهارات اللازمة لذلك، وذلك من خلال العمل على نشر فكر المقولة في البرامج التعليمية بجميع مستوياتها.

وسنحاول في هذا الفصل عرض المفاهيم الأساسية حول التعليم والتعليم العالي، وواقعه في الجزائر، ومن ثم سنتناول التعليم المقاولاتي، ومختلف الاستراتيجيات والبرامج المتعلقة به، وأخيرا سنتطرق إلى تجارب بعض الدول في هذا المجال.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتعليم

يُعد التعليم أحد أهم الاستراتيجيات الوطنية الكبرى في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على حد سواء، فقد برزت الأهمية الحيوية للتعليم بالنسبة لأمن الشعوب واستقرارها ورفاهيتها وتقدمها، كما أكدت أهمية الدور الذي يلعبه التعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وقد ساهم العديد من العلماء والمفكرين الاقتصاديين في تكوين مفهوم التعليم وفي تطويره.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية

كان التعليم - وما زال - يُعد مطلباً اجتماعياً يُحقق طموحات الأفراد والحكومات والمجتمعات، فبالطبع يكتسب الفرد المهارات والقدرات الضرورية لمزاولة نشاطه الاقتصادي، بل وأكثر من ذلك فبالطبع تتشكل أبرز ملامح المجتمع وتتحدد مكانته في السلم الحضاري ومن التوزيع العالمي للمقررات المادية والقيمية.

1- التربية:

هي آلية هادفة لاتخاذ موقف معين اتجاه حدث معين واتجاه الحياة العامة، كما تُعنى بتشكيل الإنسان في أبعاده، شخصيته، قدراته، أفكاره ومنهجه بحيث يصبح فرداً فاعلاً في المجتمع¹.

كما يمكن تعريفها على أنها وعاء وأساليب وإجراءات ينتقل بها تراث الأمة من الأجداد إلى الأحفاد، ومن الآباء إلى الأبناء، وبواسطتها تتطور الحضارة عن طريق العلوم المتفجرة والمعارف المتزايدة على نسق ينسجم مع نظرة الأمة ورسالتها في الحياة².

فالتربية بالمعنى العلمي لها مدلول أوسع وأشمل مما يستعمله الأشخاص العاديون في حياتهم، فالتربية لا تقتصر على الجانب الأخلاقي وحده، كما أنها لا تقتصر على المدرسة وحدها، بل هي توجد في المجالات التالية³:

- في الأسرة باعتبارها المدرسة الأولى للطفل؛
- في المدرسة حيث يتلقى الطفل التربية والتعليم؛
- في المجتمع الكبير بكل مؤسساته الدينية، الثقافية، الإعلامية، الاجتماعية، السياسية وغيرها.

¹ إسحاق الفرجان، التربية الإسلامية بين الأصالة والمعاصرة، دار الفرقان، عمان، 1983، ص 13، 14.

² عبد الرحيم الخليفي، دور الوحدة التربوية في وحدة العالم الإسلامي، الطبعة الثانية، لبنان، 2003، ص 17.

³ تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 32.

2- التعليم:

نقصد بالتعليم تزويد الأفراد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار معين، فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية، من خلال زيادة المعلومات العامة ومستوى الفهم للبيئة الكلية التي يتلقى المتعلم تعليمه فيها، فالتعليم هو عملية نقل أو إيصال معلومات أو خبرات، أو مهارات إلى فرد أو أفراد بطريقة ما¹.

كما يمكن تعريفه على أنه نظام من الأعمال المقصودة وسلسلة من العمليات والنشاطات المنظمة الهادفة لإحداث التفاعل بين المعلم والمتعلمين، ويفترض أن تؤدي إلى تغيير إيجابي في السلوك، خاصة في سلوك المتعلمين².

التعليم هو العلم الذي يبحث في اكتشاف القوانين التي تحكم ظاهرة تغيير في سلوك الأفراد، فهو عملية مقصودة تتميز بمجموعة من القوانين التي يكشف عنها علم التعليم³.

نستخلص من خلال هذه التعاريف أن التعليم يزود الأفراد المتعلمين بمعارف ومعلومات معينة وفق المعايير الأكاديمية المحددة، وتكسبهم اتجاهات وعواطف وميول وقدرات ومهارات عامة، تؤهلهم للالتحاق بوظائف معينة، كما تساعد هذه المعلومات الفرد في مواجهة المواقف والمشاكل التي تواجهه في حياته اليومية.

ويخلط البعض بين التعليم وبين مصطلح التربية، وخاصة أن كليهما يشار إليه بالانجليزية بكلمة واحدة "Education"، ويشير مفهوم التعليم إلى عملية تربوية التي تتم داخل وسائط التربية النظامية، وبالتالي يصبح مفهوم التعليم يرادف التربية النظامية، وبدقة أكثر "فإن مفهوم التعليم يشير إلى العملية التربوية، ولنسميها الآن العملية التعليمية التي تتم داخل المؤسسات التعليمية الرسمية (المدارس، المعاهد، الجامعات، مراكز التدريب...الخ)⁴.

أما التربية تعني كل عملية تؤثر في الإنسان وتوجه سلوكه ونموه الجسمي، العقلي، الخُلقي والاجتماعي، فهي أشمل من التعليم لأن التعليم يتم في المدرسة والجامعة...الخ، أما التربية فميدانها البيئة الاجتماعية والأسرة، بالإضافة إلى المدرسة، أي أنه تحدث في المجتمع ككل.

¹ عطية محسن علي، الجودة الشاملة والجديد في التدريس، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009، ص 30.

² J.LIEF, Vocabulaire technique et critique de la pédagogie et des sciences de l'éducation, De la grave, Paris, 1974, p74.

³ الغريب زاهر، البهبهاني اقبال، تكنولوجيا التعليم "نظرة مستقبلية"، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999، ص 47.

⁴ حسن حسين زينون، التدريس: رؤية في طبيعة المفهوم، عالم الكتب، القاهرة، 1997، ص 55.

3- التدريس

يُقصد بالتدريس "تلك العملية التي يقوم بها المدرس بدور المرشد والمدرس والمعد للبيئة التعليمية وللمواد وللخبرات التعليمية التي يكون فيها المتعلم حيويًا ونشطًا وفاعلاً"¹.

كما يمكن تعريفه على أنه "عملية متعددة لتشكيل بيئة الفرد بصورة تمكنه من أن يتعلم القيام بسلوك محدد أو الاشتراك في سلوك معين، وذلك تحت شروط محددة أو كاستجابة لظروف محددة"².

ويمكن أن ندرج التدريس تحت ثلاث عمليات أساسية هي³:

- **عملية التصميم:** ويتم بمقتضاها تنظيم مدخلات التدريس في صورة خطة تدريسية بشكل معين لتحقيق أهداف تعليمية محددة؛
- **عملية التنفيذ:** ويتم فيها تطبيق هذه الخطة واقعياً في الفصول الدراسية؛
- **عملية التقويم:** ويتم فيها الحكم على مدى تحقيق نظام التدريس لأهدافه.

فالتدريس لفظة عامة تشير إلى أي موقف تعليمي يمر به الفرد ويتعلم منه شيئاً، سواء أكان الموقف مقصوداً وخاضعاً للضبط والتوجيه من قبل المعلم أو الطالب أم لا، فالفرد قد يتلقى تدريسا في أحد المساجد من خلال سماعه لخطبة الجمعة مثلاً، وهو موقف تدريسي غير خاضع عادة للضبط والتوجيه والتحكم، غير أن لفظة التعليم لا تطلق إلا على مواقف التعليم الخاضعة للضبط والتوجيه فقط، فالتعليم لا يؤدي إلى التدريس بينما العكس صحيح، كما أن التدريس مفهوم أعم وأشمل من التعليم.

4- التعلم

التعلم هو "تغير في البنية المعرفية للمتعلّم كميًا بتراكم الخبرات والمعلومات وكيفية بالتفاعل المستمر بين مكوناتها، ولاكتساب معنى جديد لا بد أن يتكامل هذا المعنى مع المعاني التي سبق للفرد تعلمها بحيث تشكل أو تعطي علاقات جديدة"⁴.

وهناك من يعرفه على أنه "عملية تغير شبه دائم في سلوك الفرد لا يلاحظ بشكل مباشر ولكن يستدل عليه من السلوك ويتكون نتيجة الممارسة كما يظهر في تغير أداء لدى الفرد"⁵.

¹ غانم محمود محمد، التفكير عند الاطفال تطوره وطرق تطويره، ط1، دار الفكر، عمان، 1995، ص 134.
² كوجك كوتلر حسين، اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 1997، ص 102.
³ زيتون حسن حسي، تصميم التدريس رؤية منظومية، ط2، عالم الكتاب، القاهرة، 2001، ص 54-55.
⁴ فهمي فاروق، عبد الصبور منى، المدخل المنظومي في مواجهة التحديات التربوية الحاضرة والمستقبلية، دار المعارف، القاهرة، 2001، ص 88.
⁵ اللقاني احمد حسين، عودة الجواد أبو سنيّة، أساليب تدريس الدراسات الاجتماعية، عمان، 1999، ص 16.

حيث اتفق منظرو التعلم على مسلمتين يستندون إليهما في محاولة تعريفهم لظاهرة التعلم، فهم ينظرون إلى التعلم كمتغير دائم وثابت نسبيا في سلوك الفرد الظاهر والضمني، وهذا يعني أن المتعلمين يمكنهم القيام بسلوكيات لم يكن بإمكانهم القيام بها قبل حدوث التعلم وهذا الأمر صحيح بغض النظر عن امتلاكهم فرصة التعبير عن هذا السلوك وإظهاره أو عدم امتلاكهم لهذه الفرصة، كما يتفقون أيضا على أنه من أجل اعتبار التغير في السلوك تعلمًا يجب أن ينبثق هذا التغير عن خبرة فعلية للفرد مع البيئة التي يتفاعل معها، ولهذه المسلمة تطبيقات تربوية هامة يجب أخذها بعين الاعتبار فليس كل تغير في السلوك يمكن أن نعتبره تعلمًا، فهناك العديد من التغيرات في السلوك تنتج عن النضج أو نتيجة لتعاطي الفرد لبعض العقاقير أو المخدرات أو نتيجة للتعب فهذه التغيرات نعتبرها تغيرات مؤقتة في السلوك وليس دائمة لذلك لا يمكن اعتبارها تعلمًا.¹

فالتعلم هو نتاج عملية التعليم، ويعني ما يكتسبه الفرد بالخبرة والممارسة والتبصر، كإكتساب المعارف والاتجاهات والميول والقيم، فهو حاصل التعليم والتدريس والتدريب الدال على حدوث تعديل في سلوك المتعلم.

5- التكوين

يتفق معظم الباحثين بأن التكوين هو العمل على تنمية قدرات الأفراد لرفع مستوى أدائهم في وظائفهم، فالتكوين هو ذلك المجهود الهادف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكتسبها مهارة أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.²

كما يمكن تعريفه على أنه "عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية، وفنية، وذهنية، لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها، أو يديرها والمجتمع الكبير"³

ومنه يمكن أن نستنتج أن التعليم يتضمن معلومات عامة واسعة تؤهل الفرد للدخول إلى الحياة العملية، في حين يركز التكوين على إكتساب مهارات وأساليب معينة، تمكن الفرد من إنجاز عمل ما.

¹ عدنان يوسف العتوم وآخرون، نظريات التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص29.

² زكي محمد هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989، ص255.

³ علي محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1990، ص19.

المطلب الثاني: المقربات النظرية للتعليم

نظريات التعلم والتعليم هي مجموعة متنوعة من الدراسات والأبحاث، والتي استطاعت أن تفهم وتفسر العديد من الآليات المختلفة التي تتدخل، بهذا القدر أو ذاك، في حدوث التعلم. وقد تم وضع مجموعة من النظريات في بدايات القرن العشرين ميلادي، وبقي العمل على تطويرها حتى وقتنا الراهن، وتتباين النظريات باختلاف أهدافها، والمنهجيات العلمية المتبعة للوصول إلى المعرفة العلمية فيها. وسنتطرق فيما يلي إلى أبرز المرجعيات النظرية التي تستند عليها الممارسات البيداغوجية لتدعيم خطاباتها ورهاناتها. إذ لا يمكن الحديث عن مقاربات بيداغوجية دون استحضار لخلفياتها النظرية المستمدة أساساً من حقول الفلسفة والعلوم الإنسانية والعلوم المعرفية.

1- النظريات السلوكية

تلخص هذه المقاربة عملية التعليم في شكل من التدريب الأوتوماتيكي يعتمد على الفعل والفعل المضاد، حيث يعتقد رواد هذا المسلك أن السلوك لا يتغير عن طريق تفاعلات داخلية تحدث داخل الإنسان بل تحدث كإجابة على تغير العوامل الخارجية (المحيط)، والسلوك عند هذه المدرسة قوامه المثير أو المنبه ثم الاستجابة، والتعلم في الحقيقة ليس سوى عملية ربط واقتتران عضوي بين المثيرات والاستجابات، وهذه الارتباطات هي الوحدات الأساسية للسلوك البشري. فقوانين آلية التعلم بالنسب للنظرية السلوكية يمكن أن ترد إلى قانونين أساسيين:

- قانون المرن (أو التدريب)، أي أن الروابط تقوى بالاستعمال وتضعف بالإغفال المتواصل؛
- ثم قانون الأثر، الذي يعني بأن هذه الروابط تقوى وتكتسب ميزة على غيرها وتؤدي إلى صدور رضى عن الموقف إذا كانت نتائجها إيجابية.

1-1- نظرية الإشرط الكلاسيكي

تُعرف أيضاً بالإشرط الانعكاسي، أو التعلم الإيجابي، أو الإشرط البافلوفي وهذا نسبة إلى العالم الروسي "Ivan Pavlov" الذي بلور أفكارها، وتركز هذه النظرية على علاقة المنبه كشرط أساسي للاستجابة (التعلم الشرطي التقليدي)، حيث أكد "Pavlov" على وجود علاقة فطرية بين المنبه والاستجابة، فهذه النظرية تؤكد مفهوم التكرار لإحداث التعلم لدى الأفراد.¹

¹ عبد الرزاق الرحالة، زكريا أحمد العزام، السلوك التنظيمي في المنظمات، مكتبة المجتمع العربي، عمان، 2011، ص311.

وعلى الرغم من أن نظرية الإشراف الكلاسيكي تعد من أول النظريات وأبرزها في تفسير التعلم، حيث شكلت نقطة انطلاق لباقي نظريات التعلم لاحقة، إلا أن ما يؤخذ على هذه النظرية أن مدى تفسيرها للسلوك ضيق جداً، فهي تعجز عن تفسير العديد من المظاهر السلوكية كالأجراءات التي تتبع من إرادة الفرد.

1-2- نموذج التعلم بالمحاولة والخطأ أو السلوكية الجديدة:

تصنف ضمن النظريات السلوكية الترابطية، وتعرف كذلك بالتعلم بالاختيار والربط، وقد طور أفكار هذه النظرية عالم النفس الأمريكي "Edward Thorndike"، حيث لم يعترض "Thorndike" على قوانين نظرية الإشراف الكلاسيكي إلا أنه يرى أن تفسير الارتباطات بين المؤثرات والاستجابات غير كاف، فالتعلم حسب "Thorndike" هو تغير آلي تدريجي في السلوك تقل فيه عدد المحاولات الفاشلة وتزيد عدد المحاولات الناجحة مع التكرار حتى يتم تعلم الاستجابة الصحيحة من المحاولة الأولى.¹

وقد أكد "Thorndike" أن من واجب المعلم والمدرسة توفير الفرص المختلفة التي تسمح للتعلم بممارسة التعلم من خلال المحاولة والخطأ ومساعدة المتعلم على التعرف على الاستجابات الصحيحة والناجحة لكي نضمن تكرارها وتجاوز المحاولات الفاشلة، وفي ضوء ذلك أكد "Thorndike" على ضرورة توفر العناصر الآتية في الموقف الصفّي وهي:²

- النشاط الذاتي للتعلم كالتركيب والتحليل والتطبيق والممارسة الفعلية؛
- إعطاء المتعلم الفرص للممارسة والأداء داخل الصف؛
- الحرية في الطريقة التي يمكن أن توصل المتعلم إلى تحقيق أهدافه؛
- تنمية دافعية المتعلم للعمل والأداء بما يضمن تحقيق الرضا والسعادة؛
- التدرج من السهل إلى الصعب في الأنشطة الصفية لضمان الوصول إلى الهدف.

1-3- نظرية التعلم الشرطي الإجرائي

انطلق "Skinner" من تفسيره لعملية التعلم من قانون الأثر في نظرية "Thorndike" إلا أنه عوض ارتباطات "Thorndike" المحاولة والخطأ بالاستجابات التعزيزية أو العقابية (وجود ثواب لتكرار السلوك ووجود عقاب لعدم تكرار السلوك)، حيث أن الثواب والعقاب هي محددات أساسية للعلاقة بين المنبه والاستجابة لإجراء السلوك ويتم ذلك في بيئة يتم السيطرة عليها ويتم مكافأة العاملين لاختيار السلوك الصحيح ويتم التعلم عن طريق التجربة والخطأ حيث يدخل السلوك الصحيح والمقبول في عملية التعلم الإجرائي.³

¹ عدنان يوسف العتوم وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 107.

² نفس المرجع، ص 121-122.

³ عبد الرزاق الرحاحلة، مرجع سبق ذكره، ص 311-312.

- وهناك العديد من التطبيقات التربوية لنظرية الاشراف الاجرائي التي وردت في العديد من المراجع ومنها:¹
- يؤكد "Skinner" على ضرورة تحديد الأهداف التعليمية تحديدا دقيقا، وأن تكون قابلة للقياس والتحقق منها قبل البدء بعملية التدريس؛
 - يؤكد "Skinner" على المثبرات التي تتبع الاستجابات، وهي المعززات والمعاقبات أكثر من تركيزه على المثبرات المهيأة التي تحدث قبل الاستجابة؛
 - يجب أن يتدرج التعلم من السهل إلى الصعب ومن المؤلف إلى غير المؤلف؛
 - ضرورة تجزئة المادة التعليمية إلى وحدات صغيرة، واكسابها للطلبة بالتدريج؛
 - ضرورة استخدام كافة أشكال التعزيز داخل الغرفة الصفية، وكل في وقته المناسب، حيث يبدأ بالتعزيز المستمر في بداية عملية التعلم ثم ينتقل إلى التعزيز المتقطع للمحافظة على السلوك؛
 - ضرورة بذل المعلم لمزيد من الجهد في تحديد المعززات والمعاقبات لكل فرد، حيث تختلف قيمة ومعنى المعززات من فرد إلى آخر؛
 - استخدام التعزيز أكثر من العقاب لأن أثره في السلوك أكثر ديمومة؛
 - التعليم المبرمج ويتم من خلال تقنيات المادة التعليمية إلى أكبر عدد ممكن من الوحدات أو الأجزاء، ويقدم للطالب بعدة أشكال بعضها عن طريق الكتب، والبعض الآخر عن طريق الحاسوب؛
 - تشكيل السلوك عن طريق تعزيز التقريبات المتتالية من السلوك المرغوب فيه، بمعنى تعزيز كل جزء في السلوكيات المركبة التي تحتوي على عدة مهارات فرعية مثل القراءة والكتابة والمهارات الرياضية؛
 - التسلسل: يستخدم في السلاسل السلوكية المعقدة التي تتكون من مجموعة من الحلقات (تحليل المهارات)، وذلك بتعزيز الفرد عند إتقانه لكل حلقة، وعليه فالسلسلة هي مجموعة الحلقات التي تعمل فيها الحلقة السابقة كمثير تمييزي للاستجابة التي تليها، ويتم الحفاظ على هذه السلسلة من خلال التعزيز.

ورغم الايجابيات التي تتميز بها هذه النظرية إلا أنها ركزت على السلوك الخارجي القابل للملاحظة والقياس، وأهملت الكثير من السلوكيات التي تميز الإنسان على سائر المخلوقات.

2- النظريات المعرفية

حسب النظريات المعرفية فإن ما يحصل عند الفرد من تدريب أو خبرة أو معرفة عبر مصدر من مصادر المعرفة، تُحدث تغييرا في سلوكه من خلال العمل على البنية المعرفية عن طريق الخصائص الآتية: التنظيم

¹ عدنان يوسف العتوم وآخرون، مرجع سبق ذكره ، ص ص161-163.

والتمايز والترابط والكيف والكم والتكامل والثبات النسبي، وتتطلق النظرية المعرفية من عدة مفاهيم أساسية يُفسر من خلالها الحصول على المعرفة، وعملية التعلم.

وأبرز النظريات المعرفية **نظرية الجشتالت (نظرية التعلم الكلي)**، والتي ظهرت في العقد الأول من القرن العشرين في ألمانيا على يد "Wertheimer Max" وساهم فيها أيضا كل من "Kurt Koffka & Wolfgang Kohler"، والجشطلت "Gestalt" كلمة ألمانية تعني أقرب ما يكون الصيغة أو الشكل أو النموذج أو الهيئة أو النمط أو البنية أو الكل المنظم.¹ والقاعدة لهذه النظرية أن الأفراد يتفاعلون مع الكل ذا المعنى الموحد، ففرضية الجشتالت أن أحسن خبرة تقدم للطفل لابد أن تقدم له بطريقة كلية متكاملة، فالخبرة الكلية أولا، ثم مجموع الأجزاء أو وضعها معا للوصول إلى الكل،² فالجشتالت حالة ذهنية تكمن في المتعلم فهو مدفوع لأن يضع الأشياء مترابطة معا بصورة كلية حتى يسهل عليه إدراكها.

ويمكن الاستفادة من قوانين الإدراك التي وضعها علماء نظرية الجشتالت كما يلي:³

- **قانون التقارب:** يجب تعليم المفاهيم أو الدروس المتقاربة كمجموعة واحدة، فهذا السبب يتم تعليم مفهوم الطرح بعد الجمع، والضرب بعد الطرح، والقسمة بعد الضرب؛
- **قانون التشابه:** يجب تنظيم الدروس والمحتويات المتشابهة كمجموعة واحدة وذلك لمساعدة الطلبة على فهم هذه الدروس والمحتويات بشكل أكثر فعالية، فهذا السبب تنظم الدروس ضمن وحدات دراسية مترابطة؛
- **قانون الإغلاق:** عندما يكون هناك مفهوم أو موضوع غير مكتمل (غير مغلق)، فإن المعلومات الناقصة ربما تؤدي بالطلبة إلى محاولة اكتشاف ومعرفة ما هو ناقص بدلا من التركيز على المعلومات المعطاة، من هنا يجب على المدرس أن يجعل درسه مكتملا وواضحا وبسيطا وأن يكون مستعدا لاستفسارات الطلبة وأسئلتهم؛
- **قانون الاستمرارية:** يجب أن تقدم الدروس والموضوعات بطريقة يتمكن من خلالها الطلبة من ملاحظة التسلسل والترابط بين هذه الدروس، من هنا توضع مقدمة في كل درس لتبين أنه استكمال لما تم تعلمه في الدرس الذي سبقه؛
- **قانون الشكل الجيد:** يشير هذا القانون إلى تبسيط إدراك المثيرات المحيطة بنا، فعندما يتم اختصار المفاهيم والمعلومات وتلخيصها بشكل مبسط فإن ذلك سيقود إلى جهد ذهني أقل لمعالجة وتذكر هذه المفاهيم والمعلومات؛

¹ مصطفى ناصف، نظريات التعلم: دراسة مقارنة، عالم المعرفة، الكويت، 1983، ص 204.

² يوسف محمود قطامي، نظريات التعلم والتعليم، دار الفكر، عمان، 2005، ص 79.

³ عدنان يوسف العتوم وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 185-186.

- **قانون الشكل والأرضية:** يجب على المعلم أن يبرز العناصر الأساسية في الدرس، كأن يغير من نبرة صوته أو درجته، أو نوع الخط في السبورة أو اللجوء إلى تظليل المفاهيم والمعلومات المهمة في الدرس.

وبعد مرور أكثر من مائة عام على قيام "Wertheimer" بنشر مقاله حول إدراك الحركة والتي تعتبر الحجر الأساس الذي قامت عليه نظرية الجشتالت، فقد وجدت هذه النظرية كثيرا من المؤيدين والمعارضين لها طوال هذه الفترة الزمنية، وأبرز الانتقادات التي وجهت لنظرية الجشتالت أنها حاولت تبسيط الأمور بطريقة مرفوضة مقتصرة على تفسير الادراك على مجموعة محدودة من القوانين.

3- النظرية البنائية

النظرية البنائية من المذاهب الفكرية التي برزت في العصر الحديث، وشكلت ثورة عميقة في الأدبيات التربوية الحديثة، وتم اشتقاق كلمة البنائية "Constructivisme" من البناء "Construction" أو البنية "Structure"، والتي هي مشتقة من الأصل اللاتيني "Sturere" بمعنى الطريقة التي يقام بها مبنى ما.¹

وقد ظهرت النظرية البنائية كنظرية بارزة للتعليم في العقد الماضي نتيجة لأعمال "Piaget"، "Dewey"، "Bruner"، "Vygotsky"، الذين قدموا سوابق تاريخية للنظرية البنائية والتي تمثل نموذج للانتقال من التربية التي تستند على النظرية السلوكية إلى التربية التي تستند على النظرية المعرفية، وتعتبر الفلسفة البنائية من الفلسفات الحديثة التي يشتق منها عدة طرق تدريسية متنوعة، وتقوم عليها عدة نماذج تعليمية متنوعة، وتهتم الفلسفة البنائية بنمط بناء المعرفة وخطوات اكتسابها.

حيث ركزت أبحاث "J.Piaget" على تفاعل الفرد مع بيئته واعتبر البيئة شرطا أساسيا لكي يتمكن الفرد من الاستمرار في نموه، وذلك من خلال إدماج المثيرات الجديدة مع ما هو موجود عنده من مخططات معرفية سابقة، لتتحول هي الأخرى إلى مكونات جديدة في المخططات المعرفية وهكذا. ولكن البنائية لا تعني إمكانية تدخل العوامل البيئية في تسريع النمو العقلي إلا في إطار محدود، بحيث يرى "J.Piaget" بأن النمو العقلي هو الذي يتحكم في التعليم وليس العكس، ومن هنا فإن التعليم لا ينبغي أن يكون قائما على تبليغ المعلومات، وإنما على تسهيل بناء المعلومات لكل فرد بمفرده وهذا بواسطة الأدوات التعليمية والاحتكاك مع المحيط. وبهذا يصبح التعليم قائما على الاختيار بين الأدوات ووضع المتعلم في بيئة تعليمية تناسب مستوى نموهم العقلي.²

وتقوم نظرية "Piaget" على عدد من المسلمات هي:³

¹ فضل صلاح، نظرية البنائية في النقد الأدبي، دار الأفاق الجديدة، بيروت، 1985، ص175.
² لخضر لكحل، المقاربة بالكفاءات، الجذور والتطبيقات، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص: ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011، ص73.
³ عدنان يوسف العتوم وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص188.

- القدرة على القيام بعمليات تحويل المعلومات التي تستقبل من البيئة وتتغير هذه العمليات بتغير العمر والتي سماها "Piaget" البنى أو الخطط العقلية لمعالجة المعلومات، وهذا هو تعريف الذكاء عند "Piaget"؛
- يحدث النمو المعرفي من خلال الانتقال من مرحلة العمليات إلى مرحلة جديدة؛
- النمو هو علاقة بين الخبرة والنضج.

فالنظرية البنائية تتميز بأنها تجمع بين كونها: نظرية في المعرفة، ومنهجاً في التفكير، وطريقة في التدريس.

في الأخير يمكن القول أن استراتيجيات التعلم تقتضي إدماج مختلف المعطيات والموارد المساهمة في تحقيق تعلم جيد. وهي بذلك مطالبة بالاستفادة من مكتسبات مختلف المرجعيات سواء كانت سلوكية أو معرفية أو بنائية. ومعنى هذا، أن بإمكان بيداغوجيات عديدة أن تستمد مرجعيتها من نفس المقاربة، كما يمكن لبيداغوجيا واحدة أن تستثمر معطيات مقاربات عديدة. فالأمر يتعلق في آخر المطاف، ببناء شخصية المتعلم وتنمية قدراته ومهاراته وتطوير كفاياته المعرفية والاجتماعية والوجدانية، وهو ما لا تستطيع مقاربة واحدة إنجازه.

حيث نجد أن المبادئ والمفاهيم حول التعلم، كما صاغتها المدرسة السلوكية، وجد صداها التطبيقي في بيداغوجيا الأهداف، أما المثال الأبرز على مدى استفادة البيداغوجيا من النظرية الجشتالية يتجسد فيما يدعى بالطريقة الكلية في تدريس اللغة وهي الطريقة التي ابتدعها البيداغوجي البلجيكي "O.Decroly". في حين النظرة البنائية، جعلت من المتعلم وما يحمله من مستوى النمو العقلي العنصر الرئيسي في العملية التعليمية التعليمية، وهذا ما يتقاطع مع المقاربة بالكفاءات في اثنين من أهم مميزاتها ألا وهما بناء المعرفة وتفريد التعليم.

المطلب الثالث: مفاهيم أساسية حول الجامعة والتعليم العالي

التعليم العالي يأتي في قمة الهرم التعليمي، فهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بها الفرد وأرقاها، والتي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية، وهو ما يسمح بتلبية احتياجات سوق العمل من الخبراء والمتخصصين ذوي القدرات الفاعلة والكفاءة العلمية العالية، سواء في الجوانب التقنية أو الإدارية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها.

1- تعريف التعليم العالي:

يقصد به التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي.¹ فهو

¹ الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص25.

كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة.¹

ويهدف التعليم العالي إلى تنمية فكر ومهارات وقدرات الطالب في العديد من الجوانب، ليتمكن بعد تخرجه من الاسهام في المسيرة التنموية للبلاد.²

فالتعليم العالي هو أعلى المستويات التعليمية، يهدف إلى إعداد خريجين ذوي خبرات عالية، قادرين على مواجهة التحديات، والمساهمة في العملية التنموية للبلاد.

2- مكونات التعليم العالي:

ترتكز الخدمة التعليمية التي يوفرها التعليم العالي على مجموعة من العناصر المتكاملة والمتراطة مع بعضها البعض، وهذا لتلبية احتياجات المجتمع.

2-1- مدخلات ومخرجات العملية التعليمية

تعد مسألة تحديد المدخلات من الأمور التي لم يُتفق عليها، فهناك من يقتصرها على الطلبة الملتحقين بالمرحلة التعليمية لأول مرة، على اعتبار أن كل الإمكانيات التي وفرت للمؤسسة التعليمية إنما وجدت لصالح الطلبة، فهم إذن المدخلات وهم المخرجات في الوقت نفسه، وهناك من يرى أن المدخلات تشكل مجموعة الموارد المادية والبشرية التي رصدت من أجل تحقيق أهداف النظام بما فيهم الطلبة، وأن جميعها سواء كانت تكاليف رأسمالية جارية أو ثابتة تسبب خسارة إذا لم يحسن استغلالها على الوجه الأكمل وتحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها.

2-1-1- المدخلات: تتمثل في:

أ- **الطلبة:** يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي يتم من خلالها إعدادهم والتأثير في سلوكهم، وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر من خلال التطوير النوعي، وهو ما يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية، سواء ارتبط هذا الهدف بكون التعليم استهلاكاً، أي أنه يمثل حق الفرد في الحصول عليه، أو ارتبط بالتعليم كاستثمار، من خلال الإستثمار في تكوين الخريج باعتباره رأسمال بشري، حاله في ذلك حال الاستثمار في تكوين رأس المال المادي.³

¹ UNESCO, world conference on higher education, Higher Education in the Twenty-First Century: Vision and Action, 9 October 1998, p 01.

² عبد الباسط الهويدي، عبد اللطيف قنوعة، تأثيرات العولمة على المنظومة التعليمية الجامعية في ميدان العلوم الإجتماعية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 30-31 ماي 2013، ص 29.

³ فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 246-247.

ب- **هيئة التدريس:** يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءتها، بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام للبعض أو استخدام جزئي لبعض منهم، وهو ما يؤدي إلى هدر وضياح للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم.

ج- **الوسائل المادية:** تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشمل المباني بكل مرافقها، ولا بد أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصاً أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل... الخ، التي تحتاجها المؤسسة التعليمية بدرجة أو بأخرى، والتي تحدد بمعايير ومواصفات عالمية، تحدد مقدار وكيف ما تحتاجه المؤسسة تبعاً لطبيعة تخصصها وأعداد الطلبة والعاملين بها وطبيعة النشاط الذي يمارسه طلبتها.

هذا بالإضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم، وتتمثل في: المطبوعات، الكتب، أجهزة العرض... الخ.

2-1-2- العملية التعليمية:¹

ويقصد بها في المؤسسات التعليمية عمليات التدريس والتدريب والمقررات الدراسية والمناهج، التي يجب أن تكون مناهج حديثة تواكب التطورات والمستجدات العلمية والثقافية، وأن تتلاءم مع متطلبات البيئة والمجتمع، وأن يوفر النظام التعليمي تخصصات تجد لها مكاناً في دنيا العمل، وليس تخريج تخصصات زائدة عن الحاجة ولا تجد لها المكان المناسب لمزاولة العمل، الأمر الذي يؤدي إلى البطالة لأنها عمالة فائضة.

ثم إن من عناصر المنهج بمفهومه الواسع أساليب وطرق التدريس التي هي الوسائط لنقل المعرفة إلى أذهان الطلبة، لذا لا بد أن تكون لدى المدرسين الذخيرة الكافية من هذه الطرق وكذلك القدرة على استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة المساندة لمفردات المنهج، كي يكون بالإمكان إيصال المعرفة إلى الطلبة باقتدار وكفاءة عالية وهو شرط أساسي لتحقيق الجودة.

والعنصر الآخر في المنهج هو التقويمات والاختبارات التي تتبع من أجل قياس وتقويم نمو الطلبة وتحصيلهم الدراسي، لذا ينبغي عدم الزكون إلى نمط واحد في تقييم تحصيل الطلبة سواء في الاختبارات الفصلية أو النهائية.

¹ مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص131.

2-1-3- المخرجات:

وهي النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات وتتمثل في إعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية (مخرجات العملية التعليمية تتمثل في عدد الخريجين من الناحية الكمية، وكفاءتهم من الناحية النوعية).

2-2- المستفيدين من العملية التعليمية:

إن العملاء المستفيدين من النظام التعليمي هم:¹

2-2-1- الطلبة:

وهم أول الأطراف المستفيدة من العملية التعليمية التي تقدمها الجامعات، حيث لم تقم هذه الجامعات بممارسة أكثر النشاطات أهمية في المجتمع إلا من أجل إعدادهم لحياة أفضل. لذا تم إدخال مواضيع دراسية جديدة مثل التكنولوجيا والمعلوماتية والتدريبات والمناهج العملية على المناهج الجديدة بحيث يكون الطلاب أكثر تحضيراً للعمل في المؤسسات الإنتاجية والخدمية.

2-2-2- أولياء الأمور:

يعد أولياء أمور الطلبة من أبرز عملاء النظام التعليمي ومؤسساته لسببين هما:

- أنهم أودعوا أبناءهم إلى الجامعات كي تعدهم لحياة مستقبلية أفضل في كل جوانبها، إذ يرون في أبنائهم مشاريع تحقق طموحاتهم ويسعدهم كثيراً تحقيقه؛
- أنهم المساهمين في توفير الأموال اللازمة لهذه المؤسسات (المؤسسات الخاصة)، فمن حقهم إذن أن يطلعوا على نوعية الخدمة المقدمة لأبنائهم، والمشاركة في توفير عوامل النجاح لها وبحث الأسباب المؤدية إلى تذنيها أو إخفاقها.

2-2-3- أرباب العمل:

يعد أرباب العمل أيضاً من عملاء النظام التعليمي أو المستفيدين منه، ويتمثل أرباب العمل في المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام والمديرين الذين يعملون في المؤسسات العامة والخاصة، والذين سوف يعمل تحت إشرافهم المتخرجون من الجامعات، لذا فإن هؤلاء يتوقعون أن يكون المتخرج على قدر كاف من الخبرة والكفاءة المهنية والفنية والسلوكية للعمل الذي يمارسه والذي أسند إليه وأعد له في مؤسسات التكوين والتعليم، وبموجب ما يمتلكه أرباب العمل من خبرة ميدانية فإنهم أقدر من غيرهم على تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء هؤلاء

¹ نفس المرجع، ص 134-135.

المتخرجين، لذا فإن استماع مؤسسات التكوين والتعليم لمقترحاتهم الخاصة بتطوير كفاءة المتخرجين تكون أكثر نفعاً لأنها أكثر دقة وموضوعية في عمليات التقويم، وإذا كان لابد من تحسين جودة أداء المتخرجين فإن أفضل ما يتم الاعتماد عليه هم أرباب العمل.

2-2-4- المجتمع:

وهو العميل النهائي للنظام التعليمي، الذي تصب فيه حصيلة الجهود التعليمية كافة من إعداد للأفراد وانجاز للبحوث والدراسات وتقديم المنشورات والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية وإرساء البنية الاجتماعية على ركائز حضارية ثابتة.

إن المجتمع ينتظر من أبنائه المتعلمين القدرة على تطوير الواقع نحو الأحسن في جوانبه الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، لأن زمام الأمور ستكون لاحقاً بيد هؤلاء الأبناء، وإذا كان لابد من النهوض السريع بالمجتمع، فإن هذا النهوض لا يكون إلا بهم.

3- الجامعة:

لقد تعددت المفاهيم والتصورات العامة التي تتدخل مع بعضها، عند تناول موضوع التعليم العالي، حيث هناك العديد من الآراء الشائعة التي تمزج وتخلط بين كل من مفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي أو الجامعة، فالتعليم العالي يحوي شبكات ضخمة من المؤسسات (الجامعة، المراكز الجامعية، المعاهد الوطنية، المدارس الوطنية، المدارس العليا، ديوان المطبوعات الجامعية، مراكز الخدمات الجامعية، مؤسسات البحث العلمي...)، فالتعليم العالي بهذا المعنى هو مفهوم موسع، ليشمل العديد من المؤسسات التعليمية، في حين نجد أن التعليم الجامعي، هو مفهوم يقصد به مرحلة الجامعة التي تمتد بين عامين إلى خمسة، حيث لا يوجد تعريف موحد عالمي لمفهوم الجامعة، ذلك أن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله وطموحه، تبعا لتوجهات سياسية، اقتصادية، اجتماعية معينة.

فهناك من يرى أن الجامعة "عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهداً مشتركاً في البحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات"¹.

كما نجد من عرفها على أنها "مؤسسة تقوم بصفة رئيسية على توفير تعلم متقدم لأشخاص على درجة من النضج، يتصفون بالقدرة العقلية، والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال، أو أكثر مجالات المعرفة"².

¹ تركي رابح، مرجع سبق ذكره، ص73.

² سعيد التل، قواعد التدريس في الجامعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص29.

"الجامعة منظومة ديناميكية تحقق التوازن والتكامل مع المجتمع للتنمية".¹

ومما سبق يمكننا أن نعطي التعريف التالي للجامعة، الجامعة منشأة تربوية تمثل أرقى مراحل التعليم والتكوين تسعى للقيام بمجموعة من الوظائف الكلاسيكية كالتعليم، التكوين، والبحث العلمي، كما يقع على عاتقها إمداد مختلف القطاعات برأس المال البشري المكون، بالإضافة إلى ما سبق فهي تبحث على تحقيق الجودة في إنتاجها المعرفي من جهة، والتحكم في تكاليف الإنتاج من جهة أخرى وهي بهذا تعمل على تحقيق المردودية لتسمح لها بالاستمرارية.

3-1- أهداف الجامعة:

إذا سلمنا بأن العملية التعليمية لا يمكن أن تتم في فراغ، ولا بد لها أن تعمل في مجتمع تتأثر به وتتوثر فيه، فمن الطبيعي أن تكون أهداف الجامعة - أية جامعة - نابعة من طبيعة المجتمع الذي أقيمت لخدمته، لذا فإنه من غير الممكن أن نضع أهدافا محددة لكل الجامعات بغض النظر عن مكانها وزمان وجودها، فالأهداف التي تستخدم في فترة زمنية معينة لا يمكن أن تطبق في فترة زمنية أخرى. إلا أن هناك اتفاق من طرف الباحثين على أن للجامعة اليوم عدد من الأهداف العامة لعل من أبرزها ما يلي:²

- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءاته داخل الجامعة وخارجها؛
- الإسهام في تعديل وتطوير الاتجاهات في المجتمع المحيط نحو الأفضل؛
- نشر المعرفة والثقافة وإشاعتها؛
- سد حاجة المجتمع من الأفراد المتخصصة والكفاءات الوطنية المدربة وإعدادها لمختلف مجالات الحياة؛
- دراسة مشكلات المجتمع المحيط وفهمها وتحليلها، والبحث عن حلول مناسبة لها؛
- مواكبة الانفجار المعرفي وثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم، واستثمار معطياتها لصالح المواطن والمجتمع؛
- تدعيم القيم الروحية لدى الشباب حتى لا تنقطع صلاتهم بتراثهم الأصيل؛
- مواكبة التغير الحادث من حول الجامعة، والإسهام في تكييف المجتمع له بل ومحاولة استشراف مستقبله والإعداد له؛
- الإسهام في تنوير المجتمع من حولها بالتيارات الفكرية المختلفة وتنفيذها وتوضيحها والرد عليها؛
- تدريب وإعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة الجديد والمستحدث في مجالات تخصصاتهم.

¹ فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999-2000، ص119.

² السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي، بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء، الإسكندرية، مصر، 2003، ص ص 25-26.

3-3- مهام الجامعة ووظائفها:

الجامعة هي واحدة من المجتمعات العلمية التي تستهدف توجيه المعرفة والعلم نحو الأغراض الإنسانية، ومواجهة تحديات التنمية الشاملة. ويمكن إجمال وظيفة الجامعة المعاصرة في الإطلاع بواجبات ثلاثة هي:

3-3-1- إعداد القوى البشرية:

حيث تعد هذه الوظيفة من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى، للإعداد للمهن المختلفة في الآداب والقانون واللاهوت... الخ، وقد تطورت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة ، واستحداث تخصصات جديدة.¹

وتعد عملية إعداد القوى البشرية من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا على الجامعة على أساس أنها المسؤولة عن تزويد الطالب بالمعارف والمعلومات والمهارات والمبادئ التي ترفع طاقته وقدرته على الإنتاج، وباعتبارها أيضا - أي الجامعة - مركز تدريب يزود الطالب بالطرق العلمية والأساليب المتطورة في الأداء الجيد، كما أنها تمنحه خبرات ومهارات ذاتية وتقوم بصقل قدراته العقلية.

3-3-2- البحث العلمي

يمثل البحث العلمي واحد من أهم المرتكزات التي يركز عليها التعليم الجامعي المعاصر، فمن غير المعقول أن تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي، أو لم تعطه الاهتمام الذي يستحقه.

إن الوظيفة البحثية للجامعة هي التي تشكل كيانها كمؤسسة منتجة للمعرفة ومطورة لها وهي من هذا المنظور مجتمع المثقفين والعلماء وهي مجتمع المتخصصين في كل ميادين المعرفة الإنسانية والعلمية والنظرية والتطبيقية.²

3-3-3- التنشيط الثقافي والفكري العام:

تلعب الجامعة دور كبير في تقديم المعرفة، وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وذلك عن طريق دورها في تبسيط المعارف الجديدة، والمحافظة عليها وتمييزها وتوصيلها إلى أفراد المجتمع بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.³

¹ محمد منير مرسى، التعليم الجامعي المعاصر: قضايا واتجاهاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص ص24-25.

² السيد سلامة الخميسي، مرجع سبق ذكره، ص33.

³ عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص26.

ولا يقتصر دور الجامعة في التنشيط الثقافي والفكري على المجتمع الخارجي فقط، بل يمتد ليشمل المجتمع الجامعي لتوجيه الطلاب اجتماعيا وفكريا.

وبتحليلنا للوظائف الثلاثة السالفة الذكر نجد أنها مرتبطة ترابطا تكامليا بإعداد القوى البشرية يعتمد أساسا على البحث العلمي، والبحث العلمي والقوى البشرية يمكنان الجامعة من تدعيم الاتجاهات الاجتماعية والقيم الإنسانية المرغوبة.

المبحث الثاني: واقع التعليم في الجزائر

أحدثت التحولات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي شهدها العالم تأثيرا كبيرا على الأنظمة التربوية، فراحَت تغيير مناهجها وبرامجها، وطرائق أدائها وفق ما توصلت إليه آخر البحوث التربوية، وحرصا منها على مواكبة المتغيرات التي شهدها العالم قامت الجزائر بعدة تعديلات على نظامها التربوي منذ الاستقلال، فجددت المحتويات التعليمية وفق الأهداف المسطرة، وبنيت المناهج الدراسية على أساس منظور بيداغوجي جديد.

المطلب الأول: تطور المنظومة التعليمية الجزائرية

كان لزاما على الدولة الجزائرية عادة استرجاعها للسيادة الوطنية مواجهة التخلف الاجتماعي في ظل منظومة تربوية أجنبية بعيدة كل البعد عن واقعها من حيث الغايات والمبادئ والمضامين، من خلال تبنيها لمجموعة من الإصلاحات.

1- مرحلة ما قبل الاستعمار الفرنسي

تبنت الجزائر طيلة تاريخها شبكة تربوية ممتازة، وخاصة في العهد الروماني أين كانت الجزائر تحمل حضارة البحر الأبيض المتوسط طولا وعرضا في أراضيها¹ ومع دخول المسلمين إلى الجزائر تحت قيادة عقبة بن نافع دخل معهم التعليم الديني وتعليم القرآن، الأمر الذي ساهم في نشر التربية والتعليم في فترة من الزمن، فالتعليم كان مسؤولية جماعية حيث يتعاون الكل لإنشاء المساجد والكتاتيب، ومن أهم مؤسسات هذه المرحلة: المساجد، الكتاتيب، الزوايا... الخ.

ويمكن القول أن تنظيم التربية قبل سنة 1830 كان يتمثل في شكل مصلحة عمومية واسعة النطاق مفتوحة لكافة السكان، أما البرامج فكانت تتضمن القرآن الكريم، الحديث الشريف واللغة العربية وما يتفرع عنها من مواد، بالإضافة إلى الرياضيات، ومختلف العلوم الاجتماعية (كالفلسفة والتاريخ والجغرافيا)، وكذا العلوم

¹ وزارة التربية الوطنية، مجلة التربية، العدد 3، ماي وجوان 1982، ص24.

الدقيقة وعلم الفلك... الخ، ولم يكن التعليم في هذه الحقبة من الزمن ينتهي بشهادات، وإنما كان يختتم بإجازة شفوية من عند الأستاذ وتعبير صريح عن رضاه¹.

2- المؤسسات التربوية في عهد الاستعمار الفرنسي

لقد كان التعليم بمؤسساته المختلفة مزدهرا نسبيا قبل دخول الاستعمار الفرنسي نتيجة لضخامة الأوقاف المخصصة له، ومن أولى الخطوات التي قام بها الاستعمار الفرنسي الاستيلاء على أملاك الأوقاف التي تمول الخدمات الثقافية والدينية والاجتماعية للمسلمين، كما استشهد كثير من علماء الدين، وتشتت شملهم وهاجر غالبيتهم ممن بقوا على قيد الحياة، وهكذا عملت فرنسا على القضاء على التعليم في الجزائر معتمدة سياسة التجهيل والإفقار بهدف الفرنسة والتنصير².

هذا واستمرت الكتاتيب القرآنية والمساجد والزوايا في ممارسة دورها التعليمي، بحيث ارتبط اسمها باسم جمعية العلماء المسلمين بزعامة عبد الحميد ابن باديس، التي عملت على بناء مدارس تابعة لها لمحاربة الجهل والأمية في مختلف أنحاء الجزائر³.

وفي مجال التعليم العالي أنشئت جامعة الجزائر سنة 1877 وهي تعتبر من أقدم الجامعات في الوطن العربي والقارة الإفريقية، وكانت كل كلياتها محصورة في العاصمة ومخصصة لأبناء الأوروبيين تقريبا.

3- مرحلة ما بعد الاستقلال

وجدت الجزائر نفسها بعد الاستقلال أمام وضع اقتصادي واجتماعي وثقافي منهار تجلت معالمه في نقشي الأمية والجهل وانتشار الأمراض وقلة البنى التحتية، ونقص في الموارد المالية والبشرية التي لم تكن في مستوى تحدي الأوضاع، لكن الدولة الجزائرية الفتية إيمانا بدور التعليم التي تعد أساس كل تنمية بادرت إلى تجنيد وتعبئة كل الإمكانيات المتاحة آنذاك، واستعانت بالدول الشقيقة والصديقة من أجل بناء منظومة تعليمية جزائرية، وقامت في هذا السياق بمساع حثيثة لإدخال إصلاحات عبر المراحل التالية:

3-1- الفترة من 1962-1970

بقي النظام في هذه المرحلة شديد الصلة من حيث التنظيم والتسيير بذلك الذي كان سائدا قبل الاستقلال حيث اعتبرت هذه الفترة انتقالية. ولضمان انطلاق المدرسة كان لابد من الاقتصار على إدخال تحويلات انتقالية تدريجية تطبيقا لاختيارات التعريب والديمقراطية والتوجه العلمي والتقني، وذلك طبقا للمواثيق الأساسية للأمم

¹ Yvonne Turin, *Affrontements culturels dans l'Algérie coloniale "école, médecines, religion, 1830-1880,"* Enal, Alger, 1983, p 39.

² Benoitst G : *De l'introduction et de l'éducation des indigènes de la province de Constantine*, Bulletin scolaire du département de Constantine, 1883, p 80.

³ Andrieu H, *Assimilation de l'enseignement des indigènes en Algérie*, 1897, p18.

والتي كانت بمثابة تمهيد لتأسيس تربوي يساير التوجهات التنموية الكبرى. ومن أجل الشروع في تطبيق هذه الإجراءات نصبت سنة 1962 لجنة لإصلاح التعليم عهد إليها وضع خطة تعليمية واضحة، ونشرت اللجنة تقريرها في نهاية سنة 1964 لكن النظام التربوي لم يعرف تغيرا كبيرا، ولم تشهد السنوات الأولى من الاستقلال سوى جملة من العمليات الإجرائية منها:¹

- التوظيف المباشر للممرنين والمساعدين؛
- تأليف الكتب المدرسية وتوفير الوثائق التربوية؛
- بناء المرافق التعليمية في كل نواحي الوطن؛
- اللجوء إلى عقود التعاون مع البلدان الشقيقة والصديقة.

أما فيما يتعلق بتنظيم التعليم فقد انقسمت هيكلته في هذه المرحلة إلى ثلاثة مستويات يستقل كل منها عن الآخر وهي:²

- **مرحلة التعليم الابتدائي:** تدوم ست سنوات ويتوج بامتحان السنة السادسة؛
- **مرحلة التعليم المتوسط:** وتدوم 4 سنوات من التعليم النظري العام وينتهي بالحصول على شهادة التعليم المتوسط، وتشمل ثلاثة أنماط تتمثل في التعليم العام، التعليم التقني، والتعليم الفلاحي؛
- **مرحلة التعليم الثانوي:** وهي 3 سنوات من التعليم المتخصص وينتهي بشهادة البكالوريا، وتشمل ثلاث أنماط هي التعليم الثانوي، التعليم الصناعي والتجاري، والتعليم التقني.

وفي هذه المرحلة لم تكن هناك وزارة خاصة بالتعليم العالي بل كانت إدارة الجامعة مديرية تابعة لوزارة التربية الوطنية، حتى سنة 1970 أين تم تأسيس وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وتتميز هذه المرحلة بفتح جامعات بالمدن الرئيسية بالجزائر. وبعد أن كانت بالجزائر جامعة واحدة، وهي جامعة الجزائر التي كانت متخصصة في تكوين أبناء المعمرين بالدرجة الأولى، فتحت جامعة وهران سنة 1966، ثم تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967.³

أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعاً فهو ما كان موروثاً عن الفرنسيين، إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات، مقسمة بدورها إلى عدد من الدوائر تهتم بتدريس التخصصات المختلفة حيث كانت مراحلها كما يلي:

- **مرحلة الليسانس:** تدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات، وهي عبارة عن نظام سنوي للشهادات المستقلة، التي تكون في مجموعها شهادة الليسانس.

¹ المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، وحدة النظام التربوي- سند تكويني لفائدة مديري مؤسسات التعليم الثانوي والاكاديمي، ص 16.

² نفس المرجع، ص 17-18.

³ بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 61.

- **مرحلة الدراسات المعمقة:** وتدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث، إلى جانب أطروحة مبسطة نسبيا لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية.
- **مرحلة شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة:** وتدوم سنتين على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
- **مرحلة شهادة دكتوراه دولة:** وقد تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري والتطبيقي.

2-3- الفترة من 1970-2002

عرفت الفترة الممتدة من 1970 إلى 2002 إعداد مشاريع إصلاحية كمشروع 1973 المتزامن ونهاية المخطط الرابعي الأول وبداية المخطط الرابعي الثاني، ومشروع وثيقة إصلاح التعليم سنة 1974 التي صدرت بعد تعديلها في شكل أمر عرف بالأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 وهو الأمر المتعلق بتنظيم التربية والتكوين في الجزائر، وقد أدخل هذا الأمر إصلاحات عميقة وجذرية على النظام التعليمي في الاتجاه الذي يكون فيه أكثر تماشيا مع التحولات العميقة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، حيث نص على إنشاء المدرسة الأساسية وتوحيد التعليم الأساسي واجباريته وتأمينه لمدة 9 سنوات، وتنظيم التعليم الثانوي وظهور فكرة التعليم المتخصص، وتنظيم التربية التحضيرية، وقد صار التعليم بموجب هذا الأمر مهيكلا حسب المراحل التالية:

- تعليم تحضيرى غير إجباري؛
 - تعليم أساسي إلزامي ومجاني لمدة تسع سنوات؛
 - تعليم ثانوي عام؛
 - تعليم ثانوي تقني.
- وقد شرع في تعميم تطبيق أحكام هذا الأمر ابتداء من السنة الدراسية 1980-1981، وهو ما يزال إلى حد الآن يشكل الإطار المرجعي لأي مشروع يستهدف إدخال تحسينات وتحويرات على النظام التعليمي في الجزائر.

وفي هذه المرحلة بدأت بواكر الإصلاح الأولى للتعليم العالي حيث تم تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة تضم الدوائر المتجانسة، واعتماد نظام السداسيات المستقلة، وأجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:

- **مرحلة الليسانس:** وأصبح يطلق عليها مرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات السداسية فهي المقاييس الدراسية.

- **مرحلة الماجستير:** ويطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأول، وتدوم سنتين على الأقل وتحتوي على جزئين، الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية وتهتم بالتعمق في الدراسة المنهجية، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث في صورة أطروحة.
- **مرحلة الدكتوراه:** وهي مرحلة ما بعد التدرج الثاني وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي، كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج التعليمية، إلى جانب التربصات الميدانية.

3-3- النظام التعليمي في مرحلة ما بعد 2002

3-3-1- نظام التربية الوطنية:

وضعت وزارة التربية الوطنية برنامج لاصلاح المنظومة التربوية صادق عليه مجلس الوزراء في افريل 2002، والذي شرعت في تطبيقه بداية من الدخول المدرسي 2003-2004، وهذا على مستوى التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط، كما تميزت هذه السنة الدراسية باقامة تنظيم جديد للمنظومة التربوية المتمثل في:

- تقليص مدة تعليم الابتدائي من 6 إلى 5 سنوات؛
 - تمديد مدة التعليم المتوسط من 3 إلى 4 سنوات.
- كما تمت إعادة هيكلة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي (التعليم ما بعد الإلزامي) انطلاقا من الدخول المدرسي 2005-2006، آخذة بعين الاعتبار أهم التوجهات العالمية في مجال التربية، وتعد هذه المرحلة بمثابة الرابط المفصلي بين التعليم الإجباري من جهة والتعليم العالي من جهة، والتكوين والتعليم المهنيين وعالم الشغل من جهة ثانية، فضلا عن كونه الضابط لمسيرة المنظومة التربوية.
- ويتمثل التنظيم الجديد في تنظيم السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي في جذعين مشتركين هما:

- الجذع المشترك آداب، ويتفرع في السنة الثانية إلى شعبة اللغات الأجنبية، شعبة الآداب والفلسفة؛
- الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا، ويتفرع بدوره في السنة الثانية إلى شعبة الرياضيات، شعبة التسيير والاقتصاد، شعبة العلوم التجريبية، شعبة تقني رياضي.

3-3-2- التعليم العالي:

لم تستطع الجامعة في المراحل السابق الاستجابة للمطالب الاجتماعية والاقتصادية المطروحة نتيجة تأثير التخطيط الاستعجالي للتكفل بالدفعات الطلابية، بحيث عانت فيها الجامعة ضغوطا أدت إلى عدم استقرارها في مجالات التنظيم والتسيير، لهذا سطرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي هدفا استراتيجيا في

المرحلة 2003-2004 يتمثل بإعداد نظام جديد للتعليم العالي معروف باسم نظام (L.M.D) (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، وهو هيكل تعليمي عالي مستوحى مما هو ساري العمل به في الانجلو-ساكسونية، والمهم الآن تقريبا في كل بلدان العالم.

ومع بداية السنة الجامعية 2004-2005 دخل هذا النظام بشكل تدريجي، طموحا في أن تسمح الهيكلية الجديدة للتعليم العالي للجامعة الجزائرية باندماج أحسن في محيطها الاجتماعي والاقتصادي والتحسين من مردودها الداخلي والخارجي، حيث تركز هذه الهيكلية الجديدة على تنظيم التعليم في ثلاثة أطوار تتوج بثلاث شهادات:

- طور أول يتكون من وحدات وتخصصات موزعة على ستة سداسيات (3 سنوات)، ويُتوج بشهادة ليسانس تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل، أو متابعة التكوين بالانتقال إلى مستوى الماستر؛
 - طور ثاني يشمل بدوره أربع سداسيات (سنتين)، يتوج فيه الطالب بشهادة الماستر التي تسمح له بمتابعة التكوين الأساسي والحصول على تخصص يُمكن الطالب من متابعة التكوين في الدكتوراه (ماستر بحث)، أو الاندماج المهني (ماستر مهني)¹؛
 - طور ثالث وأخير، تستغرق مدة التكوين فيه مدة ست سداسيات (المدة الدنيا)، ويتوج فيه الباحث بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة.
- هذه الهيكلية الجديدة توفر لكل متعلم وفي كل مرحلة من مراحل الحياة -ومهما كان المستوى الذي تم بلوغه والدوافع المعبر عنها-، فرصة الإقبال على تكوين جديد أو تحسين تكوين سابق سواء خلال ممارسة مهنة أو بعد تجربة مهنية، وهي بذلك هيكلية تقدم رؤية جديدة للتكوين الجامعي تركز على:²
- وضع مخطط لتطوير الجامعة يأخذ في الحسبان مجمل الانشغالات سواء منها الاقتصادية والعلمية أو الاجتماعية والثقافية، وهذا على الأصعدة المحلية والجهوية والوطنية؛
 - عروض تكوين متنوعة ومعدة بالتشاور مع القطاع الاقتصادي؛
 - بيداغوجية نشطة، حيث يكون الطالب الفاعل الأساسي في رسم مسار تكوينه، من خلال مشاركته في بناء مشروعه المستقبلي، وضمان مرافقته من قبل فرقة بيداغوجية تمده بالنصح والإسناد طوال مساره التكويني.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، الجزائر، جوان 2007، ص 17.

² وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، ص ص 15-16.

المطلب الثاني: المقاربات البيداغوجية التي مرت بها المنظومة التربوية الجزائرية

عرفت المنظومة التربوية الجزائرية بعد الاستقلال ثلاث مراحل رئيسية أو ثلاث مقاربات مختلفة وهي المقاربة التقليدية (المقاربة بالمضامين)، المقاربة بالاهداف، والمقاربة بالكفاءات.

1- المقاربة التقليدية (المقاربة بالمضامين)

تقوم هذه المقاربة على أساس المحتويات، فالنمط البيداغوجي بها تقليدي، حيث أن المدرس يشرح الدرس، ينظم المسار، وينجز مذكرات، أما وظيفة الطالب تقتصر على القيام بعمليتين هما:

- اكتساب المعرفة كمقررات جاهزة كما ونوعا؛
- استحضار المعرفة في حالة المساءلة.

فالمقاربة التقليدية كان تركيزها على المحتويات والمضامين التعليمية والتي جعلت من التلميذ مُستقبلاً ومُخزناً للمعرفة دون الاهتمام بتحضيره لمواجهة مواقف وظروف الحياة الاجتماعية المتغير.

2- المقاربة بالاهداف

شكلت موجة الانتقادات الحادة للآثار السلبية التي تركتها التربية التقليدية بداية ظهور بيداغوجيا الأهداف، والتي تقر بأهمية توظيف الأهداف التعليمية القابلة للقياس والملاحظة بشكل يساعد على تنظيم وتنفيذ وتقييم المناهج الدراسية، وقد عرف "J.Poctzar" بيداغوجيا الأهداف على أنها "تلك البيداغوجيا التي تحدد ممارسة دراسية يتم في إطارها مناقشة الأهداف التربوية بين المدرس والتلاميذ، بل أن تحديد الهدف يتم باتفاق بينهما"¹، ويقصد بالهدف التربوي "الصياغة الواضحة للتغيرات المنتظرة لدى التلاميذ من خلال السيرورة التربوية"².

ويعتبر التدريس بالأهداف أحد النماذج السلوكية الهادفة إلى تحقيق الفعالية التعليمية-التعليمية، والتي برزت في أعمال أمريكية منها أبحاث "Burk & wachborne"، ثم بعدهما "Bobit (1918)"، إلا أن الانطلاقة الحقيقية لهذا الاتجاه بدأت مع أبحاث "R.Tyler (1934)"، حيث يقول "J.Poctzar" "يجمع المختصون على أن "R.Tyler" هو من صاغ إشكالية الأهداف كما هي مطروحة اليوم وذلك منذ 1934"³.

ثم جاء بعد "R.Tyler" أبحاث "B.S.Bloom (1956)" ومساعدته الذين وضعوا صنفات الأهداف المعرفية، والتي شكلت بداية الاهتمام الإجرائي بالتدريس بواسطة الأهداف، من خلال التركيز على تقديم الفعل التعليمي-

¹ محمد بوعلاق، الهدف الإجرائي تميزه وصياغته، دار قصر الكتاب، البليدة، الجزائر، 1999، ص32.

² C.Birzea, *Rendre les Opérationnels les objectifs pédagogiques*, Presses Universitaires de France, 1979, p25.

³ Jerry poctzar, *la définition des objectifs pédagogiques*, 2ed, p50.

التعليمي في سلوكات قابلة للقياس والتحديد، كما يوضحه "R.F.Mager (1962)" في قوله "أن التعلم يعني أن نقود نحو سلوكات قابلة للقياس والملاحظة"¹.

ولقد بدأ الاهتمام بهذا الإجراء في الجزائر في نهاية الثمانينات،² حيث عرفت المنظومة التربوية إدخال جملة من التعديلات مست على وجه الخصوص البرامج التعليمية، قصد التوفيق بين الرغبة والنتائج المحصل عليها.

2-1- مستويات الأهداف التربوية

الأهداف التربوية تنتظم في مستويات متدرجة من الأعلى إلى الأسفل، ومن النظري إلى العملي، ومن المجرد إلى المحسوس، ويعتبر نموذج "C.Berzia" في تحديد مستويات الأهداف من العام إلى الخاص هو النموذج المفضل والمعمول به عند أغلبية الباحثين وهذا لبساطة مصطلحاته:

2-1-1- مستوى عام:

يعبر عن الصياغات العامة التي تتضمنها الغايات، المرامي، والأهداف العامة.

أ- **الغايات:** هي مبادئ وقيم توحى بتوجهات السياسة التعليمية، وهي إجابة عن السؤال الأكبر في التربية: أي نوع من الإنسان نريد أن نكون.³

ب- **المرامي:** تمثل الأهداف المعلنة التي تقدم لمقرر معين أو برنامج دراسي، يتعلق بسلك تكويني أو بمستوى من المستويات، أو بقسم من الأقسام أو مادة من المواد، فإذا كانت الغايات تبقى في شكل نيات معلنة بكثير من العمومية، فإن الانتقال إلى مستوى المرامي، يجعلنا نرتقي إلى مستوى أكثر تحديدا سواء بالنسبة لمستوى شمول هذه المرامي أو للزمن الذي يمكن أن تتحقق فيه أو المضامين التي نبلغها.⁴

ج- **الأهداف العامة:** وصف لمجموعة من السلوكات التي سيبرهن المتعلم من خلال أدائها على قدرته.

2-1-2- المستوى الخاص:

يشمل هذا المستوى الأهداف الخاصة، الأهداف الإجرائية، وهو المستوى الذي يهتم المدرس بالضبط.

¹ R.F.Mager, **comment définir des objectifs pédagogiques**, bordas, paris 1990, pp5-6.

² محمد الصالح، نموذج التدريس الهادف -أسسه، تطبيقاته، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 1999، ص26.

³ محمد إيت موي وآخرون، **الأهداف التربوية**، سلسلة علوم التربية 1، ط3، دار خطابي للطباعة، المغرب، 1988، ص81.

⁴ نفس المرجع، ص85.

أ- **الأهداف الخاصة:** وهي الأهداف المصاغة بعبارات واضحة محددة، تعبر عن السلوك المراد تحقيقه عند التلميذ، وعن المهارات القابلة للملاحظة والتي يملكها في نهاية التعليم¹.

ب- **الأهداف الإجرائية:** تعبر عن صياغات صريحة تصف تغيرا على الحصيلة السلوكية للمتعلم في شكل معارف ومهارات ومواقف تتسم بالواقعية ولديه قابلية للملاحظة والقياس.

2-2- صنفات الأهداف التربوية:

شغلت مسألة الأهداف التربوية حيزا كبيرا من اهتمام الباحثين في المجال التربوي، وقد ظهرت منذ أواسط القرن العشرين تصنيفات عديدة للأهداف التربوية، وسنحاول فيما يلي ذكر أهم هذه الصنفات:

2-2-1- صنف "B.S.Bloom (1956)" للمجال المعرفي:

تعتبر أصناف "Bloom" أحد أبرز أصناف الأهداف التربوية، لكونه يعتبر رائد في تصنيف الأهداف السلوكية ولأن صنفاته نالت شهرة لم يكن يتوقعها هو ذاته، ويعد المجال المعرفي ميدانا تنتظم فيه الخبرات المعرفية وجميع أشكال النشاط الفكري لدى المتعلم، ويتضمن هذا المجال الأهداف التي تؤكد على نتائج التعلم ذات العلاقة بكل من تذكر المعلومات وتنمية القدرات والمهارات العقلية، على أساس تدرج الصعوبة من البسيط إلى المعقد². وتتمثل فئات صنف "Bloom" فيما يلي: المعرفة، الاستيعاب أو الفهم، التطبيق، التحليل، التركيب، وأخيرا التقويم.

2-2-2- صنف "Krathwal (1964)" للمجال الوجداني:

المجال الوجداني هو المجال الذي يحتوي على الأهداف التي تصف تغيرات في الاهتمامات والاتجاهات والقيم والمواقف والميول والتقدير، أما الأهداف الوجدانية فإنها الأهداف التي تبرز شعورا أو انفعالا أو فكرة تقبل أو رفض³، ويتم ترتيب فئات "Krathwal": التقبل، الاستجابة، التثمين، التنظيم، التميز بقيمة.

2-2-3- صنف "Harro (1972)" للمجال النفسي الحركي:

هو المجال الذي يهتم بالمهارات الحركية، وعلى الأهداف التي تعبر على الجوانب النفسية للمتعلم، وتتمثل فئات صنف "Harro" للمجال النفسي الحركي فيما يلي: الملاحظة، الميل، الاستجابة الموجهة، الاستجابة العلمية المركبة، التكيف، الأصالة والابداع.

¹ محمد الدريج، تحليل العملية التعليمية، فصل الكتاب، البلدة، 2000، ص37.

² كمال عبد الحميد زيتون، التدريس: نماذجه ومهاراته، عالم الكتب، القاهرة، 2003، ص169.

³ محمد بوعلاق، مرجع سبق ذكره، ص82.

2-3- مزايا المقارنة بالأهداف:

للمقارنة بالأهداف عدة مزايا نذكر منها:¹

2-3-1- على مستوى المؤشرات الرسمية:

تمكن الأهداف التربوية المحددة بدقة من ضبط القرارات الرسمية المعلن عنها على شكل غايات ومرامي من طرف المسؤولين عن سياسة وتسيير التعليم، وبذلك يمكن تجنب خطر السقوط في التصريحات المجانية والغامضة، التي يصعب التأكد من مدى تحققها، كما يمكن أن تكون ممارسة المدرسين منسجمة مع الغايات والمرامي.

2-3-2- على مستوى المقررات الدراسية:

يتيح تحديد الأهداف التربوية إمكانية إعداد ووضع مقررات دراسية لا تعتبر فقط تفريغ المحتويات وتكديس المعارف، بل تراعي بالدرجة الأولى الأنشطة والانجازات التي سيقوم بها المتعلمون المستهدفون بهذا المقرر.

2-3-3- على مستوى الممارسة التعليمية:

إن تحديد الأهداف بدقة يقدم للمدرس والتلميذ جملة من الخدمات الناجعة، فهي تمكن المدرس من تنظيم عمله واختيار مجموعة من الوسائل والأدوات للوصول إلى النتائج المرغوبة، وكذلك في توجيه تعلم التلاميذ وزيادة دافعيتهم.

2-4- عيوب المقارنة بالأهداف:

من جملة المواقف التي انتقدت هذا النموذج نذكر ما يلي:²

- تضع على قدم المساواة كل المواد التعليمية دون فارق؛
- تهتم بقياس مستوى التلميذ أكثر من تقييم مردودية التعليم؛
- تخلط بين الضرورة التي يفرضها منطق تسلسل سيرورة التعلم ومنطق السيكولوجية الذي يبنى على الابداع والابتكار؛
- إن تحديد الأهداف يعني عزل مجموعة من الانجازات والمهارات اللازمة والمفيدة؛

¹ محمد ايت موي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص52-53.

² نفس المرجع، ص ص57-58.

- إذا كان هدف التكوين هو تطوير القدرة على تحويل المكتسبات فإن هذا التحويل لا ينتج عن التحكم في مجموعة من السلوكيات، ومعنى ذلك أن التعلم هو اكتساب القدرة على المبادرة والفعل اتجاه مواقف مختلفة وليس فقط إنتاج سلوكيات معزولة.

3- المقاربة بالكفاءات

تستمد المقاربة بالكفاءات جذورها من علم النفس السلوكي، ومن جوانب أخرى من علم النفس المعرفي، كما أنها تستند بصفة خاصة للنظرية البنائية، وقد بدأت آلية المقاربة بالكفاءات في الظهور كممارسة بيداغوجية لأول مرة في كندا، وانتقلت التجربة إلى فرنسا في التسعينيات، لحل مشكلة الفشل الدراسي في الثانويات الفرنسية، ومن ثم تبنت العديد من الدول المقاربة بالكفاءات في العملية التعليمية-التعليمية ومن بينها الجزائر.

ورغم أن المقاربة بالكفاءات طريقة تربوية قديمة بالنسبة للتداول المعرفي والنظري إلا أنها حديثة بالنسبة للمناهج التربوية الجزائرية، فالحقل التربوي في الجزائر ظل ولفترة طويلة خاضعا لنمط التدريس بالأهداف، حيث شرعت الجزائر منذ السنة الدراسية 2004/2003 في تطبيق المقاربة بالكفاءات، وذلك بعد شروع اللجنة الوطنية للمناهج والمجموعات المتخصصة للمواد في تصميم المناهج الدراسية وفق هذه المقاربة منذ سنة 1998، ليكون ذلك شروعا عمليا في الانتقال من المقاربة بالأهداف إلى هذه المقاربة الجديدة، التي أصبحت مطبقة في الكثير من دول العالم سواء منه المتطورة أو السائرة في طريق النمو.

3-1- مفهوم الكفاءة

الكفاءة هي نظام من المعارف المفاهيمية الذهنية أو المهارية التي تنظم في خطاطات إجرائية تمكن في إطار فئة من الوضعيات التعرف على الإشكالية وحلها بنشاط وفعالية.¹

وهي تعني كذلك القدرة على تعبئة مجموعة مندمجة من الموارد بهدف حل وضعية مشكلة تنتمي إلى عائلة من الوضعيات.² وهي قدرة الشخص على التصرف بفعالية في نمط محدد من الأوضاع، قدرة تستند على المعارف ولكن لا تقتصر عليها.³

فالكفاءة هي مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل حقل معين.

¹ محمد الدريج، التدريس الهادف، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، 2004، ص295.

² عبد الرحمان محمد التومي، منهجية التدريس وفق المقاربة بالكفايات، 2008، ص07.

³ عطاء الله أحمد وآخرون، تدريس التربية البدنية والرياضية، الديوان الوطني للطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص55.

3-3- أنواع الكفاءات:

إن تنوع وتعدد أشكال وأنواع الكفاءات يؤدي إلى ضرورة تصنيفها، ومنه يمكننا ذكر تصنيفها حسب الآتي¹:

3-3-1- كفاءات معرفية: لا تقتصر الكفاءات المعرفية على المعلومات والحقائق، بل تمتد إلى امتلاك كفاءات التعلم المستمر، واستخدام أدوات المعرفة، ومعرفة طرائق استخدام هذه المعرفة، في الميادين العلمية، مثلاً معرفة النشاطات البدنية والرياضية، توظيف المعارف العلمية المرتبطة بهذه النشاطات، معرفة طرق تنظيم العمل والألعاب واستراتيجيات تعلم المهارة.

3-3-2- كفاءة الأداء: وتتمثل في قدرة المتعلم على إظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشكلة، إن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته، ومعيار تحقق الكفاءة هنا هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب، مثل إنتاج حركي منسق وفعال.

3-3-3- كفاءة الانجاز أو الإنتاج: هي كفاءة الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات الحركية والمواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي.

3-3-4- الكفاءات الوجدانية: هي عبارة عن أداء الفرد واستعداداته وهي متصلة باتجاهاته وقيمه الأخلاقية، وهي تغطي جوانب كثيرة مثل حساسية الفرد وتقبله لنفسه واتجاهه نحو المهنة.²

3-4- مكونات الكفاءة

ترتكز الكفاءة على ثلاثة مركبات أساسية تتأثر فيما بينها ضمن إطار تكاملي وهي:

3-4-1- المحتوى: هو مجموع ما ينظمه التعلم للتعرف على الأشياء الضرورية، (وهو المضمون الدراسي المقرر)، ولتحقيق هذه الغاية وضع المختصون صياغة لمحتوى التعلم أو مكوناته والمتمثلة في:

أ- المعارف المحضة: وهي المركب الأساسي لبناء الكفاءة، لأن المعرفة محتويات ومضامين، فلا يمكن للتعلم أن يتم خارجها، فالكفاءة لا تنمو أيضاً في فراغ معرفي، لذلك كان المحتوى يشكل النواة الأولى للتعلم، والذي من خلاله تنمو الكفاءة وتتدرج لكمال الهدف المنشود.

¹ نفس المرجع، ص 68-69.

² مصطفى السايح، اتجاهات حديثة في تدريس التربية البدنية والرياضية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2001، ص 91.

ب- المعارف الفعلية: ويقصد بها مهارات استعمال المعرفة في مواطنها الملائمة، أي القدرة على توظيف المعارف المشار إليها سابقا في الوضعيات المناسبة، كالقدرة على استعمال مهارات الجمع والطرح في حل إشكالية معينة، فهذه القدرة على التوظيف هي المقصودة بالمعارف الفعلية.

ج- المعارف السلوكية: هي مختلف المواقف الايجابية التي يسلكها المتعلم أثناء أدائه فعل التعلم، أي أن يظهر التلميذ القدرة على تجاوز الصعوبات، والعقبات، والعوائق عند استرجاع المكتسبات القبلية لتوظيفها في الوضعيات الجديدة (الإشكاليات) أو معالجة قضية أخلاقية، أو دينية... الخ. فعندما يمتلك المتعلم القدرة على تجاوز العوائق والصعوبات، بإيجاد الحل الملائم للمشكلة التي اعترضته بأقل جهد ووقت نقول حينئذ: إن المتعلم يمتلك معرفة سلوكية.

3-4-2- القدرة: هي كل ما يستطيع المتعلم أن يستثمره من استعدادات (مكتسبة أو متطورة) لمواجهة مختلف الوضعيات المطروحة أمامه، أو إنجاز أي نشاط سواء كان فكريا أو بدنيا أو مهنيا أو اجتماعيا، وغالبا ما يعبر عنها بفعل: يحضر، يشخص، يحلل، يقرر.

3-4-3- الوضعية: وهي الإشكالية التي تطرح أمام التلميذ لكي تكون مادة لنشاطه وتعلماته، والتي من خلالها تظهر قدرته وكفاءته، وهذه الوضعية تكون موضوعا للدرس.

3-5- تعريف المقاربة بالكفاءات

لقد أصبحت مهمة المنظومة التربوية في جميع دول العالم تهتم أكثر بمكتسبات التكوين والتي تجعل المكون قادرا على مواجهة مختلف مواقف الحياة العامة والوظيفية، وتتماشى مع متطلبات الشغل، لذلك فكر المهتمون بأنظمة الشغل والتكوين بتنمية الكفاءات المهنية في معاهد التكوين المهني، مما أدى إلى ارتباط مفهوم الكفاءة في البداية بمفهوم الكفاءة المهنية في ميدان الشغل. ولقد انتقل هذا المفهوم إلى ميدان التربية والتعليم فكان محورا أساسيا لها.

حيث يعتبر هذا المنهج التربوي حديثا، إذا ما قورن بالتعليم التقليدي الذي يعتمد على محتويات مفادها التلقين والحفظ، فمسعى هذه المقاربة إذن هو توحيد رؤية تعليم/التعلم من حيث تحقيق أهداف مصاغة على شكل كفاءات قوامها المحتويات، وتستلزم تحديد الموارد المعرفية والمهارية والسلوكية لتحقيق الهدف المنتظر (الكفاءة) في نهاية مرحلة تعلم ما.¹

¹ وزارة التربية الوطنية، الوثيقة المرافقة لمناهج التربية البدنية والرياضية، السنة الثانية من التعليم المتوسط، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، 2003، ص 84.

فالمقاربة بالكفاءات مذهب بيداغوجي حديث يسعى إلى تطوير كفاءات المتعلمين والتحكم فيها عند مواجهة التحديات في وضعيات مختلفة¹.

ومنه فالتدريس بالمقاربة بالكفاءات يهدف إلى جعل المعارف النظرية سلوكيات ملموسة انطلاقاً من تسخير مجموعة من المعارف والمهارات لمواجهة مختلف الوضعيات.

3-6- خصائص المقاربة بالكفاءات:

نتلخص أهم خصائص المقاربة بالكفاءات فيما يلي²:

- توفر سؤال أو مشكلة توجه التعلم، بمعنى أنه عوض أن تنظم الدروس حول مبادئ أكاديمية بحتة ومهارات معينة، فالتعليم بالمشكلة ينظم التعلم حول أسئلة ومشكلات هامة اجتماعياً وذات مغزى شخصي للمتعلمين، كما يتناول مواقف حياتية حقيقية أصلية لا ترقى الإجابات البسيطة إلى مستواها ولا تناسبها، وتتوفر لها حلول وبدائل عدة؛
- العمل التفاعلي إذ يمارس التعلم بالمشكلات في جو تفاعلي هادف، يختلف عن الأجواء التقليدية التي تستهلك فيها معظم الأوقات في الإصغاء والصمت، والمواقف السلبية التي تحول دون التعلم الفاعل المجدي؛
- توفير الظروف الكفيلة بضمان استمرارية العمل المنظم، والسماح بمراقبته والتأكد من مدى تقدمه؛
- اعتماد أسلوب العمل بأفواج صغيرة، بحيث يجد المتعلم في عمل الفوج (المنجز بالضرورة بصفة فردية) دافعية تضمن اندماجه في المهام المركبة، ويحسن فرص مشاركته في البحث والاستقصاء والحوار لتنمية تفكيره ومهاراته الاجتماعية؛
- إنتاج المنتجات لأن المتعلمين مطالبون فيه بصناعة أشياء وعرضها، كثرة الحلول المتوصل إليها وتصويرها، أو تقديم عرض تاريخي. وقد يكون الناتج متنوعاً كان يكون حواراً، تقريراً، نصاً أدبياً، شريطاً مصوراً، نموذجاً مجسماً، برنامجاً إعلامياً، أو دراسة أكاديمية لظاهرة ما من الظواهر.

¹ عدنان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية والمقاربة بالكفاءات، الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، أفريل، 2010، ص10.

² مصطفى بن حبيلس، مرجع سبق ذكره، ص09.

3-7- أهداف المقاربة بالكفاءات:

إن الهدف من التدريس بالكفاءات هو البحث عن الجودة والفعالية، وعقلنة الموارد البشرية رغبة في استثمارها، وتحقيق التكيف السليم للفرد مع محيطه. هذا الفرد الذي سيكون قادراً على حل مشاكله اليومية وعلى الاندماج والمشاركة في بناء وتطوير المجتمع بصفة فعالة، وتكوين شخصية مستقلة ومتوازنة ومتفتحة، تقوم على معرفة دينها وتاريخ وطنها وتطورات مجتمعتها، قصد تزويد المجتمع بمواطنين مؤهلين للبناء المتواصل للوطن على جميع المستويات، وذلك من خلال إكساب المتعلمين الكفاءات الملائمة.¹

وتساعد طريقة المقاربة بالكفاءات المتعلمين على²:

- تنمية تفكيرهم ومهاراتهم الفكرية وقدراتهم على حل مشكلة؛
 - تعليمهم أدوار الكبار من خلال مواجهة المواقف الحقيقية والمحاكاة؛
 - تحويلهم إلى متعلمين مستقلين استقلالاً ذاتياً؛
 - اكتساب نتائج المتعلمين وتطوير خبراتهم ومهاراتهم بفعل الممارسة؛
 - تغيير علاقة المتعلمين بالمعرفة بعد تحويل موقفهم السلبي منها إلى موقف إيجابي يحفز طلب المعرفة واكتسابها؛
 - استيعاب المواد الدراسية والتحكم في سيرورة التعلم؛
 - تشجيع عمل الفرد مع الجماعة، من ثم إعداده للحياة المهنية وإدماجه في المجتمع.
- المقاربة بالكفاءات طرح جديد وتغير كبير في المنظومة التربوية وهي امتداد للمقاربة بالأهداف حيث تعتمد على منطق التعليم والتعلم اللذان يستهدفان تنمية الكفاءات لدى المتعلم مع الأخذ في عين الاعتبار قدرات المتعلمين والفروق الفردية بينهم، كما أن بناء المناهج التربوية على أساس المقاربة بالكفاءات يراعي إعداد المتعلمين للتفاعل مع المجتمع والحياة اليومية واستغلال ما اكتسبوه من كفاءات من أجل المساهمة في بناء المجتمع وتطوره.

¹ فريد حاجي، بيداغوجيا التدريس بالكفاءات الأبعاد والمتطلبات، مرجع سبق ذكره، ص22.

² مصطفى بن حبيش، مرجع سبق ذكره، ص08.

المطلب الثالث: واقع نظام LMD في الجامعة الجزائرية

سعيًا لتطوير الجامعة ومواكبتها لمستجدات العولمة، تحاول الجزائر الإستفادة من التجارب الناجحة، التي أثبتت نجاعتها، هذا من خلال اعتماد إصلاحات عميقة في منظومة التعليم والتكوين الهادفة إلى ضمان الجودة الشاملة، وتطوير الإهتمام بالبحث العلمي، ومن هذا المنظور جاء إصلاح النظام الجامعي الجديد المدرج من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المبني أساسًا على نظام LMD .

1- التعريف بنظام LMD

هو عبارة عن نظام للتعليم العالي يسمح للطلاب بتحضير متسلسل لثلاث شهادات وهي شهادة ليسانس (L)، شهادة ماستر (M)، وشهادة دكتوراه (D).¹ هذا النظام مستوحى من السياسات التعليمية للدول الأنجلوساكسونية، وتعمل به حاليا مجموعة من الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، بلجيكا، روسيا، ألمانيا، اليابان، تركيا، تونس، المغرب، وعدد معتبر من الدول الإفريقية الأخرى... الخ.²

كما نجد أن بعض الدول تقتصر في تطبيقه على المضمون دون أن يطبق شكلا، بحيث نجدها تدرس بعض التخصصات بطريقة LMD دون الإفصاح عن ذلك رسميا.

وقد اختارت وزارة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD ضمن مسار اصلاحي شامل جاء لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها هذا الأخير وقد تم بعد معاينة وتشخيص معمق لمنظومة التكوين العالي، وقد عرف انطلاقتها القانونية بداية من سنة 2004.³

2- أسباب اختيار الجزائر لنظام LMD

إن اختيار الجزائر لنظام LMD كبديل للنظام الكلاسيكي، يرجع إلى عدة أسباب، من أهمها ما يلي:⁴

- وجود فجوة واسعة بين الجامعة الجزائرية والواقع على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وهذا نتيجة اختلالات تراكمت عبر السنين، وأبرز هذه الاختلالات ما يلي:⁵
- * مردود داخلي وخارجي غير كافي، حيث أن معدل الخرجين دون المستويات المأمولة لسنوات، بالإضافة إلى أن فترة البقاء في الجامعة تتجاوز المعدل المطلوب؛
- * تأهيل مهني غير متطابق بالقدر الكافي مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي؛

¹ الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، جوان 2011، ص13.

² حفيظ مليكة وآخرون، أهداف نظام التعليم العالي ل.م.د في المنظور الجزائري، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 04، أكتوبر 2010، ص15.

³ المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في 21 نوفمبر 2004.

⁴ شبايكي سعدان، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لنظام التعليم العالي ل.م.د، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 05، جامعة المدية، جويلية 2011، صص 10-11.

⁵ حفيظ مليكة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص12.

*برامج غير متطابقة مع متطلبات التأهيلات الحديثة؛

*تخصص مبكر لا رجعة فيه، ونظام توجيه ممرز نحو تخصص وحيد ذي طبيعة نفقية؛

*عملية تقييم وانتقال غير مرنة.

- عدم قدرة التكوين العالي على الاستجابة بفعالية إلى التحديات التي فرضها التطور المتسارع وغير المسبوق للتكنولوجيات وظاهرة عولمة الاقتصاد والاتصال؛

وأخذا في الاعتبار ما يلي:

- العلاقات الدولية التي فرضت وجود قواسم مشتركة اقتصادية وثقافية بين أمم العالم؛
- التجارب الناجحة التي أثبتت نجاعة اعتماد إصلاحات عميقة في منظومة التكوين تستلهم من نجاحات الآخرين فقد تقرر القيام بإصلاحات تنصرف إلى:
- اعتماد نظام التعليم العالي ل.م.د؛
- اعتماد ضمان الجودة في التعليم؛
- تطوير الاهتمام بالبحث العلمي.

3- أهداف نظام LMD حسب الجامعة الجزائرية

قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيق مجموعة من الإصلاحات منها نظام LMD سعيا منها لتحقيق مايلي:¹

3-1- تحقيق الجودة والنوعية في التكوين: وهذا من خلال التجديد في محتويات البرامج التكوينية وفق التطورات الحاصلة، وكذلك تقوية تعزيز استعمال التكنولوجيات ووسائل الاعلام والاتصال. بالاضافة إلى التجديد البيداغوجي في مناهج التعليم مثل: تقليص مدة التكوين، تغيير الشهادات الممنوحة، ظهور فروع وتخصصات جديدة، الاعتماد على مبدأ الارصدة.

3-2- ترقية الحركة التمهينية في التكوين:

وهذا بفتح قنوات الاتصال بين الجامعة والمحيط، إذ تحاول الجامعة الجزائرية جاهدة تحقيق متطلبات المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا من خلال توفير يد عاملة مدربة ومؤهلة وبالتالي تحقيق الكفاءة المهنية. ويكون هذا عن طريق جعل محتوى البرامج التكوينية ناتجة من احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة، أي أن أحد أهم مراجع التكوين هي طلب السوق وعليه ينبغي أن يحدد محتوى البرامج والمراجع انطلاقا من ميكانيزمات تستلزم مساهمة عميقة للشركاء المستعملين والإطارات المهنية، فمن أجل التأكد من أن الكفاءات

¹ معارشة دليلة، نظام LMD، وضرورة إعداد عضو هيئة التدريس وفق نجاحه في الجامعة الجزائرية، ص ص2-3.

وبرامج التكوين مطابقة وذات نوعية ينبغي إشراك من هم على دراية بالواقع اليومي للحياة المهنية وكذلك عن طريق خلق فرص العمل للخريج الجامعي.

3-3- إضفاء الصيغة العالمية للتعليم العالي بالجزائر: وهذا من خلال:

- تشجيع التعاون الدولي بين الجامعة الجزائرية والجامعات الأجنبية؛
- إنشاء مخابر بحث مشتركة بين الجامعة الجزائرية والجامعات الأجنبية، وكذلك الاعتراف المتبادل بين الشهادات المقدمة؛
- تسهيل الحركة الطلابية، حيث يسعى نظام LMD في الجامعة الجزائرية إلى تسهيل الحركة الطلابية بين مختلف الجامعات الوطنية والدولية؛
- ترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي خاصة تلك المتعلقة بمفاهيم التعاون، المنافسة... إلخ؛
- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيواقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة وعالم الشغل.

3-5- ترقية القيم العالمية: وذلك بترقية المفاهيم المتمثلة في التسامح، واحترام الآخر، السلام... إلخ.¹

4- وصف عام لنظام LMD

يتم التكوين العالي وفق نظام LMD على ثلاث مستويات هي:²

4-1- المستوى الأول (الليسانس)

حيث أصبح مجمل مدة التكوين في النظام الجديد (6) سداسيات على مدى ثلاث سنوات وكل سداسي يحتوي على وحدات تعليمية مختلفة على عكس النظام القديم الذي كانت مدة التكوين في مستوى التدرج تفوق ثلاث سنوات.

4-1-1- سنتان جذع مشترك

وتتمثل في تكوين قاعدي متعدد الفروع لتمكين الطالب من المبادئ الأساسية المتعلقة بالفرع المختار كما يتضمن أيضا تكويننا ينصرف إلى منهجية البحث العلمي واكتشاف آلياته وكيفيةه وقد صنف المواد المدرسة

¹ نفس المرجع، نفس المكان

² حفيظ مليكة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 13-14.

(المقاييس) التي تدرس خلال الجذع المشترك إلى وحدات بحيث تضم كل وحدة مجموعة مواد على النحو التالي:

أ- وحدة تدريس أساسية: وتضم المواد القاعدية الضرورية لمتابعة الدراسة في الفرع المختار.

ب- وحدة تدريس اكتشاف: وتضم المواد التي تسمح بتوسيع مدارك ومعارف الطالب، وتغطية آفاق تنفعه في حالة إعادة توجيهه إلى فرع آخر.

ج- وحدات تكوين أفقية: وتضم مواد مثل اللغات والإعلام الآلي وتكنولوجيا المعلومات والإتصال...الخ، والتي تسمح بتزويد الطالب بأدوات ضرورية لاكتساب ثقافة عامة وتقنيات منهجية تمكنه من خلق التكيف والإندماج المهني في المحيط الذي يشهد تغيرات مستمرة.

4-1-2- سنة تخصص

وهي السنة الأخيرة للحصول على شهادة الليسانس وفق نظام LMD وهي التي تتوج مرحلة التكوين الأول وفق هذا النظام.

ونشير إلى أن هذه الشهادة تأخذ وفق نظام LMD شكلين أو نوعين هما شهادة الليسانس الأكاديمي، وهي تسمح للطالب بالدخول مباشرة إلى دراسات جامعية أطول وأكثر تخصصا، وشهادة الليسانس المهني وهي تسمح لحاملها الإندماج مباشرة في سوق العمل، كما يمكن لحاملها مواصلة الدراسة لاحقا وفق شروط وكيفيات يتم إعدادها لتحسين مستواه أو التكوين من أجل الإستجابة لمتطلبات التغيير الحاصل في ميدان المعارف.

4-2- المستوى الثاني (الماستر)

تكون مدة التكوين فيها عامين أي أربع سداسيات حيث نجد التكوين في العام الأول يكون تكوين مشترك في بعض الوحدات التعليمية لكلا المسارين من الماستر (المهني -البحثي)، أما العام الثاني: من الماستر فإنه يكون مختلف بين مساري التكوين وذلك من خلال التبرّص أو المذكرة، ويتوج في نهاية المسار التكويني بشهادة إما ماستر مهني، أو ماستر بحث.¹

4-3- المستوى الثالث (دكتوراه)

يتم التكوين في هذه المرحلة لمدة ستة سداسيات أي ثلاث سنوات من أجل تعميق المعارف في التخصص المختار ومن أجل البحث العلمي.

¹ معارشة دليلة، مرجع سبق ذكره، ص4.

6- التأثير المتبادل بين المقاربة بالكفاءات ونظام LMD

لاشك أن التوافق بين المقاربتين يستمد جذوره من كون أسس كل منهما يرجع إلى النموذج البنائي الاجتماعي للتعلم، وإلى بيداغوجية التعاون وبيداغوجية التمييز. فالمقاربة بالكفاءات تعمل على استقلالية عمل التلميذ عن طريق المشاريع، وتنمي فيه القدرة على التكيف والتواصل واستعمال التكنولوجيات الجديدة، وتتبنى النظرة التكاملية بين المواد المتشابهة، وتصنع الجسور بين الشعب والمسارات لتسهيل التوجيه، وتكافح التسرب المدرسي، وهو ما يسمح للطلبة بالتكيف بسرعة مع النظام LMD بسبب تبنيه لكل هذه الصفات، فقد تم تبني المقاربة بالكفاءات كمسعى تعليمي/ تعليمي في التعليم، لأنها تستجيب لارادة تطوير غايات الجامعة لتتكيف مع الواقع المعاصر في حقول الشغل والمواطنة والحياة اليومية.¹

من هذا المنطلق، وضع إصلاح النظام التربوي الجزائري، عن طريق المقاربة بالكفاءات ونظام LMD، موضع الصدارة قصد تطوير وتنمية وصقل مواهب الفرد، والمساهمة في الرفع من كفاءة ومردود الاقتصاد الوطني.

إلا أن أي إصلاح مرهون بمدى توفير الظروف الملائمة لنجاحه وهذا ما يعاب على نظام LMD، الذي لم يوفر له المناخ في الوقت الحالي ماديا وبشرياً. نقص المرافق البيداغوجية- المخابر، قاعات المطالعة، مكتبات متخصصة... إلخ.

وما يلاحظ كذلك هو عدم جاهزية القوانين المسيرة لنظام LMD والاكتفاء بقوانين النظام القديم - مثلاً الشروط التي تتحكم في إعادة التوجيه والتحويلات تجده يعبر عنها دائماً بعبارة يتحدد لاحقاً-، إضافة إلى غياب النصوص القانونية التي تضبط كفايات الانتقال من الليسانس إلى الماستر ومن الماستر إلى الدكتوراه. كما يلاحظ كذلك أن هذا النظام يواجه صعوبات كبيرة في التطبيق كونه ليس متعلقاً بالجامعة وحدها بل يتعداها إلى الشريك الاقتصادي، فهذا الأخير يخوض تجربة جديدة متمثلة في الخصخصة والمؤسسات الصغيرة وفتح المجال للمستثمر الأجنبي.

¹ مريزق عدنان، المقاربة بالكفاءات كأسلوب لدعم التعليمية في الجامعات الجزائرية، مجلة الوحات للبحوث والدراسات، العدد 08، 2010، ص148.

المبحث الثالث: تعليم المقاوالتية، مفاهيم وأبعاد نظرية

يعد موضوع التعليم المقاوالتية من الموضوعات الحديثة، والتي توليها الأدبيات في مجالي المقاوالتية والتعليم أهمية بالغة، فمستقبل ممارسة المقاوالتية في العديد من دول العالم يتجه نحو التعليم وتفعيله من قبل العديد من الحكومات والجامعات ومراكز البحث والتطوير، وهذا من خلال إعطاء أهمية خاصة لطرح المساقات العلمية والأكاديمية في المقاوالتية، والبرامج التدريبية فيها، وزيادة البحث العلمي فيه، وجعله جزءاً لا يتجزأ من منظومة الاستراتيجيات والسياسات المستقبلية للمجتمعات على اختلاف أنواعها، حيث يجب أن يهدف التعليم إلى إنتاج أشخاص أو أفراد مبتكرين ومبدعين في مجال الأعمال لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها.

المطلب الأول: مفهوم التعليم المقاوالتية، أهدافه ومتطلباته

على الرغم من الخلافات القائمة حول المقاوالتية وعلاقتها بالموهبة، إلا أن هناك مجموعة من المؤشرات تبين أن المسافة بين الموهبة واكتساب المهارة أخذت تضيق بالتعليم، لذلك سنحاول من خلال هذا المطلب إبراز مختلف الجوانب المتعلقة بمفهوم التعليم المقاوالتية.

1- تعريف التعليم المقاوالتية:

في إطار الجدل الدائر حول ما مدى إمكانية تعلم المقاوالتية، تشير مجموعة من الكتابات إلى أن هناك جوانب- منها المقاوالتية- في الواقع يمكن تعلمها، مع ذلك، سلط كل من " Haase and Lautenschlager (2011)" الضوء على سلسلة من الحجج والبراهين لما هو مناقض لذلك، مما يوحي أن هناك جوانب معينة لا يمكن تعلمها. وفي هذا الإطار فصل كل من "Akola and Heinonen (2006)" بين "فن" و"علم" المقاوالتية، حيث أن الشق الأول يتضمن مفاهيم (مثل الإبداع، التفكير الابتكاري) وهي ليست قابلة للتعليم إلا من خلال الخبرة العملية، أما بالنسبة للثاني فهو يتضمن مفاهيم (مثل العمل والمهارات الإدارية) التي يمكن تعلمها. وبالرغم من هذه النقاط تشير الأبحاث إلى أنه عندما تتضمن أنظمة التعليم والتدريب المهارات الإبداعية والمقاوالتية في مناهج التدريس فإن الذهنات والمهارات الأكثر ارتباطاً بـ"فن" المقاوالتية تكون قابلة للنقل والتدريس "World Bank (2010)".¹

حيث ينظر للتعليم المقاوالتية 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. وتبني الأساليب اللازمة لذلك على

¹ Alexandria Valerio, Brent Parton, and Alicia Robb, **Entrepreneurship Education and Training Programs around the World; Dimensions for Success**, International Bank for Reconstruction and Development, World Bank, 2014, pp20-21 .

استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة.¹ أي اكساب الدارسين المهارات التي ستساعدهم في الحياة المهنية.

أما موسوعة ويكيبيديا الانجليزية فقد عرفت التعليم المقاولاتي بأنه تلك العملية التعليمية-التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها، وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة.²

كما عرف "Bechard & Toulouse" التعليم للمقاولاتي على أنه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة.³ فالتعليم المقاولاتي حسب "Bechard & Toulouse" هو القيام بعملية تعليم وتدريب الأفراد كيفية تأسيس المشاريع وتطويرها وهذا ضمن مؤسسات التعليم النظامي.

وقد أشار "Haynes" بأن التعليم المقاولاتي هو العملية أو السلسلة من النشاطات التي تهدف الى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه وإدراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين، ولكنها تمكن الفرد اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات، والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها.⁴

ويمكن القول أن التعليم المقاولاتي هو مجموع الأنشطة والأساليب التعليمية التي تهدف إلى غرس روح المقاولاتية لدى الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة.

¹ اليونسكو، التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة افريل، 2010، ص9.

https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/EPE_Component_One_Arabic_14_July_2010.pdf

(Consulté le: 25/02/2015 à 10:10h).

² http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education, (consulté le: 25/02/2015 à 11:00h).

³ Bechard and Toulouse: **Validation of a didactic model for the analysis of training objectives in entrepreneurship**, 1998, p320.

⁴ مجدي مبارك، الريادة في التعليم، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2017، ص81.

2- أهمية التعليم المقاولاتي:

تتبع أهمية التعليم المقاولاتي من دوره المهم في العديد من جوانب الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية، والتي سنشير إليها فيما يلي:¹

- تعلم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية؛
- تعلم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة؛
- تعلم المقاولاتية ينتج مقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة؛
- تعلم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وهو ما يساهم في بناء مجتمع المعرفة؛
- تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة كبيرة؛
- تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا؛
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة؛
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل؛
- تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، وتؤكد حالة جامعة أريزونا على أن تعليم المقاولاتية في الجامعة قد زاد من القيمة المضافة للمجتمع، حيث ارتفعت أعداد المؤسسات الخاصة التي أقامها الطلبة لخدمة مجتمعاتهم وساهمت في التغلب على مشكلة البطالة، وكان غالب هذه المؤسسات يندرج ضمن المؤسسات المعرفية بما ساهم في بناء وتنمية المجتمع المعرفي.

¹ أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم، سبتمبر 2014، ص156.

3- أهداف التعليم المقاولاتي:

يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقولة وخصائصها السلوكية، وتتمثل أهم أهداف التعليم المقاولاتي فيما يلي:¹

- تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظماتهم المبنية على التكنولوجيا؛
- تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية؛
- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد؛
- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سبباً المشروع وإدارته بنجاح؛
- تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم.

4- متطلبات التعليم المقاولاتي

هناك عدد من المتطلبات التي تساعد على تحقيق أهداف التعليم المقاولاتي بكفاءة وفعالية، وهذه المتطلبات تتمثل فيما يلي:²

4-1- البنية التحتية

من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات اللازمة، وأجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي، والذي يجب أن يكون في الغالب باللغة العربية.

4-2- الموارد البشرية المؤهلة والمدربة

وتتمثل في مجموعة الأفراد القادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية، نظراً لأن هذا التعليم يتطلب تغييراً جذرياً في نمط التفكير لدى المتعلمين.

¹ مجدي مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 86-87.

² نفس المرجع، ص 102-103.

4-3- البيئة

وهي البيئة الممكنة التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التعليم المقاولاتي وخطته وأهدافه، وتستمد هذه البيئة تمكينها وتفوقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات ابتداء من القادة التربويين والأكاديميين ومتخذي القرار إلى المواطن العادي، ومن هنا يتوفر التعاون والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع.

4-4- التجارب السابقة

الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق للسياقين التربوي والتعليمي في البيئة العربية.

4-5- التكيف

الاستجابة للتحديات والضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه على هذا النوع من التعليم والسلوك المقاولاتي، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان.

المطلب الثاني: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي

إن منهجية التعليم المقاولاتي يجب أن تكون متنوعة ومتجددة في طرحها، وأن تركز في محتواها على استراتيجيات التعليم والتدريب الابداعية.

1- استراتيجيات التعليم المقاولاتي

إن الاستراتيجيات البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والمعتقدات من جهة المعلمين، ومن الجهة الأخرى تطبيقاتها البيداغوجية. وهذه الاستراتيجيات تتأثر بالخصائص الشخصية كالجنس، الخبرة، نمط المادة المدرسة، وكذلك العوامل التنظيمية والإدارية، كما أنها تؤثر على أسلوب التدريس، ومن أبرز هذه الاستراتيجيات نجد:¹

1-1- نموذج العرض:

يعطي الأولوية لنقل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، وفي هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومات" أو "حكاية قصة". فالمعلمون هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه.

¹ Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat: Formation et Opportunités d'affaires, université de Biskra, Avril 2010, pp 07-08.

إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات، قراءة المواد التعليمية، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية. وتكون أنظمة التقييم على حساب كل من الإنصات والقراءة، وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريسها لهم.

1-2- نموذج الطلب

وهو عكس النموذج الأول، يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة. في هذا النموذج فإن التعليم يصمم على أساس تهيئة بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين (ميسرين)، بينما يلعب الطلبة دورا نشطا في المساهمة في تعلمهم.

في هذا النموذج، المعارف التي سيتم اكتسابها هي في الأساس تعرف وفقا لاحتياجات الطلبة في أنشطتهم المستقبلية، وفي الممارسة العملية غالبا ما يرتبط هذا النموذج بالتقنيات البيداغوجية التي تسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب، والبحوث المكتبية وعلى شبكة الانترنت، وأعمال تجريبية في المخبر، والدراسات الميدانية، والنقاشات الجماعية.

وتكون أنظمة التقييم في الغالب ذات طبيعة تكوينية، حيث يطلب من الطلبة، على سبيل المثال، استعادة آرائهم وأفكارهم على ما تعلموه.

1-3- نموذج الكفاءة:

يسعى هذا النموذج الى تطوير قدرة الطلبة على حل المشاكل المعقدة من خلال المعارف والمهارات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تفاعليا بين المعلمين والطلبة أو ما شابه ذلك "لجعل التعلم ممكنا".

ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين، في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم اكتسابها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم العملية. وتركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، المشاركة في النقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقالات أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة)، تمارس غالبا في سياقات قريبة من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة.

وركز أنظمة التقييم في هذا النموذج على المهارات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

وفي الممارسة العملية، يمكن للمعلمين رسم أكثر من نموذج واحد، والذي يؤدي إلى ظهور أشكال هجينة مستوحاة من النماذج المذكورة سابقا. ومن أبرز هذه النماذج نذكر:¹

أ- **دراسات الحالة:** هي وصف مكتوب، وبصيغة الماضي، لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي، يواجه مديرا أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف في شكل قصة للطلبة، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة، أو اتخاذ القرار، أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، كما يمكن أن يطلب منهم هذه المهمات جميعا.

ب- **التعليم بالتجربة والممارسة:** من خلال تعريض الطلبة لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي، وذلك بغرض تعريفهم ببيئة العمل وممارسة العمل المقاولاتي لفترة زمنية معينة، لاكتساب خبرات ومعارف ومهارات جديدة قبل الدخول إلى ميدان العمل.

ج - **التعليم التعاوني:** أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعليم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء.

د- **أسلوب حل المشكلات بطريقة ابداعية:** وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها.

هـ- **استراتيجية لعب الأدوار:** وهنا يقوم طالبان أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية (بائع ومشتري مثلا)، ويتعلمون من خلال هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير وحدهم.

و- **الزيارات الميدانية لبعض المنظمات المقاولاتية،** وذلك بهدف التعرف عليها وعلى امكانياتها وقدراتها وأقسامها ومجال، ومجال أنشطتها وأعمالها.

ي- **استخدام أشرطة الفيديو:** وفقا لـ "Buckley, Wren et Michaelsen" فإن عرض الفيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة. وفي سياق التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم قصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكارا وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.²

¹ مجدي مبارك، مرجع سبق ذكره، ص ص92-93.

² Camille Carrier, L'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, pp 18-23.

ر- المحاكاة: هي أسلوب تعليمي يستخدم من أجل تقريب الطلبة إلى العالم الواقعي من خلال توفير بيئة تعليمية شبيهة بالأجواء الطبيعية، وتمتاز ببرامج المحاكاة بالعديد من المميزات:¹

- تمثيل العالم الحقيقي إلى درجة كبيرة من الدقة والواقعية مما يساعد الطالب على التعلم؛
- استخدام امكانات الحاسوب من مثيرات صوتية وحركية وصور ثابتة وغير ذلك لتمثيل حالات أقرب ما تكون إلى الواقع والحقيقة؛
- إتاحة الفرصة للطلاب لارتكاب الأخطاء ومعرفة نتائجها الخطيرة دون وقوع أية أضرار أو خسائر؛
- استخدام الخبرة والتجربة لتحقيق التعلم مما يؤدي إلى ثبات التعلم لفترة أطول وبصورة أفضل؛
- التغذية الراجعة الفورية للطلاب؛
- المتعة والإثارة وبالتالي زيادة دافعية الطالب للتعلم؛
- مراعاة الفروق الفردية حيث أن كل طالب باستطاعته تصفح البرنامج وحل المشاكل والقيام بالتجارب بطريقته الخاصة وبالتالي فإنه يتعلم بالطريقة السريعة التي تناسبه.

2- برامج التعليم المقاولاتي

تحتاج برامج التعليم المقاولاتي إلى استخدام منهجيات تعليمية فعالة غير تقليدية وذات جودة عالية لتطوير المهارات الفكرية والتحليلية وتنميتها لدى الطلبة. وفيما يلي سنحاول التعرف على أهم مراحل بناء برامج التعليم المقاولاتي، ومحتوياتها الرئيسية وكيفية قياس فعاليتها.

2-1- مراحل بناء برامج التعليم المقاولاتي

إن تعليم المقاولاتية هو عملية تعلم دائم مدى الحياة، وبناء على ذلك فإنه يجب ربط تعليم المقاولاتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم. فتعليم المقاولاتية يعني أشياء عديدة مختلفة للأفراد المتعلمين تبدأ من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية، فكل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في المراحل العمرية الأولى. وفي المراحل التالية، يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين، فبرامج التوعية يجب أن تطور أكثر في مرحلة الليسانس من التعليم وفي مقررات التخصص وكذلك الماجستير والدكتوراه.

ويرى "Tounés"² أن البرامج المتخصصة تصبح كهدف رئيسي للسماح للطلبة لتعميق معارفهم وتعلمهم، ولفهم تنوع المقاولاتية ومنهم روح المقاول، ولكن ليس إعداد منشئين أو مشترين للمؤسسات، بل يتعداه إلى أفراد

¹ الغزو إيمان محمد.. دمج التقنيات في التعليم، دار القلم، دبي، 2004، ص105.

² Azzedine Tounés, Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France, Cahiers de recherche du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF, n(03-69), 2003, p 05.

لديهم معارف جيدة عن أشكال وقضايا المقاولاتية. إن برنامج التعليم المقاولاتي يمكن أن يبدأ من خلال التوعية حول مهن المقاول، ولكن أيضا قد يحاول من التوعية للوصول إلى مستويات أخرى. وعلاوة على ذلك، فالبرنامج الفعال يجب أولا أن يظهر للطلبة كيف يتصرف كمقاول، وثانيا لربطهم مع الأفراد الذين قد يكونون قادرين على تسهيل نجاح تعليمهم وتدريبهم.

وهناك باحثين مثل "Monroy, McMullan et Long" وغيرهم الذين صنفوا البرامج التعليمية في المقاولاتية وفق الحاجيات التدريبية التي تتباين استنادا لمرحلة التطوير في المشروع نفسه مثل: برنامج مرحلة الوعي، برنامج مرحلة ما قبل ابتداء المشروع، برنامج مرحلة بدء المشروع، برنامج مرحلة النمو والنضج¹.

إن كل مرحلة من المراحل الخمس الآتية من الممكن أن تعلم من خلال الأنشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو يمكن أن تعلم في مساق منفصل في المقاولاتية. وتشمل هذه المراحل:²

أ- المرحلة الأولى: تعلم أساسيات المقاولاتية

يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

ب- المرحلة الثانية: الوعي بالكفاءة

إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية، أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بالمقاولاتية، على سبيل المثال، مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في منهاج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من منهاج مهارات الاتصال.

ج- المرحلة الثالثة: التطبيقات الإبداعية

إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته، ففي هذه المرحلة، يستكشف الطلبة الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية.

¹ مجدي مبارك، مرجع سبق ذكره، ص49.

² نفس المرجع، ص95-96.

ومن هنا فإن الطلبة يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة. إن هذه المراحل تشجع الطلبة لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية اتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.

د- المرحلة الرابعة: بدء المشروع

بعد أن يكتسب الطلبة البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل. ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد المجتمع في الكليات والجامعات، لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

هـ- المرحلة الخامسة: النمو

عندما تنتضج الشركة فإن العديد من التحديات ستواجه المؤسسة في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة. إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع.

2-2- محتوى البرنامج التعليمي المقاولاتي

من خلال الرجوع إلى الأدبيات المتخصصة في حقل تعليم المقاولاتية، فقد تقدم بعض الباحثين والكتاب بتصورات ومقترحات ونماذج عدة لما ينبغي أن يكون عليه محتوى أي منهج أو برنامج لتعليم المقاولاتية على صعيد مؤسسات التعليم العالي، ومن أبرز النماذج في هذا السياق:¹ النموذج الذي قدمه "Potter" نموذج "5E" والذي يرى ضرورة أن يسترشد به عند تطوير أي برنامج أو منهج للمقاولاتية، وهو يشتمل على عدة عناصر وهي: عنصر البيئة "Environment" فأى منهاج للمقاولاتية لابد أن يكون قادراً على خلق الوعي بالبيئة المحيطة، وعنصر الاقتصاد "Economy" أي لابد أن يزود المشاركين باكتشاف طبيعة الجماعات الاقتصادية في البيئة، والقواعد الجديدة عن التفاعل داخلها، كذلك عنصر المقاولون "Entrepreneurs" فأى منهج دراسي لابد أن يسعى للقاء المقاولين في البيئة التي يتواجدون فيها والاستفادة من آرائهم وتبصراتهم وكذلك عنصر المشروع وهي المؤسسة "Entreprise" وهي القلب والروح لأي برنامج دراسي في المقاولاتية، وأخيراً عنصر "Entreplexity" ويشير إلى العناصر الخمسة المكونة لهذا النموذج لابد أن تتحد حول علم الغموض وممارسة المقاولاتية.

¹ عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، جامعة الملك سعود، ص 13، cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf (consulté le 13/12/2014 à 12 :10)

أما من حيث مسميات المقررات التي تدرس في برامج وأقسام المقاولاتية وغيرها كأقسام إدارة الأعمال والهندسة والمعلومات فهي عديدة، وتختلف التسمية ما بين الجامعات في العالم مع أنها قد تحمل نفس المضمون ومنها: المقاولاتية، إدارة الأعمال الصغيرة، خلق المؤسسات الجديدة، الابتكار والإبداع، رأس المال المخاطر، حق الامتياز، تطوير المنتجات الجديدة، التسويق المقاولاتي، تخطيط المؤسسات الناشئة، الشركات العائلية، إستراتيجية الأعمال، سياسة الإبداع، الريادة الجماعية...الخ.

ولقد حدد "Hisrich et Peters" المهارات الشاملة في المقاولاتية كمحتوى أساسي لأي برنامج تعليمي أو تدريبي في المقاولاتية والتي تتضمن ما يلي:¹

2-2-1- المهارات التقنية:

تشمل مهارات الكتابة، وتحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات والتدريب، والعمل ضمن فريق وغيرها.

2-2-2- المهارات الإدارية:

وتشمل وضع الأهداف والتخطيط، وصنع القرار، وإدارة العلاقات الإنسانية، والتسويق والمبيعات، والمهارات المالية والمحاسبية، والرقابة وتقييم الأداء، والقدرة على التفاوض الفعال، وتنظيم وإدارة نمو المشروع.

2-2-3- المهارات الشخصية:

وتشمل عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة، والإبداع والابتكار، والقدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية. وهذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها لدى المتعلمين أو المتدربين في أي برنامج تعليمي وتدريب في المقاولاتية لأنها جوهر المهارات الشاملة في تعزيز السلوك المقاولاتي.

2-3- تقييم البرامج التعليمية في المقاولاتية:

تشكل كلا من المحتويات والطرق البيداغوجية الجزء الأساسي في برامج تعليم المقاولاتية، ويعتبر التقييم عنصرا أساسيا للتعلم، ويمكن أن ينظر إليه باعتباره القراءة للواقع في ضوء أهمية البرامج التعليمية. ويمكن أن يحدد التقييم من خلال ثلاث إجراءات:²

- التحقق من وجود المعرفة أو المهارة؛
- تحديد موقع الفرد بالنسبة إلى المستوى والهدف؛

¹ Hisrich. R , Peters. M, **Entrepreneurship**, 5° Edition McGraw-Hill, Boston, 2002, p 320.

² Charles Hadji, **L'évaluation, règles du jeu**, 6° édition, ESF éditeur, Paris, 2000, p 61.

- الحكم على قيمة الشيء.

ولتحديد نظام التقييم الأنسب، فمن الضروري الأخذ بالاعتبار أن المقاولين لا يملكون نفس الخصائص وأن احتياجاتهم مختلفة، وبالتالي فمن المناسب للمؤسسات التعليمية التحديد الجيد للأهداف وكذا تطلعات كل طالب، بالإضافة إلى تحديد المحتويات، البرامج، وطرق التدريس الأنسب، فالمؤسسات التعليمية لديها الحاجة إلى الاعتماد على الطرق اللازمة لقياس مدى أهميتها وتأثيرها.¹

المطلب الثالث: تجارب بعض الدول في تعليم المقاولاتية

يعتبر هدف تشجيع المقاولاتية ونشر ثقافتها بين الطلاب الشباب والصغار في السن في المدارس والجامعات، وتغيير نمط التفكير السائد لديهم من أولويات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تتبنى العديد من الدول برامج وخطط مختلفة ومتعددة لتشجيع المقاولاتية ودعمها بين جيل الأطفال والشباب في المدارس والكليات والجامعات... الخ، وسوف نعرض في هذا المبحث بعض التجارب العالمية في تدريس وتعليم المقاولاتية:

1- التجربة الأمريكية:

تبنت الولايات المتحدة الأمريكية العديد من البرامج والخطط من أجل تشجيع المقاولاتية ونشر ثقافتها بين الطلبة ومن أبرز هذه الأعمال نذكر:²

- يقام في الولايات المتحدة الأمريكية أسبوع من كل عام يسمى أسبوع المقاولاتية، لتحفيز الشباب على ممارسة العمل المقاولاتي، حيث تقام من خلاله العديد من الأنشطة والفعاليات مثل تمارين المحاكاة، مسابقات خطة العمل، وورش عمل مختلفة... الخ.

- تصميم مواقع تعليمية على الانترنت تتيح التعرف على قدرات الطلبة، والتفاعل مع المعلمين المختصين لاستكشاف قدرات الطلبة في مجال المقاولاتية ومهاراتهم، كما يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية العديد من المراكز المقاولاتية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للأجيال الجديدة من المقاولين، والتي تقدم المساعدة للرجال والنساء خصوصا في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذين ينوون إنشاء مؤسسات جديدة تقنية متطورة وناجحة، والقيام بالعديد من الدراسات والأبحاث العلمية الخاصة بتطوير المؤسسات الجديدة.

¹ Ibid, p 62.

² مجدي مبارك، مرجع سبق ذكره، ص ص 111-112.

- تقديم برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية، كما تقوم بإعطاء مساقات علمية عديدة في هذا المجال، ولقد قادت الجامعات الأمريكية العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق علمي حديث ومتطور في المقاولاتية في عام 1971، ثم تبعتها الجامعات الأخرى في العديد من دول العالم.

- تنظيم مسابقات تهدف إلى تشجيع روح المقاولاتية بين الطلاب من طرف العديد من الجامعات الأمريكية، حيث يقدم معهد "Massachusetts" للتكنولوجيا جائزة قيمتها 50 ألف دولار، ويستهدف بها الباحثين والطلاب على حد سواء، ويشترط المعهد أن يكون على الأقل أحد أعضاء الفريق الخاص بالمشروع ملتحقا بالمعهد بصفة دوام كامل. كما تقوم جامعة "Yale" الأمريكية بمنح جوائز تصل قيمتها 50 ألف دولار من خلال منافسات خطة مشروع على مستوى الجامعة، وتقدم هذه المنحة مبلغا من المال للبدء بالمشروع، بالإضافة إلى النصح والإرشاد والمتابعة لمقاولي الجامع.

كما قامت الحكومة الأمريكية بخطط وبرامج إستراتيجية لدعم المؤسسات الصغيرة، وهذا لتحفيز الطالب على الإنشاء وعدم الخوف من القيود الحكومية منها:¹

- منح إعفاءات ضريبية للمؤسسات الصغيرة تصل إلى (0-20)٪؛
- إنشاء جهاز حكومي مركزي عام 1953 م تحت مسمى "الإدارة الاتحادية للمؤسسات الصغيرة" لإقامة وتنمية وحماية المؤسسات الصغيرة؛
- إنشاء برامج في وزارة التجارة لتشجيع وزيادة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الإلكترونية؛
- تفعيل دور إدارة المؤسسات الصغيرة لدعمها ماليا وفنيا.

2- التجربة البريطانية:²

لقد أبدت الحكومة البريطانية اهتماما كبيرا بالتعليم في مجال المقاولاتية، حيث قامت بإنشاء برامج لتعليم المقاولاتية في العديد من الجامعات البريطانية، والتركيز على نقل المعرفة والتكنولوجيا بشكل خاص، وهذا لم يقتصر فقط على قطاع التعليم العالي وحده، ولكن شمل أيضا التعليم الابتدائي والثانوي، حيث يتعلم الطلبة وهم في سن مبكرة دروسا عديدة في الابداع والمخاطرة، والتي تعد ضرورية لبدء وإنشاء المشاريع المقاولاتية، وتعزيز المحتوى والتوجه المقاولاتي لديهم.

¹ وفاء بنت ناصر، المبيريك، المنشآت الصغيرة: التأسيس والإدارة، دار الجامعة، القصيم، السعودية، 2009، ص ص 287 - 288.

² مجدي مبارك، مرجع سبق ذكره، ص ص 113-115.

كما قامت الحكومة البريطانية بتأسيس المجلس الوطني لخريجي المقاولاتية، الذي كانت مهمته تعزيز ثقافة المقاولاتية في بريطانيا، وتعزيز الشراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، بالإضافة إلى إشراك العديد من المستشارين الرياديين للعمل في المدارس لتعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، والاستفادة من خبراتهم في النظام التربوي.

وقد تم تعليم المقاولاتية في برامج جامعية وتخصصات عديدة في المملكة المتحدة مثل العلوم الرياضية، علوم الزراعة، المحاسبة والمالية، التسويق وإدارة الأعمال... الخ، حيث أن التحدي الذي يواجه التعليم المقاولاتي هو محاولة تغيير الثقافة ونمط التفكير السائد بين الشباب من خلال تعزيز خبرات التعلم لدى الطلبة في جميع العلوم على اختلاف أنواعها، وزيادة قدرات الجامعة في خلق الثروة للمجتمع. إلا أن هناك بعضا من الجامعات التي طورت برامج تعليم المقاولاتية وجعلتها جزءاً لا يتجزأ من البرامج التعليمية في الجامعة، وقادت هذه العملية كليات إدارة الأعمال مثل جامعة "Sheffield".

وقد كانت أولى محاولات إدخال التعليم المقاولاتي في المنهاج الجامعي في المملكة المتحدة في اسكتلندا من أجل زيادة عدد الشركات التجارية فيها، وقد تم تخصيص 28.9 مليون جنيه استرليني عام 2000 لدعم 12 مركزا للمقاولاتية في المملكة المتحدة، وهذا من أجل تسويق الأبحاث وتبني المقولة العلمية ودمج ثقافة المقاولاتية في المساقات العلمية كالهندسة، وفي عام 2001 تم صرف 15 مليون جنيه استرليني إضافي لتعزيز النجاحات التي حققت في السابق، كما قامت وزارة التربية والتعليم في المملكة المتحدة بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة ووزارة المالية بتخصيص منح مقاولاتية من أجل تمكين الشباب الفقراء من تطوير المهارات الإدارية والمقاولاتية لديهم، وتمكينهم من تحويل أفكارهم إلى حقيقة وتعزيز فرص نجاحها على أرض الواقع.

3- التجربة اليابانية

قامت اليابان بعدة أعمال لغرس الروح المقاولاتية في الطالب كي يصبح مقاولاً أهمها:¹

- أجرت السلطات اليابانية عمليات إصلاح واسعة النطاق في النظام التعليمي، كما قامت الجامعات اليابانية بعقد تحالفات إستراتيجية مع بعضها البعض ومع قطاع الأعمال والإدارة؛
- أعطيت الجامعات الحكومية الوطنية الاستقلالية الكاملة في الحكم الذاتي من أجل تحسين التكنولوجيا، وتطوير الموارد البشرية فيها، وتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعات العلمية والبحثية وحاجات سوق العمل والتجارة؛
- ربط الجامعات بقطاع الأعمال كي تتاح إمكانية إنشاء منظمات مقاولاتية جديدة للشباب؛
- وضع معايير جديدة للنظام التعليمي والتربوي تستهدف تشجيع الابتكار والابداع والمقاولاتية.

¹ نفس المرجع، ص 125.

3- التجربة المصرية:

توصلت دراسة شاملة لقياس مستوى المقاولاتية في مصر سنة 2008، أن السياسات التعليمية هي السبب الرئيس لتأخر المقاولاتية، موضحة أن السياسات التعليمية لا تشجع على مفهوم هذا التوجه.¹ وفي إطار محاولة تحسين الوضعية الحالية ومحاولة ترقية المقاولاتية جاءت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمقترح إصلاحي لا يقتصر فقط على تطوير التعليم النظامي بل يشمل ثلاثة محاور وهي:²

3-1- التعليم النظامي من أجل المقاولاتية:

هو تنمية المعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة لدخول عالم المقاولاتية كجزء أساسي من المناهج والمقررات المقدمة من خلال نظام التعليم الرسمي على مستوياته المختلفة لتحقيق الآتي:

- تنمية وعي الطالب بأهمية ودور المقاولاتية للمجتمع؛
- رفع مستوى اهتمام الطالب بالعمل الخاص واعتباره أحد البدائل للتغلب على مشكلة نقص الوظائف المتاحة في سوق العمل؛
- اكساب الطالب احتكاك مبكر مع مجالات العمل وإدارة الأعمال؛
- إتاحة الفرصة للطلاب للتعلم من خلال الممارسة الفعلية (من خلال إدارة شركة متناهية الصغر أو مؤسسة افتراضية داخل نطاق مكان التعلم)؛
- اكتساب المهارات الخاصة بإنشاء شركة صغيرة، والمعلومات الإدارية الخاصة بذلك.

3-2- برامج التعليم المستمر من أجل المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة:

وتستهدف تنمية المهارات المقاولاتية عند الخريجين والمقبلين على إنشاء مؤسسات صغيرة، ويقترح أن تتولى الجامعات تلك المسؤولية بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني.

3-3- التعليم والتدريب من أجل امتلاك مشروع صغير:

ويهدف هذا النوع من البرامج إلى تحويل الموظف العادي من العمل لدى الغير إلى خالق لوظيفة خاصة لنفسه. وتتهتم هذه البرامج بتعليم الخطوات الأولى لبدء العمل الخاص مثل:

- طرق تمويل المؤسسات؛
- القوانين الحاكمة للعمل الخاص؛

¹ سامي السيد، التعليم الفاشل سبب تأخر ريادة الأعمال والرجال أكثر ميلاً للعمل الحر عن النساء، <http://www.annaharkw.com/annahar/Article.aspx?id=173316> (consulté le 20/01/2015 à 22 :00h).

² قوجيل محمد، دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية، الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 6-8 أبريل 2010، ص13.

- نظم الضرائب ومبادئ المحاسبة؛
- التسويق.

على أن تتولى الجامعات تلك المسؤولية بالتعاون مع وزارة العمل/الصناعة/ آخرون.

4- التجربة الأردنية:

نلمس في البيئة الأردنية جهود جمعية الرواد الشباب التي تأسست عام 1998 كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد رواديين شباب من خلال تبادل الآراء والبحوث الدراسية والتعليم والتدريب والتأييد والدعم، وذلك لتعزيز مستوى مهارات الرياديين ما يسمح لهم بالتنافس في الاقتصاد العالمي.

ونلمس أيضا توجه السياسات الحالية في الأردن نحو دعم المقاولاتية من خلال رعاية الشباب في العديد من المجالات والاهتمام بالطفل وتوفير بيئة وحياة أسرية داعمة له. وتعدد المبادرات المقاولاتية لدعم الشباب وتوفير البيئة المحفزة للإبداع وتنمية روح المقاولاتية لديهم مثل: المجلس الوطني الشبابي للإبداع والتميز، صندوق تمويل المشاريع المقاولاتية للشباب.

وفي هذا الصدد نشير إلى مركز الملكة رانيا للريادة، وهي منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشئت في أكتوبر لعام 2004 ، وتتمثل مهمة المركز في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية المقاولاتية وتسويق التكنولوجيا، ويستهدف المركز في عمله تحديدا طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية من أجل تعزيز وبناء قدراتهم الشخصية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد لهم، وتطوير الروح والشخصية الريادية لديهم وذلك من خلال برامج المركز والتي تتضمن كلا من: جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة، وبرنامج استثمار التكنولوجيا، وبرنامج تواصل الأردن، ونادي الريادة الطلابي.¹

ويعد انتشار حاضنات الأعمال في الأردن والتي تعد نموذجا رياديا فاعلا لجيل الشباب، وانتشار حاضنات الأعمال التقنية في العديد من الجامعات الأردنية كجامعة اليرموك لخدمة الطلبة المقاولين. ومن أجل تنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وحوسبة التعليم، إذ أن إستراتيجية المملكة الأردنية تتجه وبشكل كبير وفاعل نحو هذا القطاع الواعد لمواكبة التقدم التكنولوجي المعلوماتي في العالم وبناء مجتمع المعرفة، ولدعم المبادرات الإبداعية للعديد من المقاولين في هذا المجال، وتفعيل دور التدريب والتطوير المهني في العديد من المحافظات الأردنية من قبل مؤسسات التدريب المهني.²

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص127.

² اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين: تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية، 2010، ص21.

5- التجربة البحرينية:¹

إن برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال قد تم تبنيه وتطبيقه في مملكة البحرين، وذلك نتيجة للبيئة العملية في البحرين والحاجة الخاصة للمقاولين البحرينيين، وقد هدف البرنامج إلى:

- توفير الموارد البشرية المدربة التي تعمل على تدريب ومشاورة ومساندة مقاولي الأعمال المحتملين؛
- التعاون مع المؤسسات المعنية بتسهيل وتنمية الصناعات الصغيرة، ويكون بذلك البرنامج أكثر أهمية إذا استخدمت هذه الصناعات لأهداف على المدى الطويل.

وقد قام مكتب ترويج الاستثمار والتكنولوجيا التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) استنادا لخلفيته السابقة بتنظيم برنامج تدريب المدربين على تدريب المقاولين ومساندة المشاريع الصغيرة والجديدة في البحرين، وقد شارك في هذا البرنامج 27 مشاركا يمثلون مختلف المعاهد التعليمية والمتخصصة، وقد كان هذا البرنامج هو بداية تنمية وتدريب المقاولين في المملكة.

وقد استطاع برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال منذ تطبيقه في عام 2000 ، تدريب 111 مقاولا من مقاولي البحرين المحتملين خلال 7 برامج تدريبية، وإلى مشورة 165 من المقاولين، ونتيجة لذلك تمكن 40 من المقولين من البدء بمشاريعهم الخاصة في مختلف القطاعات الصناعية والخدمية.

ونظرا للنجاح الكبير الذي حققته مملكة البحرين، والذي جعلها تكون المركز المحوري لتدريب المقاولين، والعمل على تعميم هذه التجربة وتقييمها في المنطقة من أجل تطوير وتنمية المشاريع الصغيرة في المنطقة، ولذلك فقد قامت العديد من المؤسسات الحكومية في المنطقة العربية بإظهار رغبتها في تفعيل هذا البرنامج في دولها كالأردن، السعودية، الكويت، عمان واليمن.

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص ص 126-127.

خلاصة الفصل الثالث

من خلال دراستنا توصلنا إلى أن التعليم يعتبر استثمارا وعاملا مهما في النمو الاقتصادي. وتكمن أهمية مؤسسات التعليم العالي (خاصة الجامعة) في أحد أهم مخرجاتها، وهم حاملي الشهادات الذين يعتبرون المستفيدين الأساسيين من العملية التعليمية. وذلك من خلال تزويدهم بالمعارف، المهارات، القدرات والمؤهلات اللازمة، التي تفتح لهم المجال لدخول سوق العمل.

ونظرا للأهمية الكبيرة التي أصبح يحظى بها التعليم، فقد تبنت الدولة الجزائرية لمجموعة من الإصلاحات التربوية لمواكبة التغيرات التي يشهدها العالم، حيث قامت الجزائر بعدة تعديلات على نظامها التربوي منذ الاستقلال، فجددت المحتويات التعليمية وفق الأهداف المسطرة، وبنيت المناهج الدراسية على أساس منظور بيداغوجي جديد، ونظرا أن الممارسات البيداغوجية تستند على مرجعيات نظرية لتدعيم خطاباتها وورثاتها، فقد تم استحضار الخلفيات النظرية للمقاربات البيداغوجية المستمدة أساسا من حقول الفلسفة والعلوم الإنسانية والعلوم المعرفية.

ومن ثم جاء الاهتمام بالتعليم المقاولاتي الذي نتج عن التزاوج بين حقلي المقالة في الأعمال والتعليم، لما له من تأثير ومساهمة في تنمية قدرات المتعلم وتعديل نمط تفكيره التقليدي بشكل يجعله مقاولا قادرا على المبادرة ودخول حقل الاستثمار بشكل فعال، مما يساهم بشكل قوي في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وهذا ما يؤكد على ضرورة إدراج مقررات دراسية في المقاولاتية خاصة في التعليم العالي، وهنا تأتي التجارب الدولية في تعليم المقاولاتية سواء العربية أمثال الأردن والبحرين كونها أقرب للجزائر في الظروف الاقتصادية، أو التجارب الغربية كونها الدول الأولى التي تبنت التعليم المقاولاتي، لتبيان مدى النقص الذي يواجهه دعم الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي الجزائري.

**الفصل الرابع: دراسة ميدانية لأثر
المقاربات البداخوجية في تنمية الروح
المقاولالية لدى عينة من الطلبة الجزائريين**

تمهيد

بعدما تم استعراض الجانب النظري للدراسة في الفصول السابقة التي تم تخصيصها للإلمام بالمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، سوف نحاول في هذا الفصل الأخير دعم التحليلات النظرية السابقة من خلال إجراء دراسة ميدانية نحاول من خلالها الإجابة على الفرضيات الموضوعة في بداية هذا البحث.

تقوم هذه الدراسة على استبيان تم إعداده من طرف الباحثة انطلاقاً من فرضيات البحث والملاحظات الميدانية وبالاعتماد على مختلف الدراسات السابقة وبلاستعانة بأراء بعض الأكاديميين، حتى الوصول إلى الشكل النهائي لهذا الإستبيان.

وتستهدف الدراسة عينة من الطلبة الجامعيين، وهذا من أجل معرفة مدى تأثير المقاربة البيداغوجية المتبناة في تنمية روح المقاوالتية لديهم.

ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو الموالي:

- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية؛
- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة وتفسيرها؛
- اختبار صحة الفرضية الثالثة.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

إن ضبط الجانب المنهجي للدراسة الميدانية يعتبر عاملا ذا تأثير مهم في مصداقية النتائج المتوصل إليها، لذلك سنقوم في هذا المبحث بتوضيح طبيعة هذه الدراسة من خلال استعراض محددات ونموذج الدراسة، بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة، والجزء الأخير يتم فيه استعراض أداة الدراسة والتي تتمثل في إستبيان موجه لطلبة ثلاثة من كليات الإقتصاد.

المطلب الأول: محددات ونموذج الدراسة

عند قيامنا بهذه الدراسة وضعنا بعض الحدود لها، كما وضعنا نموذج فرضي لهذه الدراسة وذلك كما يلي:

1 - محددات الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في ظل المحددات التالية:

- تتمثل الحدود المفاهيمية للدراسة في إقتصارها على دراسة مدى مساهمة المقاربات البيداغوجية الحالية في اكساب الطلبة للمهارات المقاولانية، وأثر هذه المهارات على تنمية الروح المقاولانية لديهم؛
- تم اختيار كليات الاقتصاد كنموذج للمؤسسات التعليمية، باعتبار أن هذه الكليات أبرز المؤسسات التعليمية في الجزائر التي تهتم بتعليم المقاولانية. وقد اقتصرت الدراسة على كليات ثلاث جامعات هي: الجزائر (3)، بومرداس، وبويرة؛
- اقتصرت الدراسة على آراء الطلبة، وهذا باعتبار أنهم يمثلون أول الأطراف المستهدفة من العملية التعليمية؛
- اهتمت هذه الدراسة بآراء طلبة السنة الثالثة، والماستر والدكتوراه (نظام LMD)، باعتبارهم سبق وأن درسوا مضمون ومحتوى البرامج التعليمية في شكل مقاييس ومواد تعليمية، طيلة فترة دراستهم في الجامعة؛
- تم اختيار خمس تخصصات وهي المقاولانية، إدارة أعمال، التسويق، مالية ومحاسبة، واقتصاد نقدي وبنكي، وهذا لوجود عدد كبير من التخصصات موزعة على الكليات الثلاث، حيث تم اختيار تخصص من كل شعبة بالإضافة إلى تخصص المقاولانية باعتباره التخصص الذي يهتم بصفة مباشرة بالتعليم المقاولاني.
- أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2017/2018.

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة أساسية متمثلة في الإستبيان والذي تم تصميمه من طرف الباحثة انطلاقا من فرضيات البحث والملاحظات الميدانية وبالاعتماد على مختلف الدراسات السابقة وبالإستعانة بآراء بعض المتخصصين؛
- هذه الدراسة استكشافية بطبيعتها، فهي تهدف إلى المساهمة في تحديد أثر المهارات المقاولة التي يكتسبها الطلبة الجامعيين في الجزائر في ظل المقاربة البداغوجية المتبناة في تنمية الروح المقاولة لديهم.

2- نموذج الدراسة

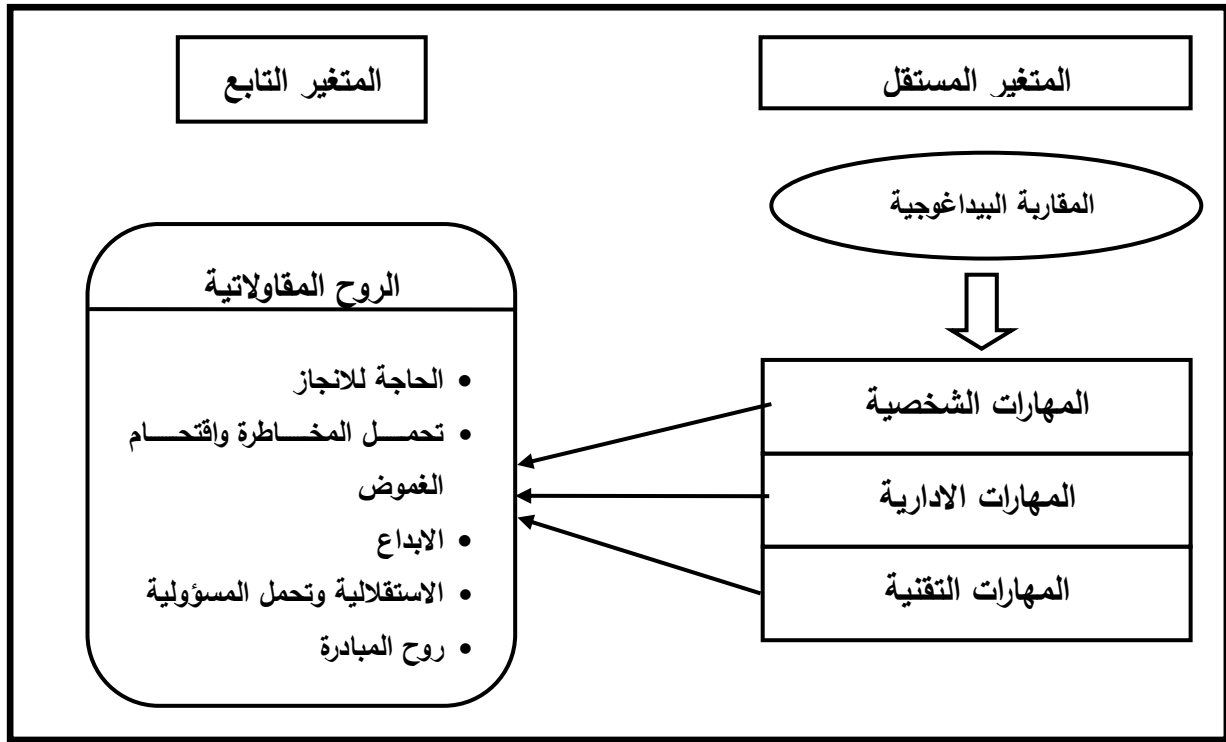
إن الهدف الأساسي من أغلب الدراسات هو تحديد العلاقات التي تربط بين مجموعة من المتغيرات، هذه الأخيرة التي تقسم إلى أنواع عدة، أهمها المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة.

فالمتغيرات التابعة هي التي تحظى باهتمام كبير من قبل الباحث الذي يهدف بالأساس إلى شرحها وتفسير آليات حدوثها، أما المتغيرات المستقلة فهي التي تمارس تأثير إيجابي أو سلبي على المتغير التابع، بتعبير بسيط فالمتغير المستقل يمثل السبب والمتغير التابع يمثل النتيجة.¹

ويقصد بنموذج الدراسة إعطاء تصور واضح للمتغيرات المكونة للبحث، حيث تم استنتاج نموذج الدراسة وذلك استنادا إلى الإطار النظري وما أفرزته مراجعة الدراسات السابق، وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وذلك على النحو الذي يوضحه الشكل الآتي:

¹ Sekaran.U. **Research methods for business: Askill building**, 4 th Ed. India, Wiley india Edition, 2007, p 88, p89.

الشكل رقم (4-1): النموذج الفرضي الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة.

يتكون نموذج الدراسة من المتغيرات التالية:

2-1 - المتغير المستقل: المقاربة البداغوجية "pedagogical approaches"

■ **المقاربة:** كلمة مقارنة تعني الطريقة كما تعني التناول، ولذلك فهي تصدق على كل الطرق التعليمية على اختلاف أنواعها، فالمقاربة هي الطريقة التي يتناول بها الشخص أو الدارس أو الباحث للموضوع أو الطريقة التي يتقدم بها في الشيء.¹ فهي أساس نظري يتكون من مجموعة من المبادئ يتأسس عليها برنامج دراسي.²

فالمقاربة هي الكيفية العامة أو الخطة المستعملة لنشاط ما ترتبط بأهداف معينة، والتي يراد منها دراسة وضعية، أو مسألة أو حل مشكلة، أو بلوغ غاية معينة، أو الانطلاق في مشروع ما.

■ **البداغوجيا:** مصطلح تربوي أصله يوناني ويعني لغة توجيه الطفل، وقد اعتبر "E.Durkheim" البداغوجيا: نظرية تطبيقية للتربية تستمد مفاهيمها من علم النفس وعلم الاجتماع. أما بالنسبة لـ

¹ عباس السمرائي، بسطويسي أحمد، طرق التدريس في مجال التربية البدنية الرياضية، مطابع جامعة الموصل، 1984، ص51.

² أحمد زكي صالح، التعليم وأساسه ومناهجه ونظرياته، مكتبة النهضة، 1982، ص77.

"R.Hubert": فالبيداغوجيا هي ليست علما ولا تقنية ولا فلسفة ولا فنا، بل هي هذا كله منظم وفق تفصيلات منطقية.

فالبيداغوجيا هي جملة الأنشطة التعليمية- التعلمية التي تتم ممارستها من قبل المعلمين والمتعلمين¹. وتتبنى البيداغوجيا على ثلاثة عناصر رئيسية هي: المعلم، والمتعلم، والمعرفة، أي: إن المعلم هو الذي ينقل المعرفة إلى المتعلم عبر المضامين والمحتويات، والطرائق البيداغوجية، والوسائل الديداكتيكية...الخ.

■ **المقاربة البيداغوجية "approche pédagogique"**: اعتبرت المقاربة البيداغوجية كموجه، ينظم الوضعيات التعليمية- التعلمية من أجل بلوغ غايات محددة، لذلك ارتكزت على استراتيجية يتم بمقتضاها معالجة المشكلة أو تحقيق هدف معين، باعتماد إجراءات واستخدام صيغ ووسائل تطبيقية. وللمقاربة البيداغوجية تأثير هام في تحفيز المتعلم على القيام بعدة أنشطة وعلى التفاعل مع موضوع التعلم وسياقه بشكل عام.²

وسيتم قياس المقاربة البيداغوجية من خلال:

2-1-1- المهارات الشخصية "personal skills"

يعتبر المقاول عند "J. Schumpeter" محور التنمية الاقتصادية، فالمكانة التي يحتلها في الدولة تفرض عليه التحلي بروح المخاطرة والبحث عن مهارات شخصية، تساعد على قيام مؤسسته في سياق متلائم مع المحيط الغامض، وهذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها لدى المتعلمين أو المتدربين في أي برنامج تعليمي وتربوي في المقاولة لأنها جوهر المهارات الشاملة في تعزيز السلوك المقاولة، وأبرز هذه المهارات مايلي:

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة؛
- مهارات الإبداع؛
- القدرة على التغيير؛
- المثابرة والعمل الجاد؛
- القدرة على التنفيذ.

¹ - أحمد أوزي، المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2006، ص150.

² Legendre R , Dictionnaire actuel de l'éducation , Larousse , Paris/ Montréal , 1988.

2-1-2- المهارات الادارية "management skills"

هي مجموع المهارات التي ينبغي توفرها لدى الفرد، ويتميز بها عن غيره ليتمكن من إدارة مؤسسته بنجاح، وتشمل المهارات التالية:

- وضع الأهداف والتخطيط؛
- صنع القرار؛
- إدارة العلاقات الإنسانية؛
- التسويق والمبيعات؛
- المهارات المالية والمحاسبية؛
- الرقابة وتقييم الأداء؛
- القدرة على التفاوض الفعال؛
- تنظيم وإدارة نمو المشروع.

2-1-3- المهارات التقنية "technical skills"

نقصد بالمهارات التقنية تلك الكفاءات والمهارات التي تساعد الفرد على مواكبة التطور التكنولوجي، كاستعمال الحاسوب الآلي، الانترنت، والأجهزة المصاحبة لهذا التطور، وأيضا التميز بصفات سلوكية وشخصية، ومن بين هذه المهارات مايلي:

- تحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها؛
- التعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة؛
- مراقبة البيئة؛
- إدارة الأعمال التقنية؛
- بناء الشبكات؛
- العمل ضمن فريق.

2-2- المتغير التابع: الروح المقاولانية "The Entrepreneurship Spirit"

هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولانية، ومن خلال الدراسات السابقة وقصد تسهيل الفهم والإستيعاب فقد ارتأينا تجميعها على النحو التالي:

2-2-1 - الحاجة للإنجاز "Need for Achievement"

هي حاجة الفرد إلى تحقيق نتائج حقيقية ملموسة تتضمن قدرا من التحدي، وتشير إلى الرغبة في تقديم أفضل إنجاز، أو الفوز في موقف تنافسي معين.

2-2-2 - الميل للمخاطرة واقتحام الغموض "Risk Taking Propensity and Facing Ambiguity"

هو نزوع الفرد إلى المجازفة في اتخاذ القرارات في ظل بيئة تتسم باللايقين، حيث النتائج لا تكون مؤكدة، لعدم توفر المعلومات الكاملة، أو تكون المعلومات غير واضحة، أو عندما يكون هناك خطر حدوث نتائج غير مخطط لها.

2-2-3 - الإبداع "Creativity"

اعتمدنا تعريف "Shumpeter" للإبداع، حيث عرفه بأنه القدرة على ابتكار منتج جديد، أو خدمة جديدة، أو تقنية جديدة، أو عمليات إنتاجية جديدة ووضعها موضع الممارسة، وقد حدد خمس أشكال للإبداع هي: تقديم منتج جديد، تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد، افتتاح أو دخول سوق جديدة، الحصول على مصدر جديد للمواد الأولية أو المواد نصف مصنعة، تنفيذ وإنشاء منظمة جديدة أو صناعة جديدة.

2-2-4 - الاستقلالية وتحمل المسؤولية "Independency (Autonomy) and Responsibility"

الاستقلالية هي رغبة الفرد في أن يكون المتحكم في قراراته دون الاعتماد على الآخرين في بلوغ الأهداف. أما تحمل المسؤولية فهو قدرة الفرد على تحمل نتائج قراراته من نجاح أو فشل، دون أن يعزو النجاح أو الفشل للآخرين أو الظروف أو الحظ.

2-2-5 - روح المبادرة "Initiativeness"

هي الثقة العالية بالنفس والايمان بالفكرة والدفاع عنها أمام مختلف التحديات، لغاية الوصول الى تحقيق الهدف المحدد. بالاعتماد على المقومات الذاتية والمعارف والمهارات المكتسبة على مر السنين.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

نظرا لصعوبة واستحالة دراسة جميع مفردات مجتمع البحث موضوع الاهتمام، وذلك لكبر حجمه كان لزاما علينا الاعتماد على أسلوب العينات لجمع البيانات الأولية المطلوبة.

1- تحديد مجتمع الدراسة

قبل اختيار العينة وحجمها يتوجب تحديد مجتمع الدراسة، هذا الأخير يعرف على أنه: جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشترك في صفة معينة أو أكثر، والتي يكون جمع البيانات حولها مطلوباً، أي أنه مجموعة وحدات إحصائية تشترك في خاصية أو عدة خصائص.¹

وكما ذكرنا سابقاً فإن الحيز الجغرافي للدراسة تم حصره في ثلاث كليات للاقتصاد، حيث ستركز الدراسة التطبيقية على معرفة أهم المهارات المقاولانية المكتسبة من طرف الطلبة في هذه الكليات في ظل المقاربة البداغوجية المتبناة، ومدى تأثير هذه المهارات في تنمية الروح المقاولانية لديهم.

والجدول التالي يوضح توزيع الطلبة في الكليات السابقة الذكر خلال الموسم الدراسي 2018/2017:

الجدول رقم (4-1): توزيع الطلبة في كليات الاقتصاد لجامعات الجزائر 3، بومرداس، بويرة خلال الموسم الدراسي 2018/2017

المجموع	بومرداس	بويرة	الجزائر 3	الجامعة
40.759	4.862	4.423	31.474	عدد طلبة

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إحصائيات كليات الاقتصاد لجامعات الجزائر 3، بومرداس، بويرة للموسم الدراسي 2018/2017.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كلية الاقتصاد لجامعة الجزائر 3 تأتي في المرتبة الأولى من حيث عدد الطلبة تليها كلية الاقتصاد لجامعة بومرداس، ثم جامعة بويرة كأصغر كلية من حيث عدد الطلبة بالنسبة للكليات التي كانت محل الدراسة، إلا أن عدد الطلبة متقارب بين كلتي جامعة بومرداس وبويرة.

وبمأن درستنا ستهتم بأراء طلبة السنة الثالثة، والماستر والدكتوراه (نظام LMD)، باعتبارهم سبق وأن درسوا مضمون ومحتوى البرامج التعليمية في شكل مقاييس ومواد تعليمية، طيلة فترة دراستهم في الجامعة، لذلك سنوضح فيما يلي توزيع الطلبة لهذه المراحل الدراسية في الكليات السابقة الذكر خلال الموسم الدراسي 2018/2017:

¹ Syntec Emo, Etudes Marketing et Opinion : Fiabilité des méthodes et bonne pratiques, Paris : Dunod, 2008,p117.

جدول رقم (4-2): توزيع الطلبة حسب السنة الدراسية

السنة	الجامعة	الجزائر 3	بويرة	بومرداس	المجموع
السنة الثالثة		7077	832	762	8.671
ماستر		6.310	1374	1474	9.158
دكتوراه		403	86	34	523
المجموع		13.790	2292	2270	18.352

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إحصائيات كليات الاقتصاد لجامعات الجزائر 3، بومرداس، بويرة للموسم الدراسي 2017/2018.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الطلبة المستهدفين من خلال دراستنا يدرسون ماستر (ماستر 01 + ماستر 02) بنسبة 55% من مجموع الطلبة المستهدفين، في حين يمثل الطلبة الذين يدرسون السنة الثالثة ما نسبته 42% من مجموع الطلبة المستهدفين، في حين أضعف نسبة يمثلها طلبة الدكتوراه بنسبة 3%، وهذا راجع إلى أن عدد المناصب المفتوحة للالتحاق بالدكتوراه تكون محدودة.

2- تحديد عينة الدراسة حسب رابطة التركيبة الأمريكية

يتكون المجتمع الإحصائي المستهدف من 18352 طالب، وبغرض تحديد حجم العينة الملائم لهذا المجتمع الإحصائي، استخدمت الباحثة المعادلة الإحصائية لمدخل رابطة التركيبة الأمريكية وهذا على النحو التالي:

$$n = \frac{X^2 NP(1-p)}{D^2(N-1)+X^2 P(1-P)}$$

حيث:

n: حجم العينة.

N: حجم المجتمع.

P: النسبة المقدرة للعينة من المجتمع (40%).

(1-p): النسبة المكملة المقدرة (60%).

D: الخطأ في التقدير (05%).

X: قيمة مربع كاي ويساوي (1,96) عند مستوى الثقة (95%) الخطأ (05%).

وبالتطبيق العددي في معادلة رابطة التركيبية الأمريكية نجد:

$$n = \frac{3,8416 * 18352 * 0,4 * 0,6}{0,0025 * 18351 + 3,8416 * 0,4 * 0,6} \approx 362$$

وبعد تحديد عينة الدراسة والتي تم إختيارها بطريقة عشوائية، تم توزيع إستمارات الإستبيان على أفراد العينة الإحصائية خلال السداسي الثاني للموسم الدراسي 2018/2017، وتم الحصول على النتائج التالية بعد عملية توزيع واستلام استمارات الإستبيان:

جدول رقم (4-3): توزيع أفراد العينة في كل كلية

الجامعة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات الملغاة	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
الجزائر 03	250	223	13	210	37.5%
بومرداس	200	190	05	185	33.04%
بويرة	200	176	11	165	29.46%
المجموع	650	589	29	560	100%

المصدر: من اعداد الباحثة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الباحثة قامت بتوزيع الإستبيانات أكبر من العدد المطلوب وذلك للحصول على معلومات أكثر دقة ومصداقية من طرف الطلبة في الكليات الثلاث. حيث تم توزيع الإستبيان على 650 طالب موزعين على الكليات الثلاث، ليتم استرجاع 589، وقد تضمنت بعض الإستبيانات المسترجعة بعض القيم المفقودة، حيث تم الغاء 29 استمارة مسترجعة بسبب وجود بيانات مفقودة بشكل كبير في أحد المحاور أو أكثر، والتي لا يمكن معالجتها دون التأثير على اتجاه اجابات المبحوثين، وعليه تم الحصول على 560 استبيان قابل للدراسة وهو أكبر من العدد المطلوب.

المطلب الثالث: أداة الدراسة

تم الاعتماد على عدة أساليب لجمع البيانات في هذه الدراسة، فبالإضافة إلى مراجعة الأدبيات النظرية ومختلف الإحصائيات الكلية الخاصة بموضوع البحث، اعتمدنا أساسا على أسلوب الإستبيان في الجانب الميداني.

1- تصميم أداة الدراسة

صممت الباحثة استبانة احتوت على 39 عبارة، خصصت العبارات السبعة الأولى للبيانات الشخصية، بينما تناولت العبارات من 08 إلى غاية 39 متغيرات الدراسة، وهي الروح المقاولاتية كمتغير تابع والمقاربة البداغوجية كمتغير مستقل، معتمدين على مقياس ليكرت الخماسي، إذ يقابل كل عبارة من عبارات المحور قائمة تحمل الخيارات التالي: "موافق تماما"؛ "موافق"؛ "لست متأكد"؛ "غير موافق"؛ "غير موافق تماما"، وقد تم إعطاء كل خيار من الخيارات درجات لتتم معالجتها على النحو التالي:

- موافق تماما: 5 درجات؛
- موافق: 4 درجات؛
- لست متأكد: 3 درجات؛
- غير موافق: درجتان؛
- غير موافق إطلاقا: درجة واحدة.

ويرجع سبب الاعتماد على هذا المقياس لأنه يتميز بجملة من المزايا والتي يمكن إجمالها في النقاط الآتية:

- يعطي حكما أكثر دقة للمقياس؛
- تركيبته بسيطة وغير معقد، ويكون إحساسا جيدا عند المستجيب لأنه يتيح له فرصة لاختيار أكبر عدد ممكن من العبارات المتعلقة بنفس الموقف؛
- له درجة كبيرة من الصدق والثبات؛
- يعطي درجة لكل سؤال من أسئلة الإستبيان، وعلى المجيب أن يجيب على كل عبارات المقياس.

وقد تم إعداد هذه الاستبانة اعتمادا على عدد من الدراسات السابقة واستشارة عدد من الأكاديميين. وتفاصيل ذلك فيما يلي:

المتغير التابع وهو الروح المقاولة، تم قياسه من خلال الخصائص المقاولة حيث احتوى على متغيرات فرعية هي: الحاجة للإنجاز، الميل للمخاطرة وإقتحام الغموض، الإبداع، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، روح المبادرة، وخصصت عبارتين لكل متغير، أي 10 عبارات لقياس مختلف هذه المتغيرات الفرعية.

أما المتغير المستقل وهو المقاربة البيداغوجية، فقد تم قياسه من خلال المهارات المقاولة التي اكتسبها الطالب خلال دراسته الجامعية، وتتمثل هذه المهارات في: المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، والمهارات التقنية، وقد خصصت 22 عبارة لقياس هذه العبارات.

والجدول الموالي يوضح المتغيرات المستقلة والتابعة الرئيسية والفرعية منها والعبارات المتعلقة بها:

الجدول رقم (4-4): تصميم أداة الدراسة

المتغير التابع: المقاربة البيداغوجية		المتغير المستقل: الروح المقاولة	
العبارات	المتغير الفرعي	العبارات	المتغير الفرعي
18،19،20،21،22 23 ،	المهارات الشخصية	9 ، 8	الحاجة للإنجاز
		11 ، 10	الميل للمخاطرة وإقتحام الغموض
،24،25،26،27 29،30،31،32 28	المهارات الإدارية	13 ، 12	الإبداع
		15 ، 14	الاستقلالية وتحمل المسؤولية
،36 ، 35 ، 34 ، 33 39 ، 38 ، 37	المهارات التقنية	17 ، 16	روح المبادرة

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على تصميم الاستبانة.

2- إختبار أداة الدراسة

بعد اكتمال تصميم أداة الدراسة المقترحة تم إجراء اختبارات الصدق والثبات عليها للتحقق من جودتها وقدرتها على قياس الظاهرة محل الدراسة كما يلي:

2-1- صدق الاستبيان

يمكن القول أن الصدق يشير إلى درجة استقلالية الإجابات عن الظروف العرضية للبحث، ومن ثمة إلى مدى صلاحية أداة جمع البيانات لقياس ما وضعت لقياسه، لأن الصدق يرتبط أساسا بقابلية تكرار التجارب والاكتشافات العلمية، ولن يتأتى هذا إلا بمعينة وأدوات جمع بيانات ومعالجة إحصائية مناسبة.¹

2-1-1- الصدق الظاهري

ويقوم على فكرة مدى مناسبة فقرات الاستبيان لما يقيس ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل. ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين (05 محكمين)* من ذوي الخبرة لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم استبعاد بعض العبارات، وإعادة صياغة بعضها الآخر، وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة. لنتحصل في الأخير على استبيان شامل لمجموعة من العناصر المراد دراستها والتي يمكن أن توجه إلى الفئة المستهدفة**.

2-1-2- صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان مجتمعة وتم حسابه بناءا على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 20 فرد، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

¹ دليو فضيل، معايير الصدق والثبات في البحوث الكمية والكيفية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، العدد 83، ديسمبر 2014، ص161.

* للإطلاع على قائمة محكمي الاستبيان يرجى الرجوع إلى الملحق رقم 1.

** للإطلاع على نموذج الاستبيان في شكله النهائي يرجى الرجوع إلى الملحق رقم 2.

الجدول رقم (4-5): صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

العبارات	ارتباط العبارة بالمحور	Sig	النتيجة
الحاجة للإنجاز	0.709**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
الميل للمخاطرة واقتحام الغموض	0.553**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
الابداع	0.635**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
الاستقلالية وتحمل المسؤولية	0.769**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
روح المبادرة	0.682**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
المهارات الشخصية	0.769**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
المهارات الإدارية	0.707**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
المهارات التقنية	0.640**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
الروح المقاولة	0.683**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
المهارات المقاولة	0.751**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي

** الارتباط معنوي عند مستوى 1%

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معامل ارتباط كل متغير من المتغيرات مع محورها موجب ودال إحصائيا عند مستوى من الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على إتساق هذه العبارات مع محاورها، ونفس الأمر بالنسبة لمعاملات الارتباط بين كل محور والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان، وبالتالي التحقق من صدق الإتساق الداخلي للأداة

2-3- ثبات الإستبيان

يشير إلى الإنتظام أو إلى الحد الذي يتم فيه فهم نتائج المقياس فهما صحيحا، أي مدى دقة النتائج وعلو درجة التوافق في حالة تكرارها، في وقت آخر من طرف باحث آخر، ومن ثم قابلية تعميمها، أي الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات

زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات إستبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ وتتمثل صيغة هذا المعامل في:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2}\right)$$

حيث:

K: يمثل عدد الأفراد؛

Si: مجموع تباين الأفراد؛

St: تباين الدرجة الكلية.¹

حيث تبين هذه الصيغة معامل ثبات القياس أما معامل الصدق فيساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات. وتتغير مصداقية هذا المعامل حسب العوامل الآتية:

- عدد درجات السلم، حيث كلما كان عدد درجات السلم مرتقعا كلما اتجهت النتائج نحو المصداقية (في حالة بحثنا اعتمدنا على خمس درجات)؛
- عدد عناصر المتغيرات الفرعية في السلم، حيث كلما زاد عدد المتغيرات الفرعية في السلم كلما اتجهت النتائج نحو القبول والمصداقية، (32عبارة في استبيان هذه الدراسة)؛
- حجم العينة، بحيث كلما كانت العينة كبيرة أدى ذلك إلى ارتفاع مصداقية نتائج الدراسة، في حالة بحثنا تحصلنا على 560 استمارة صالحة للدراسة.
- ونشير إلى أننا قمنا بتقسيم عبارات الإستبيان إلى جزئين، وقمنا باختبار صدق وثبات كل جزء لوحده كما هو مبين فيما يلي:

¹ وليد عبد الرحمن خالد الفراء، تحليل بيانات الإستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS"، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، 2009، ص38.

2-3-1- المحور الأول: الروح المقاولانية

الجدول رقم (4-6): نتائج اختبار ثبات المحور الأول من الإستبيان

Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
10.00	0.69

المصدر: مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ بلغت 0,69، وهي أكبر من الحد الأدنى والمقدر بـ 0,6 مما يدل على وجود ثبات مقبول في عبارات المحور كما يدل أيضا على وجود تناسق وترابط بين عبارات الجزء الأول من الإستبيان، وهو دليل على امكانية الوثوق بالأداة في الكشف عن مدى وجود الروح المقاولانية لدى الطلبة الجامعيين.

2-3-2- المحور الثاني: المهارات المكتسبة

يتضمن الجزء الثاني من الإستبيان على مؤشرات القياس الخاصة بتوضيح المهارات المقاولانية المكتسبة من طرف الطلبة، وعدد عبارات هذا الجزء 24 عبارة.

الجدول رقم (4-7): نتائج اختبار ثبات المحور الثاني من الإستبيان

Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
22.00	0.86

المصدر: مخرجات SPSS

بلغت قيمة ألفا كرونباخ 0,86 مما يدل على وجود تناسق وترابط عالي بين العبارات وهو دليل على إمكانية الوثوق بالأداة في الكشف عن مدى اكتساب الطلبة الجامعيين للمهارات المقاولانية في ظل المقاربة البداغوجية المتبناة.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية "SPSS" وتم الاعتماد على بعض الاختبارات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية والأساليب الاستدلالية وكذلك الأشكال البيانية كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لتمثيل الخصائص الديموغرافية والشخصية لعينة الدراسة؛

- المتوسط الحسابي: وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات الإستبيان، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي المقدّر ب (03) لأن التقيط يتراوح بين (01) إلى (05)، وهو يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط؛
- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف إجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة، والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات، ويوضح التشتت في إجابات أفراد الدراسة فكلمًا اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركّز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو العبارات لصالح الأقل تشتتًا عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها؛
- اختبار test-student: يستخدم هذا الاختبار بغرض التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم كما يقيس مدى صدق فروض الدراسة، والدلالة على أن المتغير المستقل يؤثر على المتغير التابع أو العكس، حيث يقارن الأوساط الحسابية لعينة الدراسة بقيمة وسط حسابي مرجح إذ يتم احتساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها؛
- تحليل الانحدار الخطي: يقوم بتوضيح كيف يؤثر المتغير المستقل في المتغير التابع، ويضع في عين الاعتبار هامش الخطأ، والذي يؤوّل إلى الصفر عند تقدير معلمات النموذج، ومن خلاله يتم الحكم على قبول الفرضية أو عدم قبولها؛
- تحليل الانحدار المتعدد: عبارة عن أسلوب إحصائي لا يختلف عن النموذج البسيط لكنه يتميز بتعدد المتغيرات، ويعمل على تفسير تأثير كل متغير مستقل في المتغير التابع، وكذا تحديد أي جزء من المتغير المستقل يؤثر أكثر في المتغير التابع؛
- اختبار الصدق والثبات: بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة وتفسيرها

اشتمل الاستبيان المقدم لعينة الدراسة على محورين أساسيين هما المهارات المقاولاتية المكتسبة في ظل المقاربة البيداغوجية المتبناة كمتغير مستقل، والروح المقاولاتية كمتغير تابع، وقبل إبراز العلاقة بين متغيرات الدراسة وهذا من أجل تأكيد صحة الفرضية الثالثة اثباتاً أو نفياً، سنتطرق أولاً للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، ثم نقوم بعرض وتحليل إجابات أفراد العينة على المتغيرات المستقلة والتابعة للاستبيان وتفسيرها.

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

سنقوم من خلال هذا المطلب باستعراض خصائص عينة الدراسة التي تعبر عن خصائص الطلبة الجامعيين من خلال الإشارة إلى خصائصهم الديموغرافية، ثم تفضيلاتهم عند تخرجهم من الجامعة، لنتطرق في الأخير إلى العلاقة بين الرغبة في انشاء مشروع والخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

ويظهر الجدول الموالي الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، حيث تضمنت خمس متغيرات كما يلي:

الجدول رقم (4-8): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
01	الجامعة	الجزائر (3)	210	37
		بومرداس	185	33
		بويرة	165	30
	المجموع			100
02	التخصص	مقاولاتية	32	6
		إدارة أعمال	173	31
		مالية ومحاسبة	156	28
		اقتصاد نقدي وبنكي	102	18
		تسويق	97	17
	المجموع			100
03	الجنس	ذكر	187	33
		أنثى	373	67

الطلبة الجزائريين

100	560	المجموع		
69	383	25 - 21	السن	04
20	114	30 - 26		
11	63	أكثر من 31		
100	560	المجموع		
40	224	السنة الثالثة (ليسانس)	المستوى الجامعي	05
53	297	ماستر		
7	39	دكتوراه		
100	560	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

نلاحظ من خلال الجدول أن توزيع الطلبة على كليات الاقتصاد للجامعات الثلاث كان متقاربا نوعا ما، إلا أن النسبة الأكبر كانت لجامعة الجزائر بنسبة 37.5% تليها جامعة بومرداس بنسبة 33% ثم جامعة بويرة بنسبة 29.5%. أما بالنسبة للتخصص فنجد أن أغلب المبحوثين يدرسون تخصص إدارة أعمال، أو مالية ومحاسبة بنسبة 30.9%، 27.9% على التوالي، في حين نجد أن أدنى نسبة كانت للفئة التي تدرس تخصص المقاولة بنسبة 5.7%، باعتبار هذا التخصص موجود في كلية الاقتصاد لجامعة بومرداس فقط من بين الكليات الثلاث. في حين نجد أن نسبة أفراد العينة الذين يدرسون تخصص اقتصاد نقدي وبنكي، وتخصص تسويق هي: 18% و 17% على التوالي.

كما يوضح الجدول السابق أن غالبية أفراد عينة الدراسة المقدرة بـ 560 طالب هي من فئة الإناث بنسبة تقدر بـ 66.6%، بينما يشكل الذكور النسبة المتبقية والمقدرة بـ 33.4% من مجموع الطلبة في عينة الدراسة، وهذا راجع إلى هيمنة الطالبات على المقاعد البداغوجية في الجامعة، بسبب حرص الطالبات أكثر على مواصلة المسار الدراسي ومواصلة التكوين والوصول إلى الشهادات العليا.

أما بالنسبة لمتغير السن فإن أغلب الطلبة المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 21 إلى 25 سنة وذلك بنسبة تقارب 68.4%، تليها الفئة العمرية [26-30] بنسبة 20.4%، في حين لا يتعدى أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (أكثر من 31 سنة) نسبة 11.2%، هذه الفئة نجدها تتركز في الغالب على مستوى الماستر والدكتوراه، وهذا راجع إلى أن هناك عدد كبير من طلبة نظام الكلاسيك والذين أتموا دراستهم منذ سنوات فضلوا مواصلة دراستهم على مستوى نظام LMD، وبالتالي سيكون سنهم ينتمي إلى هذا المجال.

كما نلاحظ أن أغلبية الطلبة المبحوثين هم من طلبة الماستر بنسبة تقدر بحوالي 53٪، أما طلبة الليسانس فشكلوا نسبة 40٪، في حين قدرت نسبة طلبة الدكتوراه بـ 7٪.

العبارة رقم (06): هل تعمل (تعملين) حاليا؟

الجدول رقم (4-9): توزيع أفراد العينة حسب شغل وظيفة

النسب المئوية (%)	التكرارات	
25.7٪	144	نعم
74.3٪	416	لا
100.0٪	560	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الطلبة لا يشتغلون حيث يمثلون نسبة 74٪، وهذا لطبيعة الدراسة بالكليات، حيث أن التوزيع الأسبوعي مكثف، في حين نجد النسبة المتبقية والمقدرة بـ 26٪ تمثل نسبة الطلبة الذين يزاولون نشاطا معينا، ونجد أغلب أفراد هذه الفئة وسط الطلبة الذين يدرسون ماستر أو دكتوراه والذين أعمارهم تفوق 24 سنة، خاصة وسط طلبة النظام الكلاسيك الناجحين في الماستر والذين أتموا دراستهم منذ سنوات. كما نجد أن أغلب الطلبة الذين يشتغلون في وظيفة معينة بالموازاة مع دراستهم في الجامعة هم من فئة الذكور.

- إذا كانت الاجابة بنعم، أين تعمل (تعملين)؟

بعد أن حددنا الطلبة الذين يزاولون نشاطا معينا والذين كانت نسبتهم 26٪، سنحدد فيما يلي مكان عملهم، حيث قمنا بالتمييز بين مؤسسة عائلية أو مؤسسة عمومية أو خاصة.

الجدول رقم (4-10): توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل

النسب المئوية (%)	التكرارات	
8.3	12	مؤسسة عائلية
91.7	132	مؤسسة عمومية أو خاصة
100.0	144	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

بالنسبة للطلبة الذين يشغلون منصب عمل، نجد أغلبهم يزاولون عملهم ضمن مؤسسات عمومية أو خاصة بنسبة تقدر بحوالي 92٪، في حين لا تتعدى النسبة 8.3٪ بالنسبة للطلبة الذين يزاولون عملهم ضمن مؤسسات عائلية.

العبارة رقم (07): عند تخرجك من الجامعة ماذا تفضل؟

الجدول رقم (4-11): توزيع أفراد العينة حسب تفضيلات الطلبة عند التخرج من الجامعة

النسب المئوية (%)	التكرارات	
32.0	178	إنشاء مشروع خاص (مؤسسة)
68.0	379	التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة
100.0	557	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

نجد أن أغلب الطلبة يفضلون التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة بعد تخرجهم من الجامعة، بدل إنشاء مؤسسة خاصة، حيث تقدر نسبتهم بحوالي 68٪، في حين نجد نسبة الطلبة الراغبين في إنشاء مؤسسة خاصة تقدر بـ 32٪.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على المتغيرات المستقلة للاستبيان

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض النتائج المتوصل إليها إحصائيا، والمتعلقة بالمهارات المقاوالاتية التي اكتسبها أفراد العينة خلال مسارهم الدراسي، وذلك بالإعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي؛
- الانحراف المعياري؛
- طول الفئة (المجال): لتحديد طول خلايا مقياس "ليكرت" (الحدود العليا والدنيا) تم حساب المدى بطرح أصغر قيمة من أكبر قيمة (5-1=4)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.8 = 4/5)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

الجدول رقم (4-12): حدود مجال كل خيار من خيارات مقياس ليكارت الخماسي

مجال المتوسط الحسابي	[11.8-1]	[12.6-1.8]	[13.4-2.6]	[14.2-3.4]	[5-4.2]
مستوى التوفر	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الباحثة.

ترتب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور، وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهما.

1- المهارات الشخصية

الجدول رقم (4-13): درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور المهارات الشخصية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
18. أقدم أفكار جديدة في عملي مثل إنتاج منتج جديد (سلعة أو خدمة)، أو فتح أسواق جديدة، أو إعداد طريقة جديدة للعمل... الخ	3.88	0.92	مرتفع
19. أحدد مخاطر أي مشروع ومواجهتها	3.72	0.80	مرتفع
20. ألتزم بخطة عمل المؤسسة التي سأعمل بها	4.18	0.75	مرتفع
21. أشارك في عملي لساعات طويلة دون ملل حتى أحقق أهداف المؤسسة	4.12	0.82	مرتفع
22. أقوم بالتغيير المناسب الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة للمؤسسة	4.08	0.78	مرتفع
23. أنفذ كل ما هو مطلوب مني في عملي	4.19	0.83	مرتفع
المهارات الشخصية	4.02	0.51	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة موافقين على العبارات التي تقيس المهارات الشخصية بمتوسط تراوح بين (3.72-4.19)، حيث احتلت العبارة 23 والتي تقيس التزام المبحوثين بتنفيذ ما هو مطلوب

منهم المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.19 وبانحراف معياري 0.83، في حين نجد أن أدنى متوسط حسابي يقابل العبارة 19 والذي بلغ 3.72 حيث تقيس هذه العبارة الاستعداد والميل نحو المخاطرة.

كما نجد أن أفراد عينة الدراسة موافقين على بقية العبارات المتعلقة بالمهارات الشخصية بدرجة مرتفعة والمتعلقة بقياس مهارات الإبداع، القدرة على التغيير، المثابرة والعمل الجاد، والقدرة على التنفيذ.

وبصفة عامة يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات الشخصية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.02 والتي تشير إلى أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات الشخصية.

2- المهارات الإدارية

الجدول رقم (4-14): درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور المهارات الإدارية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
24. أقوم بمختلف الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة	4.17	0.86	مرتفع
25. أقدر الاحتياجات المالية للمشروع	4.09	0.80	مرتفع
26. أتحكم بالجوانب الأساسية في التسويق وإدارة المبيعات (السلعة، تسعيرها، الترويج لها، توزيعها)	3.90	0.85	مرتفع
27. أحدد أهداف أي مشروع استثماري بدقة	4.11	0.75	مرتفع
28. أضع خطة عمل واضحة وفق قواعد علمية لتجسيد أفكار في مشروع حقيقي	4.16	0.77	مرتفع
29. أراقب تنفيذ الخطط بإحكام	4.18	0.69	مرتفع
30. أتخذ القرارات اللازمة في الوضعيات المناسبة	4.18	0.72	مرتفع
31. أطور المؤسسة وأوسع نشاطاتها في مجالات عمل جديدة	3.92	0.81	مرتفع
32. أعمل ضمن فريق بفعالية	4.26	0.75	مرتفع جدا
المهارات الإدارية	4.11	0.49	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات الادارية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.11 والتي تشير إلى أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات الادارية.

وتعتبر مهارة القدرة على العمل ضمن فريق بفعالية أهم مهارة ادارية لدى أفراد العينة، بحيث أن المبحوثين موافقين بشدة على هذا العامل بمتوسط 4.26، كما نلاحظ أن هناك موافقة على العبارات الأخرى بدرجة مرتفعة والمتمثلة في التحكم بالوظائف الإدارية للمؤسسة، وضع الأهداف والتخطيط، صنع القرار، مهارات التسويق والبيع، المهارات المالية والمحاسبية، الرقابة وتقييم الأداء، القدرة على التفاوض الفعال، تنظيم وإدارة نمو المشروع. حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3.0-4.17)، أما الانحراف المعياري فقد تراوح بين (0.49-0.89).

3- المهارات التقنية

الجدول رقم (4-15): درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور المهارات التقنية

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع جدا	0.77	4.24	33.أفضل بين أكثر المشاريع واقعية وأحسنها مردودية
مرتفع	0.90	3.78	34.أتحكم في الجوانب التقنية لإدارة المشروع (المحاسبة، الجباية ، القانون، التجارة، البنوك...الخ)
مرتفع	0.69	4.14	35.أحدد نقاط القوة والضعف للمشروع
مرتفع	0.81	3.99	36.أحلل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات
مرتفع جدا	0.70	4.25	37.أنظم وأرتب الأعمال في المؤسسة حسب الأولوية
مرتفع	0.87	3.94	38.أتحكم في وسائل الإعلام والاتصال والآلات التكنولوجية الحديثة
مرتفع	0.90	4.13	39.أتعامل بسهولة مع مختلف الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة (الزبائن، الموردين، العمال...الخ)
مرتفع	0.51	4.07	المهارات التقنية

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات التقنية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.07، أي أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات التقنية.

كما نلاحظ أن هناك موافقة وبدرجة مرتفعة جدا على العبارتين 33 و 37، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.24 و 4.25 على التوالي، وتقيس العبارة 33 القدرة على المفاضلة بين المشاريع، أما العبارة 37 فتقيس القدرة على ترتيب وتنظيم الأعمال.

أما بالنسبة للعبارات التي تقيس القدرة على تحليل البيئة، التعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، إدارة الأعمال التقنية للمؤسسة، وبناء الشبكات مع مختلف الأطراف، فقد تراوح المتوسط الحسابي بين (3.78-4.16)، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقين بدرجة مرتفعة على هذه العبارات.

ويمكن تلخيص النتائج السابقة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-16): درجات الموافقة عن مختلف فقرات محاور الدراسة

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع	0.51	4.02	المهارات الشخصية
مرتفع	0.49	4.11	المهارات الإدارية
مرتفع	0.51	4.07	المهارات التقنية
مرتفع	0.44	4.06	المهارات المكتسبة

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه وبصفة عامة أن أفراد عينة الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات التقنية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.06 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.40 إلى 4.2) والتي تشير إلى أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات المقاولاتية.

الفصل الرابع دراسة ميدانية لأثر المقاربات البداغوجية في تنمية الروح المقاوالتية لدى عينة من الطلبة الجزائريين

المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على المتغير التابع للاستبيان

سنحاول من خلال هذا المطلب توضيح درجة الروح المقاوالتية لدى أفراد العينة، مع دراسة الفروق الإحصائية بين الروح المقاوالتية والبيانات الشخصية لأفراد العينة.

1- درجة الروح المقاوالتية لدى الطلبة

من خلال الجدول التالي سوف نوضح درجة الروح المقاوالتية لدى الطلبة.

الجدول رقم (4-17): درجات الموافقة عن مختلف فقرات محور الروح المقاوالتية

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0.95	3.85	8.أفضل العمل الصعب الذي يحتاج إلى تحدي
مرتفع جدا	0.61	4.64	9.أملك رغبة شخصية قوية للنجاح
مرتفع جدا	0.59	4.25	الحاجة للإنجاز
متوسط	1.13	3.20	10.أغامر برأس المال الذي أملكه لإنشاء مشروع مصغر
ضعيف	1.14	2.20	11.يمكنني العمل في ظروف غامضة
متوسط	0.88	2.70	الميل للمخاطرة واقتحام الغموض
مرتفع	0.84	3.81	12.لدي القدرة على ايجاد حلول جديدة ومبتكرة للمشاكل التي تواجهني
مرتفع	0.80	3.98	13.يمكنني تقديم الجديد لمنافسة الآخرين
مرتفع	0.68	3.89	الإبداع
مرتفع جدا	0.87	4.37	14.أتحمل مسؤوليتي كاملة عندما أتعرض للفشل
مرتفع	0.99	4.06	15.أأخذ القرارات الهامة بنفسني
مرتفع	0.74	4.12	الإستقلالية وتحمل المسؤولية
مرتفع	0.87	4.18	16.أفضل اختبار الأفكار على أرض الواقع
مرتفع	0.80	3.99	17.أقوم بتجريب وسائل جديدة لانجاز المهام

الطلبة الجزائريين

روح المبادرة	4.08	0.67	مرتفع
الروح المقاولتية عند الطلبة	3.84	0.43	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العبارة رقم 09 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.64 وانحراف معياري بلغ 0.61، تليها العبارة رقم 14 بمتوسط حسابي يقدر بـ 4.37 وانحراف معياري بلغ 0.87، وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن مجال الحياد ويزيد عن الوسط الحسابي الفرضي=03 بفارق يفوق الواحد، فإن اتجاهات أفراد العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة مرتفعة جدا على العبارتين 09 و14، أي أنهم يملكون رغبة كبيرة للنجاح، كما أنهم يتحملون المسؤولية كاملة في حالة فشلهم.

كما نجد أن المتوسط الحسابي للعبارتين 10 و11 بلغ 3.20 و2.22، كما قدر الانحراف المعياري بـ 1.13، 1.14 على التوالي وهذا يدل على أن الطلبة لا يرغبون في العمل في ظروف غامضة، كما أنهم غير متأكدين من قدرتهم على تحمل المخاطرة. وبنفس طريقة التحليل بالنسبة للعبارات الأخرى نجد أفراد العينة موافقين وبمستوى مرتفع على هذه العبارات حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.18 و3.81)، كما أن الانحراف المعياري كان محصور بين (0.80 و0.99).

وبالتالي فإن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع جدا على خاصية الحاجة للإنجاز لديهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي على العبارتين المتعلقتين بهذه الخاصية 4.25، وهو ضمن المجال (من 4.2 إلى 5)، في حين نجد أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على خاصية الاستقلالية وتحمل المسؤولية، بالإضافة إلى خاصية روح المبادرة وخاصية الإبداع، إذ بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي على العبارات المتعلقة بهذه الأبعاد: 4.12، 4.08، 3.89 على التوالي، والتي تقع ضمن المجال (من 3.4 إلى 4.2)، أما بالنسبة للمتوسط الحسابي الإجمالي على العبارتين المتعلقتين بخاصية الميل للمخاطرة واقتحام الغموض فقد بلغت 2.7 وهو ضمن مجال متوسط (من 2.6 إلى 3.4)، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على توفر خاصية الميل للمخاطرة واقتحام الغموض لديهم.

وبشكل عام يتبين لنا من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يبدون موافقة على العبارات التي تقيس روح المقاولاتية، حيث بلغ المتوسط المرجح 3.84 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي لسلم ليكارت من 3.4 إلى 4.2 والتي تشير إلى أن الطلبة بصفة عامة يملكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة مرتفعة من الروح المقاولاتية لدى الطلبة.

2- الفروق الإحصائية في الروح المقاولتية للطلبة حسب البيانات الشخصية

سنحاول فيما يلي دراسة الاختلافات والفروقات الإحصائية في الروح المقاولتية للطلبة حسب الجامعة، التخصص، السن، الجنس، والمستوى الدراسي، بالإضافة إلى شغل وظيفة.

2-1- الفروق في الروح المقاولتية حسب الجامعة

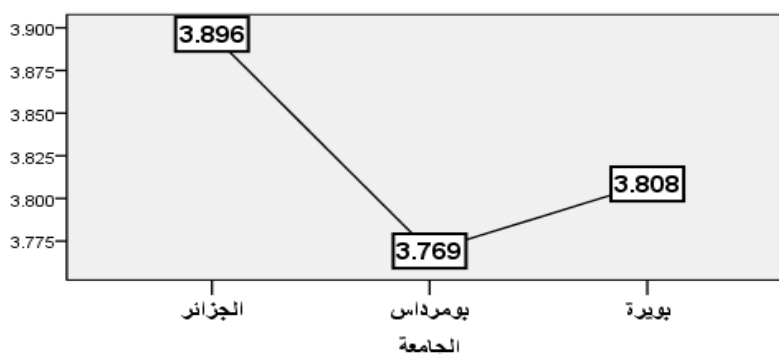
الجدول رقم (4-18): اختبار الفروق في الروح المقاولتية حسب متغير الجامعة

الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F المحسوب	مستوى الدلالة	الدلالة
الجزائر	3.8962	0.38	4.798	.0090	دال
بومرداس	3.7692	0.47			
بويرة	3.8085	0.41			
المجموع	3.8284	0.42			

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لاختبار الفروق في الروح المقاولتية حسب الجامعة قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA)، ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة المحسوب (0,009) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق معنوي في الروح المقاولتية بين الكليات، ولمعرفة تفاصيل أكثر حول هذه الفروق نستعين بالمتوسطات الحسابية والممثلة في الشكل التالي:

الشكل رقم (4-2): منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات الجامعة



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الشكل نلاحظ أن درجة الروح المقاولالية لدى المبحوثين الذين يدرسون في جامعة الجزائر3 أكبر مقارنة بجامعة بويرة وجامعة بومرداس، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.896، ثم جامعة بويرة بمتوسط حسابي 3.808، وفي الأخير جامعة بومرداس بمتوسط حسابي بلغ 3.769.

2-2- الفروق في الروح المقاولالية حسب التخصص

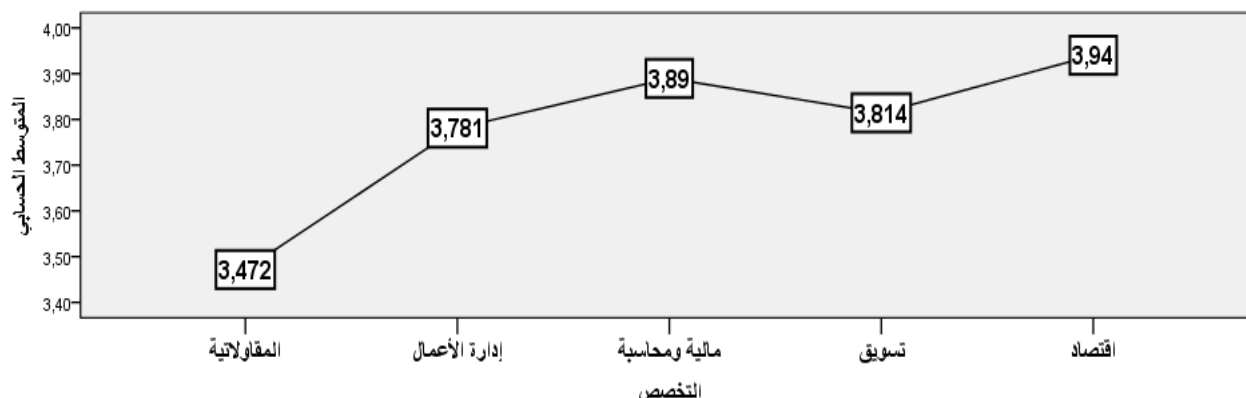
الجدول رقم (4-19): اختبار الفروق في الروح المقاولالية حسب متغير التخصص

التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F المحسوب	مستوى الدلالة	الدلالة
المقاولالية	3.47	0.44	9.477	0,000002	دال
إدارة الأعمال	3.78	0.44			
مالية ومحاسبة	3.89	0.41			
تسويق	3.81	0.40			
اقتصاد نقدي وبنكي	3.94	0.35			
المجموع	3.83	0.42			

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لقد تم اختيار خمس تخصصات في الدراسة وهي المقاولالية، إدارة أعمال، التسويق، مالية ومحاسبة، واقتصاد نقدي وبنكي، ولتبيان الاختلافات والفروقات الاحصائية للروح المقاولالية حسب التخصص قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA)، ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب (0,000002) اقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فرق معنوي في الروح المقاولالية بين مختلف فئات التخصص، ولمعرفة تفاصيل أكثر حول هذه الفروق نستعين بالمتوسطات الحسابية والممثلة في الشكل التالي:

الشكل رقم (4-3): منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات التخصص



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الشكل نلاحظ أن درجة الروح المقاولة لدى المبحوثين الذين يدرسون تخصص اقتصاد نقدي وبنكي أكبر مقارنة بالتخصصات الأخرى، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.94، ثم يليه تخصص مالية ومحاسبة، ثم تسويق، وإدارة الأعمال، وفي الأخير تخصص مقاولاتية، بمتوسطات حسابية بلغت 3.94، 3.89، 3.814، 3.781، 3.471 على التوالي.

2-3- الفروق في الروح المقاولة حسب الجنس

الجدول رقم (4-20): اختبار الفروق في الروح المقاولة حسب متغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
الروح المقاولة عند الطلبة	3.90	0.45	2.69	0.007	دال
ذكر	3.79	0.40			
انثى					

T المجدولة عند 5% تساوي : 1,96

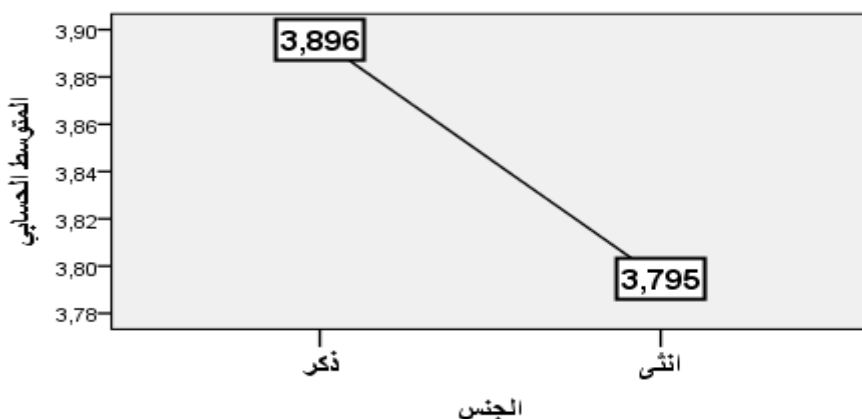
المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لاختبار الفروق الإحصائية في الروح المقاولة حسب متغير الجنس استخدمنا اختبار ستودنت. ومن خلال نتائج الاختبار المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب (0.007) أقل من 0,05 مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5 % حسب متغير الجنس لصالح الذكور. ونستطيع الوصول الى نفس النتيجة من خلال مقارنة القيمة

الجدولية مع المحسوبة حيث نلاحظ أن المحسوبة أكبر من الجدولية مما يعني وجود فروق إحصائية بين الروح المقاولانية والجنس.

والشكل التالي يوضح تفوق الذكور على الإناث في مستوى الروح المقاولانية

الشكل رقم (4-4): منحنى المتوسطات الحسابية لمختلف فئات الجنس



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الشكل نلاحظ أن الروح المقاولانية للذكر أكبر من الروح المقاولانية عند الإناث، حيث قدر المتوسط الحسابي قدر بـ 3.896 عند الذكور، في حين بلغ 3.795 عند الإناث.

2-4- الفروق في الروح المقاولانية حسب السن

الجدول رقم (4-21): اختبار الفروق في الروح المقاولانية حسب متغير السن

الدالة	مستوى الدالة	F المحسوب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	0.30	1.21	0.41	3.82	من 21 إلى 25 سنة
			0.44	3.83	من 26 إلى 30 سنة
			0.44	3.90	30 سنة فما فوق
			0.42	3.83	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لاختبار الفروق في الروح المقاولانية حسب السن قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA)، وقد توصلنا إلى أن مستوى الدلالة المحسوب (0.3) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية القائلة عدم وجود فرق معنوي في الروح المقاولانية بين مختلف فئات السن.

2-5- الفروق في الروح المقاولانية حسب المستوى الدراسي

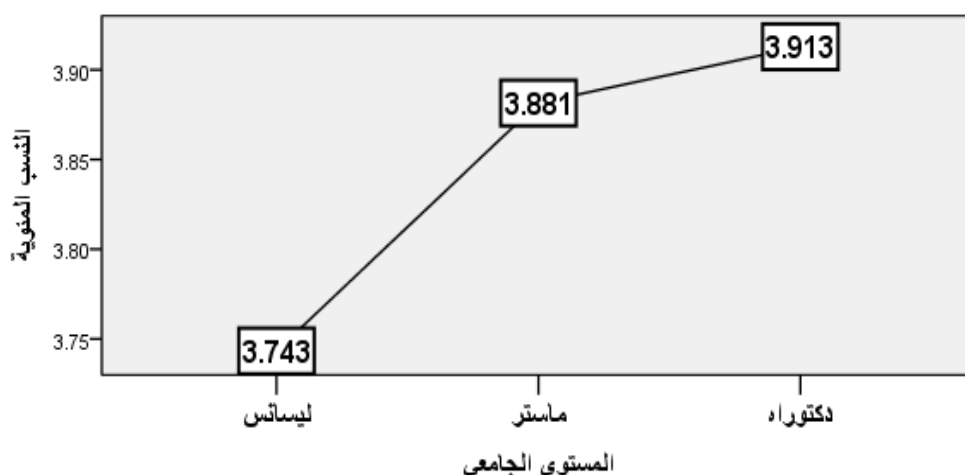
الجدول رقم (4-22): اختبار الفروق في الروح المقاولانية حسب متغير المستوى الدراسي

الدالة	مستوى الدالة	F المحسوب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	0.0004	7.91	0.40	3.74	ليسانس
			0.42	3.88	ماستر
			0.49	3.91	دكتوراه
			0.42	3.83	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

لاختبار الفروق في الروح المقاولانية حسب المستوى الجامعي قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين (ANOVA)، حيث يوضح الجدول أعلاه مقارنة بين المتغير التابع وهو المستوى الجامعي مع المتغيرات المستقلة وهي المؤشرات الخاصة بالروح المقاولانية عن طريق اختبار F، والنتيجة هي أن مستوى الدلالة المحسوب (0.0004) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا يدل على وجود فرق معنوي في الروح المقاولانية حسب المستوى الجامعي، ولمعرفة تفاصيل أكثر حول هذه الفروق نستعين بالمتوسطات الحسابية والممثلة في الشكل التالي:

الشكل رقم (4-5): منحني المتوسطات الحسابية لمختلف فئات المستوى الدراسي



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

2-6- الفروق في الروح المقاولالية حسب شغل وظيفة

الجدول رقم (4-23): اختبار في الروح المقاولالية حسب شغل وظيفة

الدالة	مستوى الدالة	T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	هل تعمل (تعملين) حاليا	
غير دال	0.056	1.913	0.43	3.88	نعم	الروح المقاولالية عند الطلبة
			0.42	3.80	لا	

T المجدولة عند 5% تساوي : 1,96

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال نتائج اختبار ستودنت المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب (0.056) أكبر من 0,05 مما يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% حسب متغير شغل وظيفة.

كما نستطيع الوصول الى نفس النتيجة من خلال مقارنة القيمة الجدولية مع المحسوبة حيث نلاحظ أن المحسوبة أصغر من الجدولية مما يعني عدم وجود فروق إحصائية بين الروح المقاولالية والجنس.

3- العلاقة بين الروح المقاوالتية وتفضيلات الطلبة

لدراسة العلاقة بين الروح المقاوالتية وتفضيلات الطلبة بعد التخرج من الجامعة نستخدم اختبار ستودنت.

الجدول رقم (4-24): اختبار الفروق الاحصائية حسب متغير تفضيلات الطلبة

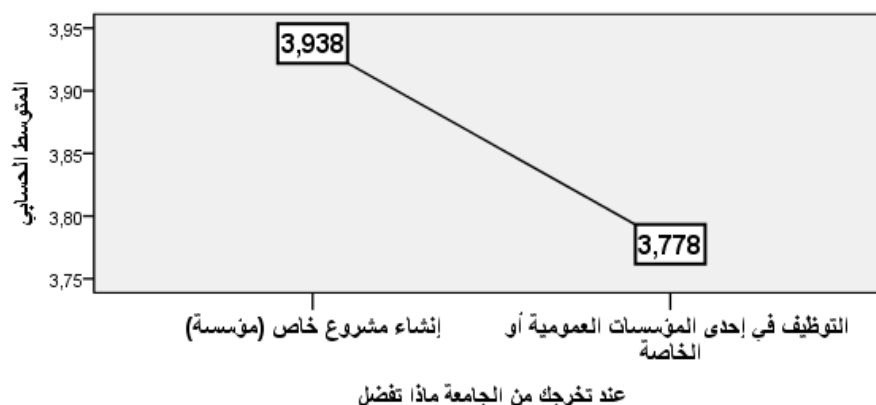
الدالة	مستوى الدالة	T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عند تخرجك من الجامعة ماذا تفضل
دال	0.00002	4.25	0.40	3.94	إنشاء مشروع خاص (مؤسسة)
			0.42	3.78	التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

T المجدولة عند 5% تساوي : 1,96

من خلال نتائج الاختبار المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب (0.0070) أقل من 0,05 مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5 % بين الروح المقاوالتية وتفضيلات الطلبة بعد تخرجهم. ونستطيع الوصول الى نفس النتيجة من خلال مقارنة القيمة الجدولية مع المحسوبة حيث نلاحظ أن المحسوبة أكبر من الجدولية مما يعني قبول الفرضية البديلة (وجود فروق).

والشكل التالي يوضح تفوق الطلبة الذين فضلوا إنشاء مشروع خاص (مؤسسة) على الطلبة الذين فضلوا التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة على مستوى الروح المقاوالتية. الشكل رقم (4-6): منحني المتوسطات الحسابية حسب متغير تفضيلات الطلبة



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

المبحث الثالث: إختبار صحة الفرضية الثالثة

يعتبر هذا المبحث الخطوة النهائية والحاسمة في هذه الدراسة، إذ يمكننا من إثبات أو نفي أبرز فرضيات هذه الدراسة (الفرضية الثالثة)، وبالتالي الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي طرحت سؤال: ما هو أثر المقاربة البيداغوجية المتبناة على تنمية الروح المقاوالاتية؟، حيث جاءت هذه الفرضية لكي تبحث فيما إذا كانت ثمة علاقة معنوية بين الروح المقاوالاتية والمهارات المكتسبة مستخدمين معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة الارتباط، وانطلاقاً من ذلك واعتماداً على أسلوب الانحدار الخطي سوف نعمل على إعداد نموذج يجسد كيفية تأثير مختلف المهارات المكتسبة على تنمية الروح المقاوالاتية، وفي الأخير سنقوم بتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.

المطلب الأول: العلاقة بين المهارات المقاوالاتية وتنمية الروح المقاوالاتية

- الفرضية الصفرية $H0_1$: لا توجد علاقة معنوية بين المهارات الشخصية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالاتية لديه؛
- الفرضية البديلة $H1_1$: توجد علاقة معنوية بين المهارات الشخصية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالاتية لديه؛
- الفرضية الصفرية $H0_2$: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الإدارية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالاتية لديه؛
- الفرضية البديلة $H1_2$: توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الإدارية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالاتية لديه؛
- الفرضية الصفرية $H0_3$: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات التقنية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالاتية لديه؛
- الفرضية البديلة $H1_3$: وجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات التقنية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالاتية لديه؛

من أجل معرفة فيما إذا كانت ثمة علاقة بين الروح المقاوالاتية والمهارات المكتسبة في ظل المقاربة البيداغوجية المتبناة نستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، والموضح في مصفوفة الارتباط التالية:

الجدول رقم (4-25): مصفوفة ارتباط محاور الدراسة

	المهارات الادارية	المهارات التقنية	المهارات الشخصية	الروح المقاوالتية
المهارات الادارية				
Corrélation de Pearson	1	,624**	,472**	,360**
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	560	560	560	560
المهارات التقنية				
Corrélation de Pearson	,624**	1	,362**	,291**
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
N	560	560	560	560
المهارات الشخصية				
Corrélation de Pearson	,472**	,362**	1	,302**
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
N	560	560	578	578
الروح المقاوالتية				
Corrélation de Pearson	,360**	,291**	,302**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
N	560	560	578	578

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية جدا (أقل من أو يساوي 0.01) بين المهارات المقاوالتية المكتسبة في ظل المقاربة البيداغوجية الحالية والروح المقاوالتية، حيث:

- توجد علاقة ارتباط طردية بين المهارات الشخصية التي اكتسبها طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالتية لديه، وهذا دليل على رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي قبول الفرضية التي تنص على: " توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الشخصية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالتية لديه"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.302) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، ما يعني أنه كلما زادت المهارات الشخصية المكتسبة من طرف الطالب أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاوالتية لديه.
- توجد علاقة ارتباط طردية بين المهارات التقنية التي اكتسبها طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالتية لديه، وهذا دليل على رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي قبول الفرضية التي تنص على: " توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات التقنية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالتية لديه"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.291) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، ما يعني أنه كلما زادت المهارات التقنية المكتسبة من طرف الطالب أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاوالتية لديه.
- توجد علاقة ارتباط طردية بين المهارات الادارية التي اكتسبها طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالتية لديه، وهذا دليل على رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي قبول الفرضية التي تنص على: " توجد علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الادارية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاوالتية لديه"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.360) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، ما يعني أنه كلما زادت المهارات الادارية المكتسبة من طرف الطالب أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاوالتية لديه.

وبالتالي وجود علاقات ارتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الاحصائية بين الروح المقاولانية كمتغير تابع، والمهارات المقاولانية المكتسبة كمتغير مستقل، الشيء الذي يفسر أهمية المقاربة البيداغوجية في تعزيز الروح المقاولانية عند الطلبة، وهذا ما يتضح من خلال معامل الارتباط بين المحاور الأساسية للمقاربة البيداغوجية مجتمعة والروح المقاولانية في مصفوفة الارتباط التالية:

الجدول رقم (4-26): مصفوفة ارتباط متغيرات الدراسة

	المهارات المقاولانية	الروح المقاولانية
المهارات المقاولانية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,366**
	N	578
الروح المقاولانية	Corrélation de Pearson	,366**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	578

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: مخرجات spss

يتبين لنا من الجدول أعلاه أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين المهارات المقاولانية التي اكتسبها طالب كلية الاقتصاد في ظل المقاربة البيداغوجية الحالية والروح المقاولانية لديه، حيث بلغ معامل الارتباط (0.366) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، ما يعني أنه كلما زادت المهارات المقاولانية المكتسبة من طرف الطالب أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولانية لديه.

ورغم وجود علاقات ارتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الاحصائية بين الروح المقاولانية كمتغير تابع، ومختلف محاور المقاربة البيداغوجية كمتغيرات مستقلة، الشيء الذي يفسر أهمية المقاربة البيداغوجية الحالية في تعزيز الروح المقاولانية عند الطالب، إلا أننا نسجل وبكل موضوعية ضعف في جميع معاملات الارتباط، مما يعني أن المقاربة البيداغوجية الحالية لا تساهم بدرجة كبيرة في تعزيز الروح المقاولانية عند الطالب، وهذا ما يظهر من خلال معامل الارتباط (معامل Pearson) بين المقاربة البيداغوجية والروح المقاولانية الموضحة في مصفوفة الارتباط والذي يساوي (0.366).

المطلب الثاني: إختبار نموذج الدراسة

سوف نحاول في هذا الجزء الأخير بناء نموذج رياضي باستخدام الانحدار الخطي وذلك على النحو الآتي¹:

1- شروط بناء نموذج الانحدار:

للحكم على صلاحية نموذج الانحدار الذي يحدد العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية، لابد من أن يستوفي هذا النموذج مجموعة من الشروط، يمكن تقسيمها إلى:

1-1- الشروط النظرية

- اتفاق (أو منطقية) إشارات وقيم معاملات الانحدار مع الأساس النظري الذي يحكم الظاهرة محل الدراسة؛

- قبول (أو كفاية) لقدرة التفسيرية للنموذج، حيث يقصد بالقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار مدى قدرة المتغيرات المستقلة في النموذج على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع، أو بمعنى آخر نسبة التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والتي تعود للمتغيرات المستقلة، وبشكل عام ليس هناك حد فاصل متفق عليه لهذه النسبة، بل هو أمر نسبي وتقديرى ويتوقف على طبيعة الظاهرة التي تحكم هذه العلاقة.

1-2- الشروط الرياضية: وتتضمن:

1-2-1- المعنوية الكلية لنموذج الانحدار:

يقصد بها اختبار الشكل الدالي للعلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية في نموذج الانحدار، وذلك باستخدام اختبار (F-test)، بهدف الإجابة على السؤال التالي: هل الشكل الدالي المقترح (النموذج الخطي) هو نموذج مقبول لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية أم لا؟ بحيث أنه في حالة النفي فإنه يتعين على الباحث إيجاد نموذج آخر يمكن أن يقدم وصفا أفضل للعلاقة بين متغيرات النموذج، كأن يقترح نموذجا غير خطي لهذه العلاقة.

كما أن قبول الشكل الدالي المقترح له مدلول آخر، وهو أن هناك معامل واحد على الأقل من معاملات نموذج الانحدار معنوي (يختلف عن الصفر).

¹ محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015-2016، ص ص 246-247.

1-2-2- المعنوية الجزئية للنموذج

يقصد بها اختبار معنوية معاملات الانحدار لكل متغير من المتغيرات التفسيرية على حدى، بالإضافة إلى ثابت الانحدار، وذلك من خلال اختبار (T-Test).

1-2-3- مدى توفر شروط الطريقة المستخدمة في تقدير معالم نموذج الانحدار

يعتبر من أشهر هذه الطرق: طريقة المربعات الصغرى العادية "OLS"، وتتمثل أهم شروط هذه الطريقة في:

أ - اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي "Test Normalité": حتى يمكن استخدام كل من اختبار T واختبار F سواء عند اختبار المعنوية الكلية أو المعنوية الجزئية لنموذج الانحدار، يلزم توفر شرط اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي.

إن التقيد بهذا الشرط مرتبط بحجم العينة، إذ يعتبر شرطاً ضرورياً في حالة العينات الصغيرة، أما في حالة العينات الكبيرة فيمكن التخلي عنه، وذلك لأنه وفقاً لنظرية الحد المركزية نجد أن التوزيعات الاحتمالية تؤول إلى التوزيع الطبيعي في حالة العينات التي يزيد حجمها عن 30 مشاهدة.

ب - الاستقلال الذاتي للبواقي: ترجع أهمية دراسة الارتباط الذاتي للبواقي في تحليل الانحدار، إلى أن وجود هذا الارتباط من شأنه أن يجعل قيمة التباين المقدر للخطأ يكون بأقل من قيمته الحقيقية، وبالتالي فإن قيمة إحصاءات الاختبار التي تعتمد على هذا التباين مثل (R^2) ، (F) ، (T) تكون أكبر من قيمتها الحقيقية، مما يجعل القرار الخاص بجودة توفيق النموذج قراراً مشكوكاً في صحته.

ج - اختبار تجانس البواقي (اختبار ثبات التباين): إن عدم ثبات التباين في نموذج الانحدار من شأنه أن يترتب عليه نفس الآثار المترتبة في حالة وجود ارتباط ذاتي بين البواقي، حيث تكون الأخطاء المعيارية مقدرة بأقل من قيمتها الحقيقية، وبالتالي تصبح هذه التقديرات متحيزة، الأمر الذي يجعل نتائج الاستدلال الإحصائي مشكوك في صحتها.

د - عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات التفسيرية: يقصد بالازدواج الخطي وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين اثنين أو أكثر من المتغيرات التفسيرية، ويعتبر من أهم الآثار السلبية المترتبة عن وجود الازدواج الخطي بين المتغيرات التفسيرية: عدم استقرار معاملات الانحدار، بالإضافة إلى عدم توفر صفة الاعتمادية لهذه المعاملات.

يتم التأكد من هذا الشرط بإحدى الطريقتين التاليتين:

- الطريقة الأولى: فحص مصفوفة الارتباط بين المتغيرات التفسيرية، بحيث يمكن الحكم بعدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات التفسيرية في حالة أن تتراوح معاملات الارتباط بين $[-0.7, +0.7]$ ؛
- الطريقة الثانية: من خلال الاعتماد على معامل تضخم التباين " Facteur de Variance Inflation (FVI) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، بحيث إذا كان (FVI) أقل من 5 فإنه يمكن الحكم بعدم وجود ازدواج خطي

2- الحكم على صلاحية نموذج الانحدار

من خلال متغيرات الدراسة فإن معادلة الانحدار لنموذج الدراسة يكون من الشكل التالي:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

حيث:

- Y: يعبر عن الروح المقاوالية
- X_1 : يعبر عن المهارات الشخصية
- X_2 : يعبر عن المهارات الإدارية
- X_3 : يعبر عن المهارات التقنية

وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تم التوصل إلى معاملات نموذج الانحدار المقدر، والذي أصبح كما يلي:

$$Y = 2.127 + 0.153X_1 + 0.190X_2 + 0.074X_3$$

2-1- القدرة التفسيرية للنموذج

من خلال الجدول الذي يتناول النتائج الخاصة بمعامل التحديد، نجد أن معامل التحديد يساوي 15,6٪، وهذا معناه أن المهارات المكتسبة من طرف الطلبة (المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، والمهارات التقنية) تفسر 15,6٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الروح المقاوالية)، وهي نسبة ضعيفة جداً، والباقي يمكن إرجاعه إلى عوامل أخرى تتعلق بالجوانب الشخصية الخاصة بالفرد نفسه من جهة أو البيئية المحيطة بالفرد من جهة أخرى، وكذلك وجود عوامل الخطأ العشوائي.

الجدول رقم (4-27): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار المقدر

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,400 ^a	,160	,156	,38693	1,981

a. Valeurs prédites : (constantes), المهارات الادارية, المهارات الشخصية, المهارات التقنية

b. Variable dépendante : الروح المقاولة

المصدر: مخرجات spss

2-2- الشروط الرياضية

2-2-1- المعنوية الكلية للنموذج: للتأكد من ذلك نقوم بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الصفرية (H_0): نموذج الانحدار (جميع معاملات الانحدار) غير معنوي (لا تختلف عن الصفر)؛
- الفرضية الصفرية (H_1): نموذج الانحدار (واحد على الأقل من معاملات الانحدار) غير معنوي (يختلف عن الصفر).

الجدول رقم (4-28): معنوية نموذج الانحدار المقدر

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
1 Régression	15,897	3	5,299	35,395	,000 ^b
1 Résidu	83,241	556	,150		
Total	99,139	559			

a. Variable dépendante : الروح المقاولة

b. Valeurs prédites : (constantes), المهارات الادارية, المهارات الشخصية, المهارات التقنية

المصدر: مخرجات spss

يتضح من خلال جدول التباين المبين أعلاه أن قيمة Sig أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) القائلة أن نموذج الانحدار غير معنوي، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، وبالتالي فإن معاملات الانحدار معنوي (يختلف عن الصفر).

2-2-2- المعنوية الجزئية للنموذج: للتأكد من ذلك نقوم بصياغة الفرضيات التالية:

- بالنسبة لـ (B_0) :

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (B_0) غير معنوي $(B_0=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (B_0) غير معنوي $(B_0 \neq 0)$.

- بالنسبة لـ (X_1) :

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (X_1) غير معنوي $(X_1=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (X_1) غير معنوي $(X_1 \neq 0)$.

- بالنسبة لـ (X_2) :

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (X_2) غير معنوي $(X_2=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (X_2) غير معنوي $(X_2 \neq 0)$.

- بالنسبة لـ (X_3) :

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (X_3) غير معنوي $(X_3=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (X_3) غير معنوي $(X_3 \neq 0)$.

من خلال الجدول التالي يتضح ما يلي

الجدول رقم (4-29): معاملات نموذج الانحدار المقدر

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations		
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partie
1								
(Constante)	2,127	,169		12,607	,000			
المهارات الادارية	,190	,045	,222	4,205	,000	,360	,176	,163
المهارات الشخصية	,153	,039	,174	3,928	,000	,311	,164	,153
المهارات التقنية	,074	,042	,090	1,792	,074	,291	,076	,070

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

- بالنسبة لـ (B_0) نجد أن قيمة Sig تساوي الصفر، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن المقدار الثابت في نموذج الانحدار معنوي؛

- بالنسبة لـ (X_1) نجد أن قيمة Sig تساوي الصفر، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن مقدار معامل الانحدار لـ (X_1) المتعلق بالمهارات الشخصية في نموذج الانحدار معنوي؛

- بالنسبة لـ (X_2) نجد أن قيمة Sig تساوي الصفر، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن مقدار معامل الانحدار لـ (X_2) المتعلق بالمهارات الادارية في نموذج الانحدار معنوي؛

- بالنسبة لـ (X_3) نجد أن قيمة Sig تساوي 0.074، وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أن مقدار معامل الانحدار لـ (X_3) المتعلق بالمهارات التقنية في نموذج الانحدار غير معنوي؛

بناءً على ذلك لا يمكن اعتماد هذا النموذج بسبب عدم معنوية أحد المتغيرات المستقلة (المهارات التقنية (X_3))، وبالتالي سوف نقترح نموذج انحدار جديد لياخذ بعين الاعتبار هذا المتغير، تم نعيد عملية التأكد من مدى توفر شروط نموذج الانحدار الجديد.

3- إعادة صياغة نموذج الانحدار

باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وبإدخال المتغيرات المستقلة التي يتوفر فيها شرط المعنوية الكلية والجزئية تم الحصول على مجموعة المعاملات، وبالتالي يصبح نموذج الانحدار المعدل كما يلي:

$$Y = 2.218 + 0.160X_1 + 0.235X_2$$

3-1- القدرة التفسيرية للنموذج

بالرجوع إلى الجدول الذي يتناول النتائج الخاصة بمعامل التحديد من خلال برنامج spss، نجد أن معامل التحديد يساوي 15.2٪، وهذا معناه أن المهارات المكتسبة من طرف الطلبة في ظل المقاربة البيداغوجية المتبنية (المهارات الشخصية، والمهارات الإدارية) تفسر 15.2٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الروح المقاولاتية) ..

الجدول رقم (4-30) القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار المعدل

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,394 ^a	,156	,152	,38770	1,972

a. Valeurs prédites : (constantes), المهارات الادارية, المهارات الشخصية,

b. Variable dépendante : الروح المقاولاتية

المصدر: مخرجات spss.

3-2-2- الشروط الرياضية

3-2-1- المغنوية الكلية للنموذج: للتأكد من ذلك نقوم بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الصفرية (H_0): نموذج الانحدار (جميع معاملات الانحدار) غير معنوي (لا تختلف عن الصفر)؛
- الفرضية الصفرية (H_1): نموذج الانحدار (واحد على الأقل من معاملات الانحدار) غير معنوي (يختلف عن الصفر).

الجدول رقم (4-31): مغنوية نموذج الانحدار المعدل

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
1 Régression	15,417	2	7,708	51,283	,000 ^b
Résidu	83,722	557	,150		
Total	99,139	559			

a. Variable dépendante : الروح المقاولاتية

b. Valeurs prédites : (constantes), المهارات الشخصية, المهارات الادارية,

المصدر: مخرجات spss

يتضح من خلال جدول التباين المبين أعلاه أن قيمة Sig أقل من مستوى المغنوية 0.05، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) القائلة أن نموذج الانحدار غير معنوي، ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، وبالتالي فإن معاملات الانحدار معنوي (يختلف عن الصفر).

3-2-2- المغنوية الجزئية للنموذج: للتأكد من ذلك نقوم بصياغة الفرضيات التالية:

- بالنسبة لـ (B_0):

الطلبة الجزائريين

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (B_0) غير معنوي $(B_0=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (B_0) غير معنوي $(B_0 \neq 0)$.

- بالنسبة لـ (X_1) :

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (X_1) غير معنوي $(X_1=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (X_1) غير معنوي $(X_1 \neq 0)$.

- بالنسبة لـ (X_2) :

- (H_0) : معامل الانحدار لـ (X_2) غير معنوي $(X_2=0)$ ؛
- (H_1) : معامل الانحدار لـ (X_2) غير معنوي $(X_2 \neq 0)$.

من خلال الجدول التالي يتضح ما يلي:

الجدول رقم (4-32): معاملات نموذج الانحدار المقدر

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations		
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partie
(Constante)	2,218	,161		13,763	,000			
1 المهارات الادارية	,235	,038	,274	6,214	,000	,360	,255	,242
المهارات الشخصية	,160	,039	,182	4,115	,000	,311	,172	,160

a. Variable dépendante : الروح المقاولة

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

- بالنسبة لـ (B_0) نجد أن قيمة Sig تساوي الصفر، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن المقدار الثابت في نموذج الانحدار معنوي؛

- بالنسبة لـ (X_1) نجد أن قيمة Sig تساوي الصفر، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن مقدار معامل الانحدار لـ (X_1) المتعلق بالمهارات الشخصية في نموذج الانحدار معنوي؛

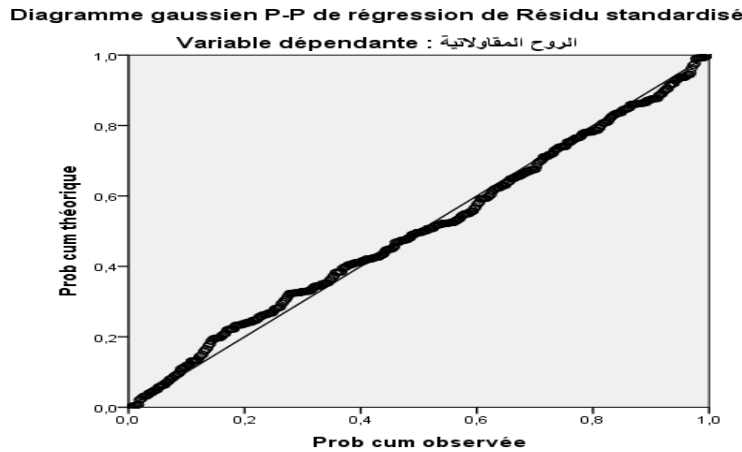
- بالنسبة لـ (X_2) نجد أن قيمة Sig تساوي الصفر، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أن مقدار معامل الانحدار لـ (X_2) المتعلق بالمهارات الادارية في نموذج الانحدار معنوي؛

3-2-3- شروط المربعات الصغرى العادية: هناك أربعة شروط وهي

أ- اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي: نتأكد من ذلك من خلال الفرضيات الإحصائية التالية:

- الفرضية الأولى (H_0): البواقي تتبع التوزيع الطبيعي؛
- الفرضية الأولى (H_1): البواقي لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم (4-7): شكل انتشار البواقي



المصدر: مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن البواقي تتوزع توزيعاً معتدلاً حول الخط وبالتالي فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

ب- الاستقلال الذاتي للبواقي: تتمثل الفرضيات الإحصائية لهذا الشرط فيما يلي:

- الفرضية الأولى (H_0): يوجد استقلال البواقي (لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي)؛
- الفرضية الأولى (H_1): لا يوجد استقلال البواقي (يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي).

يتم الحكم على مدى وجود استقلال بين البواقي من خلال اختبار Durbin – Watson

▪ حساب إحصائي للاختبار (DW): من جدول المخرجات الخاص بمعامل التحديد وإحصائيات اختبار

Durbin – Watson نجد أن القيمة تساوي 1.972.

■ إيجاد القيمة الحرجة (وذلك من جدول القيم الحرجة لـ Durbin – Watson)

هنا نجد أن القيم الحرجة كما يلي:

$$d_L = 1.901$$

$$d_U = 2.534$$

■ **اتخاذ القرار:** يتم إتخاذ القرار بشأن قبول أو رفض الفرضية الصفرية بالنسبة للارتباط الذاتي للبواقي وفقا للقواعد الآتية:

- نرفض الفرضية الصفرية في حالتين

الحالة الأولى: إذ كان $(4 - d_L < DW < 4)$

الحالة الأولى: إذ كان $(0 < DW < d_L)$

- نقبل الفرض العدمي في حالتين

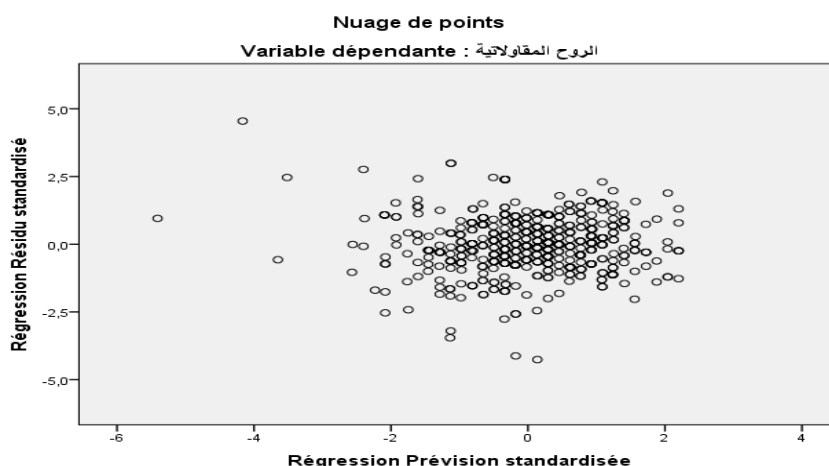
الحالة الأولى: إذ كان $(2 < DW < 4 - d_U)$

الحالة الأولى: إذ كان $(d_L < DW < 2)$

وهنا نجد أن $(2 < DW < 4 - d_U)$ ، أي $(2 < DW < 1.466)$ ، كما نجد أن $(d_L < DW < 2)$ أي $(1.901 < DW < 2)$ ، وبالتالي وفقا لاختبار Durbin – Watson فإنه يمكن القول أنه نقبل الفرضية الصفرية التي تقول أنه يوجد استقلال بين البواقي، أي لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي.

ج- اختبار تجانس البواقي (اختبار ثبات التباين): يتم الحكم على تجانس أو ثبات تباين الأخطاء من خلال فحص شكل انتشار البواقي المعيارية مع القيم الاتجاهية للمتغير التابع. وبالاتماد على برنامج SPSS نحصل على الشكل البياني التالي:

الشكل (4-8): ثبات تباين الأخطاء بالطريقة البينائية



المصدر: مخرجات spss

من خلال الشكل نلاحظ أن انتشار وتوزيع البواقي يأخذ شكلا عشوائيا على جانبي الخط الذي يمثل الصفر (وهو الخط الذي يفصل بين البواقي السالبة والبواقي الموجبة)، حيث أنه لا يمكننا رصد نمط أو شكل معين لتباين هذه البواقي، وهو ما يعني أن هناك تجانس أو ثبات في تباين الأخطاء. وعليه يمكن القول أن الشرط الثالث (شرط ثبات تباين البواقي) من شروط استخدام طريقة المربعات الصغرى العادية متوفر.

د - عدم الازدواج الخطي بين المتغيرات التفسيرية: يمكن التحقق من هذا الشرط باستخدام مصفوفة الارتباط، والتي نحصل عليها باستخدام برنامج SPSS.

الجدول رقم (4-33): مصفوفة ارتباط المتغيرات المستقلة

	المهارات الشخصية	المهارات الشخصية
المهارات الادارية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,472**
	N	,000
المهارات الشخصية	Corrélation de Pearson	560
	Sig. (bilatérale)	560
	N	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول يتضح أن جميع معاملات الانحدار أقل من (0.7) وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد مشكلة للازدواج الخطي في نموذج الانحدار المقدر.

المطلب الثالث: تفسير ومناقشة النتائج

- في إطار تفسير علاقات تأثير المتغيرات المستقلة المستخدمة في الدراسة الحالية تم الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وقد كشف تحليل النتائج الإحصائية عن أن نموذج تحليل الانحدار والذي يتضمن المتغيرات المستقلة يفسر 15.6 % من التغيرات في المتغير التابع (الروح المقاوالتية) حيث أن معامل التحديد يساوي 15.6% وذلك عند درجة ثقة 95 % وبمستوى دلالة إحصائية بلغ 0.000؛
- كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن رفض الفرضية الصفرية الأولى القائلة أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة 95% بين المهارات الشخصية والروح المقاوالتية، وقبول الفرضية البديلة حيث بلغت مستوى الدلالة 0.000 وذلك عند درجة ثقة 95%؛
- تشير نتائج التحليل الإحصائي عن رفض الفرضية الصفرية الأولى القائلة أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة 95% بين المهارات الإدارية والروح المقاوالتية، وقبول الفرضية البديلة حيث بلغت مستوى الدلالة 0.000 وذلك عند درجة ثقة 95%؛
- أما بالنسبة لمتغير المهارات التقنية فقد أشارت نتائج التحليل قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات التقنية والروح المقاوالتية، حيث بلغ مستوى الدلالة 0.074 عند درجة ذلك عند درجة ثقة 95%؛
- بالنظر إلى الشروط النظرية والرياضية للانحدار نجد أن النموذج المقترح يمكن تعديله بشكل بسيط، حيث وجدنا أن المتغير المستقل (X_3 : المهارات التقنية) لا تؤثر على تنمية الروح المقاوالتية لطلبة كليات الاقتصاد، حيث أن مستوى المعنوية $\text{sig}=0.074$ وهي أكبر من 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أن مقدار معامل الانحدار (X_3) المتعلق بالمهارات التقنية في نموذج الانحدار غير معنوي، وبالتالي يمكن إعادة صياغة نموذج الانحدار دون وضع المتغير المستقل (X_3 : المهارات التقنية) الذي لا يؤثر على الروح المقاوالتية للطلبة؛
- يشير جدول معامل التحديد للنموذج الجديد (الجدول رقم (4-30)) أن معامل التحديد بلغ 15.2%، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 15.2% من التغيرات في المتغير التابع (الروح المقاوالتية)، أما معامل الارتباط فقد بلغ 0.394؛
- بالنسبة لجدول التباين (الجدول رقم (4-31)) فيبين أن نموذج الانحدار دال إحصائياً حيث أن مستوى دلالة الاختبار $\text{Sig}=0.000$ ، عند مستوى دلالة الفرضية الصفرية؛
- يبين الجدول رقم (4-32) معاملات نموذج الانحدار، حيث أن الجزء الثابت في النموذج قدر بـ 2.218 بمستوى معنوية $\text{Sig}=0.000$ ، في حين أن معامل المتغير المستقل الأول (المهارات الشخصية) فقد قدر

بـ0.160 بمستوى معنوية Sig = 0.000، أما معامل المتغير المستقل الثاني (المهارات الادارية) قدر بـ0.235 بمستوى معنوية Sig = 0.000؛

وبناء على ذلك يصبح النموذج الجديد كما يلي:

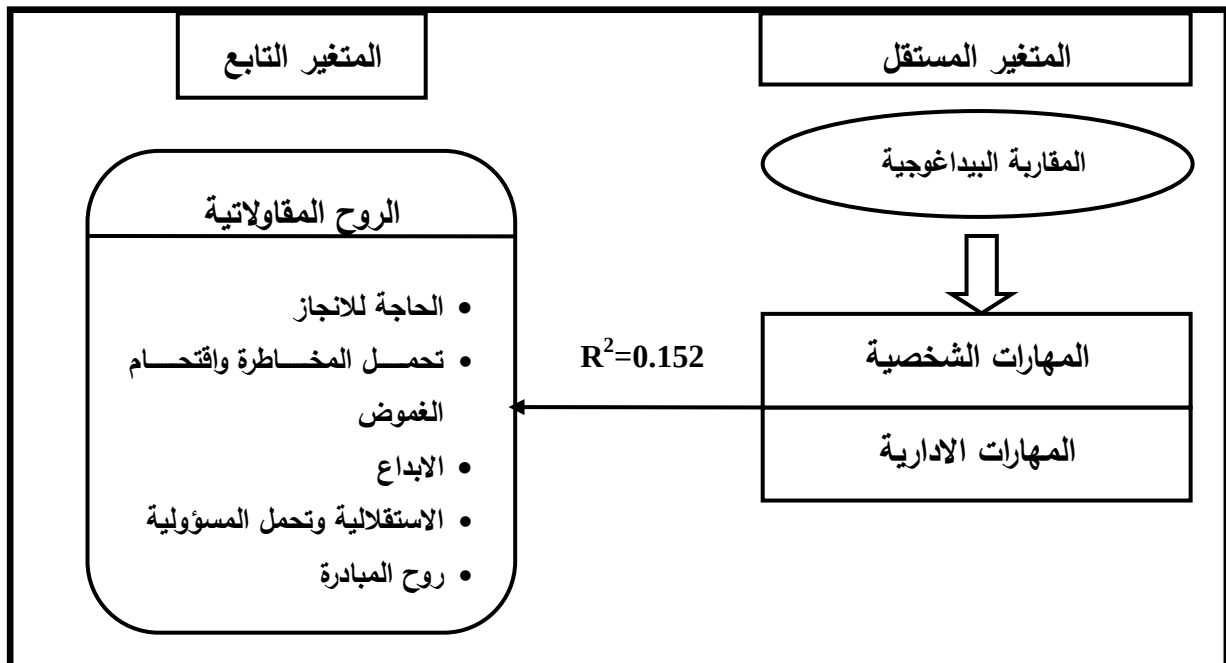
$$Y=2.218+ 0.160X_1+ 0.235X_2$$

حيث: درجة دلالة الاختبار Sig = 0.000.

بالاعتماد على النتائج السابقة نصل إلى الإجابة على تساؤل الدراسة الأساسي لهذه الدراسة حول ما أثر المقاربة البيداغوجية المتبناة في تنمية الروح المقاوالاتية في الجزائر؟، حيث اتضح من خلال الدراسة الإحصائية للارتباط بين المتغيرات أن مستوى التأثير ضعيف للمقاربة البيداغوجية في تنمية الروح المقاوالاتية.

وباستخدام نموذج الانحدار المتعدد تبين أن المهارات الإدارية المكتسبة بالدرجة الأولى ثم المهارات الشخصية تعتبر متغيرات الدارسة الأهم في التأثير على الروح المقاوالاتية لدى طلبة كليات الاقتصاد. ومنه يمكن استنتاج نموذج الدراسة، وذلك على النحو الذي يوضحه الشكل الآتي:

الشكل رقم (4-8): نموذج الدراسة الميدانية



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

خلاصة الفصل الرابع

يمكن أن نستنتج من خلال هذه الدراسة الميدانية التي قمنا بها، والتي كانت في شكل تحليل استبيان وزع على 560 طالب من طلبة كليات الاقتصاد لجامعات الجزائر 3، بومرداس، والبويرة، أن المقاربة البيداغوجية المتبناة سمحت للطلبة من اكتساب مهارات مقاوالاتية، كما أن الطلبة في هذه الكليات يملكون طبيعة الشخصية المقاوالاتية، التي تعكس درجة مرتفعة من الروح المقاوالاتية.

كما أوضحت الدراسة أن هناك اختلافات وفروقات احصائية في الروح المقاوالاتية للطلبة حسب الجامعة، التخصص، الجنس، والمستوى الدراسي، كما أن الروح المقاوالاتية تؤثر في تفضيلات الطلبة بعد تخرجهم من الجامعة.

كما توصلنا من خلال هذه الدراسة أن المهارات المقاوالاتية المكتسبة في ظل المقاربة البيداغوجية المتبناة تأثيرها ضعيف على تنمية الروح المقاوالاتية لطلبة كليات الاقتصاد، حيث أن المتغيرات المستقلة المعتمدة في الدراسة (المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، والمهارات التقنية) لا تفسر سوى 15.6% من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (الروح المقاوالاتية)، كما أظهرت نتائج الدراسة الميدانية عدم فعالية المهارات التقنية المكتسبة في تأثيرها على تنمية الروح المقاوالاتية.

الخاتمة

شهدت العقود الأخيرة اهتماما متزايدا بالمقاولاتية بمختلف نماذجها من قبل الباحثين والمتخصصين من مختلف التوجهات، وقد دفع زيادة الاهتمام بفكر المقاولاتية والانتقال إلى اقتصاد المعرفة بالدول للسعي إلى تنمية الموارد البشرية لتكوين أفراد يملكون القدرة على الابداع والابتكار، استغلال الفرص وتحمل المخاطرة، وذلك من خلال العمل على نشر فكر المقاولاتية في البرامج التعليمية بجميع مستوياتها.

ولقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة بحثية للتعرف على أهم المهارات المقاولاتية التي يكتسبها الطلبة الجامعيين في الجزائر في ظل المقاربة البيداغوجية المتبناة، ومن ثم البحث في أثر هذه المهارات على تنمية الروح المقاولاتية لديهم، وعلى هذا الأساس تم صياغة الإشكالية الرئيسية التالية: ما أثر المقاربة البيداغوجية التي تبنتها الجزائر في تنمية الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين؟. وبعد الدراسة النظرية والتطبيقية للإشكالية، سنقوم من خلال هذه الخاتمة استعراض لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، متبوعة بجملة من الاقتراحات التي نرى أنها قد تساهم بالنهوض بهذا القطاع في حالة ما أخذت بعين الاعتبار، لنختتم بفتح الباب أمام باحثين آخرين لتغطية الجوانب التي أهملها أو أغفلها هذا البحث، والتي نراها تشكل آفاق بحث واعدة للمهتمين بهذا المجال.

نتائج الدراسة

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لهذا البحث تحصلنا على النتائج التالية:

■ النتائج النظرية

- المقاولاتية هي سيرورة تسعى لمعرفة وتقييم واستغلال الفرص ضمن تنظيم معين، قصد تقديم قيمة اضافية من خلال الابداع؛
- البحث في إنشاء المؤسسات ليس هو المقاولاتية، لكن البحث في المقاولاتية يشمل البحث في إنشاء المؤسسات؛
- تتشكل الروح المقاولاتية للفرد من امتلاكه لجملة من الخصائص المقاولاتية المفتاحية، والتي تشكل شخصية المقاول وتؤثر في سلوكه وقدراته واستعداداته؛
- إن الدولة الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية؛
- تعتبر أجهزة الدعم والمراقبة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها، لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين؛

- من خلال الإحصائيات رأينا تزايد أعداد الأنشطة المقاولانية في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أنها تبقى بعيدة عن الأهداف المسطرة، كما أن مساهمتها في معطيات النشاط الاقتصادي تبقى ضعيف ويرجع ذلك إلى توجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أنشطة اقتصادية مجردة من القيمة المضافة؛
- يركز التعليم المقاولاني في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدّها، وبشكل عام يهدف إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولانية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين؛
- يعتبر تحديد محتوى برامج التعليم المقاولاني محل اختلاف لدى الباحثين، وتبقى المهارات الشاملة (المهارات التقنية، المهارات الإدارية، المهارات الشخصية) عنصراً مشتركاً في محتويات برامج التعليم المقاولاني.

■ النتائج الميدانية

بالنسبة للدراسة التطبيقية توصلنا للنتائج التالية:

- إن المقاربة البيداغوجية الحالية تسمح للطلبة باكتساب المهارات المقاولانية (التقنية، الإدارية، والشخصية)، وذلك بقيم مرتفعة كما هو موضح في الجداول الإحصائية الخاصة بقياس المهارات المقاولانية لدى الطلبة؛
- توصلنا من خلال عينة الدراسة إلى توفر الخصائص المقاولانية التالية (الحاجة للإنجاز، الإبداع، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، روح المبادرة) بشكل مرتفع لدى طلبة كليات الاقتصاد، بينما تمتعوا بقدر متوسط من خاصية (الميل للمخاطرة واقتحام الغموض)، وبالتالي فإن الطلبة محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولانية التي تعكس درجة مرتفعة من الروح المقاولانية لديهم؛
- إن الدراسة كشفت عن وجود اختلافات وفروقات إحصائية لروح المقاولانية حسب مجموعة من الخصائص وهي الجامعة، الجنس، التخصص، والمستوى الدراسي، في حين لا يوجد فرق معنوي في الروح المقاولانية حسب السن، وشغل وظيفته؛
- نسبة الراغبين في إنشاء مشروع خاص بعد التخرج من الجامعة هو 32% من أفراد العينة أما نسبة الراغبين في التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة فتقدر بـ 68%، حيث نجد أن أغلب المبحوثين يتوجهون للبحث عن وظائف مستقرة أكثر من ميلهم لإنشاء أعمالهم الخاصة؛
- اتضح بأن هناك علاقة قوية وذات دلالة معنوية عالية ($\alpha=0.01$) بين مختلف المهارات المكتسبة من طرف الطلبة خلال دراستهم في الجامعة والروح المقاولانية لديهم؛
- المهارات المقاولانية (الشخصية، المهارات الإدارية، والمهارات التقنية) تفسر 15.6% من التغيرات التي تطرأ على الروح المقاولانية؛

- عدم فعالية المهارات التقنية المكتسبة في تأثيرها على تنمية الروح المقاولة، حيث أصبح نموذج الدراسة كما يلي:

$$\text{الروح المقاولة} = 2.218 + 0.160 (\text{المهارات الشخصية}) + 0.235 (\text{المهارات الادارية}).$$

اختبار الفرضيات

■ بالنسبة للجانب النظري

من خلال عرضنا لمختلف المفاهيم الأساسية والنظرية وضبطنا لمتغيرات البحث في الفصل الأول، والثاني، والثالث بالاعتماد على مختلف المصادر من كتب ومجلات وملتقيات علمية وأبحاث سابقة في موضوع بحثنا، توصلنا إلى ما يلي:

- البحث في إنشاء المؤسسات ليس هو المقاولة، لكن البحث في المقاولة يشمل البحث في إنشاء المؤسسات (وهو ما ينفي صحة الفرضية الأولى)؛

- من خلال الإحصائيات رأينا تزايد أعداد الأنشطة المقاولة في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أنها تبقى بعيدة عن الأهداف المسطرة (وهو ما ينفي صحة الفرضية الثانية)؛

- تشير الأبحاث إلى أنه عندما تتضمن أنظمة التعليم والتدريب المهارات الإبداعية والمقاولة في مناهج التدريس فإن الذهنات والمهارات الأكثر ارتباطا بـ"فن" المقاولة تكون قابلة للنقل والتدريس (وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة).

- بالنسبة للجانب التطبيقي

انطلاقا من الدراسة الميدانية وبعد اختبار الفرضيات فقد توصلنا إلى رفض أغلب فرضيات الجانب التطبيقي، وهذا ما أثبتناه من خلال ما يلي:

- إن أفراد عينة الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات المقاولة حيث بلغ المتوسط المرجح 4.06 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.40 إلى 4.2) والتي تشير إلى أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات المقاولة، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية الأولى)؛

- إن أفراد عينة الدراسة يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات الشخصية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.02 والتي تشير إلى أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات الشخصية، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى)؛

- إن أفراد عينة الدراسة يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات الادارية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.11 والتي تشير إلى أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات الادارية (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى)؛
- إن أفراد عينة الدراسة يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات التقنية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.07، أي أن المقاربة البيداغوجية المتبناة تسمح للطلبة باكتساب المهارات التقنية، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية حسب مجموعة من الخصائص وهي الجامعة، الجنس، التخصص، والمستوى الدراسي، في حين لا يوجد فرق معنوي في الروح المقاولاتية حسب السن، وشغل وظيفة؛ (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية الثانية)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية لأفراد العينة حسب الجامعة، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية لأفراد العينة حسب التخصص، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية لأفراد العينة حسب الجنس، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية لأفراد العينة حسب السن، (وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية لأفراد العينة حسب المستوى الجامعي، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية)؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المقاولاتية لأفراد العينة حسب شغل وظيفة، (وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية السادسة للفرضية الرئيسية الثانية)؛
- وجود علاقة ارتباط معنوية بين المهارات المقاولاتية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولاتية لديه، حيث بلغ معامل الارتباط (0.366) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية الثالثة)؛
- وجود علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الشخصية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولاتية لديه حيث بلغ معامل الارتباط (0.302) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثالثة)؛

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الادارية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولاتية لديه، حيث بلغ معامل الارتباط (0.291) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثالثة)؛
- وجود علاقة ارتباط معنوية بين المهارات التقنية المكتسبة من طرف طالب كلية الاقتصاد والروح المقاولاتية لديه حيث بلغ معامل الارتباط (0.360) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01)، (وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثالثة).

مقترحات الدراسة

- انطلاقا من النتائج التي جاءت بها هذه الدراسة، ويهدف الخروج ببعض الفوائد من هذا البحث، تم صياغة مجموعة من التوصيات التي من شأنها ترقية الروح المقاولاتية لدى الطلبة في الجزائر، والمتمثلة فيما يلي:
- تكييف البرامج والأساليب التعليمية وجعلها منمية للإبداع والمبادرة ومكتشفة للمواهب في مختلف أطوار الدراسة؛
- إدراج مادة المقاولاتية ضمن المناهج التعليمية قصد غرس ثقافة المقاوله لدى النشء، وتزويدهم بالمهارات الكفيلة بجعلهم قادرين على أن يكونوا أصحاب مشاريع مستقبليين ومنشئين للثروة بدل انتظارهم الحصول على وظيفة؛
- عدم الاكتفاء بفتح مسارات تكوينية في المقاولاتية على مستوى قسم واحد من الأقسام، وتعميم ذلك مع جميع الكليات والتخصصات في الجامعة، أو على الأقل إدراج مقرر مقياس أو مقياسين في المقاولاتية في كل تخصص (لأن إنشاء المشاريع الناجحة لا تقتصر على طلبة كليات الاقتصاد والتسيير فحسب)؛
- ربط الأبعاد المفاهيمية للمقاولاتية بزيارات ميدانية ودراسات تطبيقية واقعية، لكي يتمكن الطالب من معرفة واقع المؤسسات ومعاينتها عن قرب؛
- التفكير في إنشاء برامج خاصة مستقلة بالمقاولاتية على مستوى الجامعة، تعتني بتكوين الطلبة في المقاولاتية وتكون تحت إشراف دار المقاولاتية مثلا؛
- ترقية حاضنات الأعمال ومشاتل المؤسسات وربطها بالجامعات ومراكز البحث، قصد ترقية روح المقاولاتية لدى الطلبة؛

- التنوع في طرق وأساليب التدريس للتعليم المقاولاتي باستخدام طرق معمول بها في الجامعات العالمية وعدم الاقتصار على الطرق الكلاسيكية (إلقاء، بحث...الخ)؛
- تكوين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس تخصصات المقاولاتية في أساليب التدريس الحديثة والتي تتناسب مع مقررات المقاولاتية؛
- تكثيف الملتقيات والندوات في جانب المقاولاتية مع دعوة مقاولين ناجحين لتشجيع الطلبة على إنشاء المشاريع، ويمتحن عليه الطالب مثله مثل المقرر الدراسي؛
- سن التشريعات والقوانين التي تضمن الحماية للمقاولين الجدد، خاصة الطلبة.

آفاق البحث

في الأخير، وبالنظر إلى ما جاء في هذه الدراسة نجد أن مجال البحث لا يزال مفتوحا بالنظر إلى اتساع موضوع المقاولاتية وما يرتبط به من متغيرات، وخاصة وأن الدراسات الأكاديمية في مجال المقاولاتية في الجزائر لا تزال محتشمة إلى حد كبير، حيث هناك مجموعة من الآفاق البحثية في هذا الموضوع تركز على محاور أساسية منها:

- العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري؛
- واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر؛
- دور الدولة في دعم الروح المقاولاتية بالجامعة؛
- آليات تدريب وتكوين هيئة تدريس المقاولاتية؛
- أثر آليات المرافقة على التوجه المقاولاتي للطلاب الجامعي الجزائري.

المراجع

المراجع باللغة العربية

■ الكتب

1. ابراهيم بدران، مصطفى الشيخ، الريادية -الابداع في إنشاء المشاريع-، الشروق، الاردن، 2013.
2. أحمد المعاني وآخرون، قضايا ادارية معاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2011.
3. أحمد أوزي، المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2006.
4. أحمد زكي صالح، التعليم وأسس ومناهجه ونظرياته، مكتبة النهضة، 1982.
5. أحمد سليمان خصاونة، الفكر الاقتصادي عند الإمام بن الحسن السيبياني: الإنتاج والتوزيع، الاستهلاك، دار عماد الدين للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
6. الاستثمار بنظام الفرنشايز، الامتياز التجاري، ط2، الغرفة التجارية، الصناعية، الرياض السعودية، 2016.
7. إسحاق الفرجان، التربية الإسلامية بين الأصالة والمعاصرة، دار الفرقان، عمان، 1983.
8. ايهاب سمير زهدي القبح، نعمة عباس الخفاجي، ريادة الأعمال الداخلية، منظور القدرات الاستراتيجية، دار الأيام، عمان، 2014.
9. تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
10. جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى ابوعيد، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري، عمان، 2004.
11. حسن حسين زينون، التدريس: رؤية في طبيعة المفهوم، عالم الكتب، القاهرة، 1997.
12. خوني رابح، حساني رقية، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها"، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة، 2008.
13. الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، جوان 2011 .
14. زكي محمد هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989.
15. زيتون حسن حسي، تصميم التدريس رؤية منظومية، ط2، عالم الكتاب، القاهرة، 2001.

16. سعاد نائف برونوطي، ادارة الاعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
17. سعيد النل، قواعد التدريس في الجامعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1997.
18. السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي، بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء، الإسكندرية، مصر، 2003.
19. شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال -منظور كلي-، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010.
20. طارق محمد عبد السلام سالوس ، حاضنات الأعمال، دار النهضة، الإسكندرية، 2005.
21. عبد الرحيم الخليفة، دور الوحدة التربوية في وحدة العالم الإسلامي، الطبعة الثانية، لبنان، 2003.
22. عبد الرزاق الرحاحلة، زكريا أحمد العزام، السلوك التنظيمي في المنظمات، مكتبة المجتمع العربي، عمان، 2011.
23. عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
24. عدنان يوسف العتوم، عبد الناصر ذياب الجراح، فراس أحمد الحموري، نظريات التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
25. عطاء الله أحمد وآخرون، تدريس التربية البدنية والرياضية، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
26. عطية محسن علي، الجودة الشاملة والجديد في التدريس، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009.
27. علي محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1990.
28. عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الاعمال، القوة الدافعة للاقتصادات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007 .
29. غانم محمود محمد، التفكير عند الاطفال تطوره وطرق تطويره، ط1، دار الفكر، عمان، 1995.

30. الغريب زاهر، البهباني اقبال، تكنولوجيا التعليم "نظرة مستقبلية"، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999.
31. فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2005.
32. فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999-2000.
33. فضل صلاح، نظرية البنائية في النقد الأدبي، دار الأفاق الجديدة، بيروت، 1985.
34. فلاح الحسيني، ادارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة، 2006.
35. فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
36. فهمي فاروق، عبد الصبور منى، المدخل المنظومي في مواجهة التحديات التربوية الحاضرة والمستقبلية، دار المعارف، القاهرة، 2001.
37. كمال عبد الحميد زيتون، التدريس: نماذجه ومهاراته، عالم الكتب، القاهرة، 2003.
38. كوجك كوثر حسين، اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 1997.
39. اللقاني احمد حسين، عودة الجواد أبو سنينة، أساليب تدريس الدراسات الاجتماعية، عمان، 1999.
40. مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، دار الفكر، بيروت، 1990.
41. مجدي مبارك، الريادة في التعليم، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2017.
42. محمد الدريج، التدريس الهادف، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، 2004.
43. محمد الدريج، تحليل العملية التعليمية، فصل الكتاب، البلدة، 2000.
44. محمد الصالح، نموذج التدريس الهادف -أسسه، تطبيقاته، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 1999.
45. محمد الصيرفي، البرنامج التأهيلي لأصحاب المشرعات الصغيرة، ط02، مؤسسة حورس الدولية، الاسكندرية، 2010.

46. محمد ايت موي وآخرون، الاهداف التربوية، سلسلة علوم التربية 1، ط3، دار خطابي للطباعة، المغرب، 1988.
47. محمد بوعلاق، الهدف الإجرائي تميزه وصياغته، دار قصر الكتاب، البليلة، الجزائر، 1999.
48. محمد منير مرسى، التعليم الجامعي المعاصر: قضايا واتجاهاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
49. محمد هيكمل، مهارات ادارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003.
50. محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخرجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، 2004.
51. مصطفى السايح، اتجاهات حديثة في تدريس التربية البدنية والرياضية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2001.
52. مصطفى ناصف، نظريات التعلم: دراسة مقارنة، عالم المعرفة، الكويت، 1983.
53. مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الانتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
54. الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
55. ناصر دادى عدون، عبد الرحمان بابنات، التدقيق الاداري وتأهل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2008.
56. نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
57. نهال فريد مصطفى، نبيلة عباس، أساسيات الأعمال في ظل العولمة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005.
58. الهام فخري طلمية، التسويق في المشاريع الصغيرة، مدخل استراتيجي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

59. اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين: تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية، 2010.

■ الرسائل الجامعية

1. بلال خلف السكارنه، استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات في الاردن (2004-2005)، أطروحة مقدمة لاستكمال درجة الدكتوراه في الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2005.

2. بودالي محمد، دور المزايا الجبائية في تحفيز إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -الواقع وسبل التفعيل-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية، جامعة الجزائر، 2015/2016.

3. دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012.

4. قويقح نادية، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية وأهمية دعمها بحاضنات الأعمال، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير، والعلوم التجارية، جامعة الجزائر، 2007-2008.

5. لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005.

6. محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015-2016.

■ المجلات والدوريات والتقارير

1. ادريس أحمد حسن، دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين شركة كورك للاتصالات في محافظة أربيل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 5، 2014.

2. بلال خلف السكارنه، استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الاردن)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 17، جامعة بغداد، العراق، ماي 2008.
3. حفيظ مليكة، مصار منصف، مباركي محمد الهادي، تيلوت سامية، أهداف نظام التعليم العالي ل.م.د. في المنظور الجزائري، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 04، اكتوبر 2010.
4. سامية عزيز، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جوان 2011.
5. السعيد بربيش، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حالة الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، الجزائر، نوفمبر 2007.
6. سعيد بريش، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر: دورها ومكانها في الاقتصاد الوطني، مجلة آفاق، العدد 5، جامعة برج باجي مختار، عنابة، 2001.
7. سليمة غدير أحمد، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة تقييمية لبرنامج ميداء، مجلة الباحث، عدد 09، 2011.
8. شبايكي سعدان، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لنظام التعليم العالي ل.م.د، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 05، جامعة المدية، جويلية 2011.
9. عبد الباسط الهويدي، عبد اللطيف قنوعة، تأثيرات العولمة على المنظومة التعليمية الجامعية في ميدان العلوم الإجتماعية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 30-31 ماي 2013.
10. لخضر لكحل، المقاربة بالكفاءات، الجذور والتطبيق، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص: ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
11. مريزق عدمان، المقاربة بالكفاءات كأسلوب لدعم التعليمية في الجامعات الجزائرية، مجلة الوحات للبحوث والدراسات، العدد 08، 2010.
12. مسيكة بوفامة، رابح حمدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، les cahiers du CREAD، العدد 76، الجزائر، 2006.

13. ميسون علي حسين، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 2، العراق، 2013.

■ الملتقيات والمؤتمرات

1. أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم، سبتمبر 2014.
2. زعرور نعيمة، السبتي وسيلة، كردودي سهام، واقع المقاولة في الجزائر ومتطلبات تفعيلها، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني حول: دور المقاولة في تحفيز الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة- المناطق الجنوبية نموذجاً-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 12/11 أبريل 2016.
3. زغيب شهرزاد، عيساوي ليلي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق"، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة الاغواط، الجزائر، 9/8 افريل 2002.
4. فرحي محمد، صالحى سلمى، المشاكل والتحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 18/17 افريل 2006.
5. قوجيل محمد، دور التعليم في ترقية الروح المقاولة، الدولي حول المقاولة: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 6-8 افريل 2010.
6. مرغاد لخضر، جلاب محمد، آليات إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ضوء الفكر المقاولة، مداخلة ضمن ملتقى آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر: الفرص والعوائق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، أيام: 05/04/03 ماي 2011.
7. مريزق عدنان، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولة والمقاربة بالكفاءات، الملتقى الدولي الأول حول المقاولة: التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، افريل، 2010.
8. منصوري الزين، سفيان نقماري، صندوق الزكاة ودوره في التنمية الاقتصادية، دراسة حلة ولاية البليدة، المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول دور التمويل الإسلامي غير الربحي (الزكاة والوقف) في تحقيق التنمية المستدامة، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، جامعة سعد دحلب، البليدة، 21/20 ماي 2013.

9. اليمين فالتة، لطيفة برني، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولة، دراسة إستطلاعية عند عينة من طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقة مقدمة للملتقى الدولي: المقاولة: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 06/07/08 أبريل 2010.

■ الوثائق الرسمية

1. الأمر رقم 76/35 المتضمن تنظيم التربية والتكوين، نشرة المديرية الفرعية للتوثيق، 1998.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر يوم 25 جانفي 2004.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 05، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، المرسوم الرئاسي 04-134 المؤرخ في 14 أبريل 2004، الصادرة في 28 أبريل 2004.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة في 23 أبريل 1976.
7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 22 أوت 2001.
8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 19 جويلية 2006.
9. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
10. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003.
11. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 55، الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 2001.
12. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 2003.

13. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، *الجريدة الرسمية*، العدد 64، الصادرة في 10 أكتوبر 1993.
14. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، *الجريدة الرسمية*، العدد 74، الصادرة في 13 نوفمبر 2002.
15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ملف لإصلاح التعليم العالي، جانفي 2004.
16. القانون التوجيهي لترقية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1427 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية*، العدد 77، بتاريخ 15 ديسمبر 2001.
17. القانون رقم 01-18 المؤرخ في 2001/12/12، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
18. المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في 21 نوفمبر 2004.

■ النشريات

1. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاط ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر 2006.
2. وزارة التربية الوطنية، *الوثيقة المرافقة لمناهج التربية البدنية والرياضية، السنة الثانية من التعليم المتوسط*، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، 2003 .
3. المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، وحدة النظام التربوي - سند تكويني لفائدة مديري مؤسسات التعليم الثانوي والاكاديمي.

■ بحوث ومقالات الكترونية

1. سامي السيد، *التعليم الفاشل سبب تأخر ريادة الأعمال والرجال أكثر ميلاً للعمل الحر عن النساء*، (consulté le 20/01/2015) <http://www.annaharkw.com/annahar/Article.aspx?id=173316>
2. عبد الملك طاهر المخلافي، *واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية*، جامعة الملك سعود، ص 13، cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf (consulté le 13/12/2014)

3. اليونسكو، التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة أبريل، 2010.

https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/EPE_Component_One_Arabic_14_July_2010.pdf (consulté le 25/02/2015)

المراجع باللغة الأجنبية

■ الكتب

1. Alain Fayolle, **Entrepreneuriat: Apprendre à entreprendre**, Dunod, Paris, 2004.
2. Alain Fayolle, **Introduction a l'entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2005.
3. Alexandria Valerio, Brent Parton, Alicia Robb, **Entrepreneurship Education and Training Programs around the World; Dimensions for Success** , International Bank for Reconstruction and Development, World Bank, 2014.
4. Brigitte Berger et AL, **Esprit d'entreprise : cultures et sociétés**, maxima, paris, 1993.
5. C.Birzea, **Rendre les Opérationnels les objectifs pédagogiques**, Presses Universitaires de France 1979.
6. Charles Hadji, **L'évaluation, règles du jeu**, 6° édition, ESF éditeur, Paris, 2000.
7. Hisrich Robert D et Peters Michael P, **Entrepreneurship**, Economica, Paris, 1991.
8. Hisrich. R , Peters. M, **Entrepreneurship**, 5° Edition, McGraw-Hill, Boston, 2002
9. J. Schumpeter, **capitalisme, socialisme et démocratie**, petite bibliothèque Payot , Paris 1967.
10. J.LIEF, **Vocabulaire technique et critique de la pédagogie et des sciences de l'éducation**, De la grave, Paris, 1974.
11. P.A. Julien et M. Marchesnay, **L'Entrepreneuriat**, édition economica, Paris, 1996.
12. Pierre-Andre JULIEN et MARHESNAY, **l'entrepreneuriat**, édition economica, paris, 1996
13. R.F.Mager, **comment définir des objectifs pédagogiques**, bordas, paris 1990.
14. S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Editions la découverte et Syros, Paris, 1999.
15. Sekaran.U.**Research methods for business: Askill building**,4 th Ed. India,Wiley india Edition, 2007.
16. Wtterwulgher.R, **La P.M.E Une entreprise humaine**, De Boeck Université, Paris, 1998.
17. Yvonne Turin, **Affrontements culturels dans l'Algérie coloniale "école, médecines, religion, 1830-1880"**, Enal, Alger, 1983.

■ الرسائل الجامعية

1. 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 de doctorat en science de gestion ; université de Rouen, France, 2003.
2. Christien BRUYAT , **création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation** , thèse de doctorat de sciences de gestion, université pierre mendès France (Grenoble II) école supérieure des affaires, paris, 1993.
3. Filras Mouhammed, **Impact des politique d'aide a l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprises chez les jeunes, cas ANSEJ de Tizi-Ozou**, mémoire de magister en science de gestion option : Management des entreprises, Université de Tizi-Ozou, 2012.
4. Metaiche Fatima, **le profil des femmes entrepreneurs en Algérie – étude exploratoire-**, mémoire de magistère en science de Gestion, universite de telemcen, 2010.
5. MEZIANE Amina, **Etude des facteurs motivants les Entrepreneurs à réaliser leurs Projets en Algérie**, Mémoire de Magistère en Sciences de Gestion, Option: Management, Ecole Supérieure de Commerce d'Alger, 2009.

■ المقالات والدوريات والتقارير

1. François Facchini, **L'entrepreneur comme un homme prudent**, Revue des sciences de Gestion, N°226-227, juillet- octobre 2007.
2. Alain Fayolle, Azzedine Tounes, **L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur**, In problèmes économiques, Revue des sciences de Gestion, N°2.918, 2007.
3. Azzedine Tounés, **Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France**, Cahiers de recherche du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF, n(03-69), 2003.
4. B. Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, Cahier de recherche L'ISCAE, N° 17.
5. Camille Carrier, **L'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009.
6. Eric-Michaël Laviolette, Christophe Everaere-Roussel, **L'Essaimage en PME : une forme originale de développement par excroissance**, Entrepreneuriat et accompagnement, Harmattan, Paris, 2008/1 (N° 6).
7. H. Daval, **L'Essaimage vers une nouvelle rationalité entrepreneuriale**, Revue française de gestion, vol. 28, n°138, Avril/juin, 2002.
8. I. Danjou, **L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité**, Revue française de gestion, vol28, n°138, avril/ juin 2002
9. N.E.Sadi, **la privatisation des entreprises publiques en Algérie**, 2^{ème} Edition office des publications universitaires, Université pierre Mendès , France , 2006.
10. Rosa Aknine Souidi, M. Yacine Ferfera, **entrepreneuriat et création d'entreprise en Algérie**, revue économique et gestion, n14, université Sétif, 2014.

11. S. Boutillier et D. Uzunidis, **L'utilité marginale de l'entrepreneur**, Innovations, 2001/1-n° 13, 2001.
12. Samia Gharbi, **les PME/PMI en Algérie: état des lieux**, laboratoire de recherche et l'innovation, université du littoral cote d'opale, France, mars 2011.
13. T.versartre, B.sapporta, **Entrepreneuriat: modélisation de phénomène**, revue de l'entrepreneuriat, vol 1, N 1, 2006, p30.
14. Theirry Verstraete, Alain Fayolle, **Paradigme et entrepreneuriat**, Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 4, n°1, 2005.

■ الملتقيات والمؤتمرات

1. Ahmed Bouyacoub, **Les PME en Algérie dynamisme économique et territorial** ,Colloque International gouvernance et développement de la PME ,Alger ,23-24-25- juin2003.
2. Aissat hassina, **Loi d'orientation sur la promotion de la PME :Quels enjeux institutionnels**, Colloque international gouvernance et développement de la PME ,Alger ,23-24-25- juin2003.
3. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, **Les compétences entrepreneuriales : Définition et construction d'un référentiel**, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse,25,26,27 octobre 2006.
4. Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, **L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants**, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat: Formation et Opportunités d'affaires, université de Biskra, Avril 2010.
5. Karim Messegheem, **L'entrepreneuriat en quête de paradigme: apport de l'école autrichienne**, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006.

■ النشريات

1. Ministère de l'industrie et des mines, **Bulletin de statistique de la PME**, N°24, 2013.
2. Ministère de l'industrie et des mines, **Bulletin de statistique de la PME**, N°26, 2014.
3. Ministère de l'industrie et des mines, **Bulletin de statistique de la PME**, N°28, 2015.
4. Ministère de l'industrie et des mines, **Bulletin de statistique de la PME**, N°30, 2016.
5. Ministère de l'industrie et des mines, **Bulletin de statistique de la PME**, N°31, 2017.
6. Office national des statistiques, **LES COMPTES NATIONAUX TRIMESTRIELS**, 4ème trimestre, N773 , 2016.

■ بحوث ومقالات الكترونية

1. Anne-Françoise Lambert, Jean Donnay et autres, **Réalisation d'une boîte à outils pédagogique qui contribuent au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire**, Mai, 2005, p 16. Sur le site : www.freefondation.be (25/12/2010).
2. C. Leger-Jarniou, **A propos de promotion aupres des jeunes esprit d'entreprise ou esprit d'entreprendre?** pp1-2, Sur le site [http:// www.reaampe.org/3_down load /Esprit _ entreprise _ et_ entrepreneuriale](http://www.reaampe.org/3_download/Espirit_entreprise_et_entrepreneuriale), consulté le 20/06/2014.

■ مواقع على الانترنت

1. <http://angem.dz/portail/index.php/Fr/présentation/annexe>, consulté le 01/04/2015.
2. http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education, (consulté 25/02/2015).
3. <http://www.cgci.dz>, consulté le 22/12/2014
4. <http://www.cnac.dz/default.aspx?id=136>, consulté le 01/04/2015.

الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
01	د/ حوشين كمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة بومرداس
02	د/ الطيف عبد الكريم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بومرداس
03	د/ بوسنة محمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بومرداس
04	د/ تواتي ادريس	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بومرداس
05	د/ بوعزوز جهاد	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة بومرداس

الملحق رقم (2): الاستبيان الموجه للطلبة

جامعة - امحمد بوقرة - بومرداس
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

تحية طيبة وبعد:

طلبتنا الأعزاء نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، الذي صمم بغرض اتمام الجانب التطبيقي من موضوع بحثنا الذي هو بعنوان "دور المقاربات البيداغوجية في تنمية الروح المقاولاتية -دراسة عينة من كليات الاقتصاد لجامعات الوسط-"، وهذا في اطار استكمال نيل درجة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص: تسيير المنظمات.

يرجى التفضل بملء فقرات الاستبيان كاملة، وهذا بوضع علامة (X) عند العبارة التي تجدونها مناسبة وتعبر عن درجة موافقتكم، علما بأنه سيتم التعامل مع إجاباتكم بسرية تامة ولغايات البحث العلمي وسوف يتم تحويل الإجابات إلى مؤشرات رقمية تستخدم في التحليل.

وتقبلوا منا خالص عبارات الشكر والامتنان

الباحثة: رحيل أسية

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجامعة التي تنتمي إليها: الجزائر 3 ☐ بومرداس ☐ البويرة ☐
- 2- التخصص: مقاولاتية ☐ إدارة أعمال ☐ تسويق ☐ مالية ومحاسبة ☐ اقتصاد نقدي وبنكي ☐
- 3- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 4- السن: من 21 إلى 25 سنة ☐ من 26 إلى 30 سنة ☐ 31 سنة فما فوق ☐
- 5- المستوى الجامعي: ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐
- 6- هل تعمل (تعملين) حاليا: نعم ☐ لا ☐
- إذا كانت الإجابة بنعم، أين تعمل (تعملين): مؤسسة عائلية ☐ مؤسسة عمومية أو خاصة ☐
- 7- عند تخرجك من الجامعة ماذا تفضل؟ إنشاء مشروع خاص (مؤسسة) ☐ التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة ☐

المحور الثاني:

أعتقد أنني:

غير موافق إطلاقا	غير موافق	لست متأكد	موافق	موافق تماما	العبارات
☐	☐	☐	☐	☐	8 أفضل العمل الصعب الذي يحتاج إلى تحدي
☐	☐	☐	☐	☐	9 أمتلك رغبة شخصية قوية للنجاح
☐	☐	☐	☐	☐	10 أغامر برأس المال الذي أملكه لإنشاء مشروع مصغر
☐	☐	☐	☐	☐	11 يمكنني العمل في ظروف غامضة

					لدي القدرة على ايجاد حلول جديدة ومبتكرة للمشاكل التي تواجهني	12
					يمكنني تقديم الجديد لمنافسة الآخرين	13
					أتحمل مسؤوليتي كاملة عندما أتعرض للفشل	14
					أأخذ القرارات الهامة بنفسني	15
					أفضل اختبار الأفكار على أرض الواقع	16
					أقوم بتجريب وسائل جديدة لانجاز المهام	17

المحور الثالث:

إن المعارف التي تلقيتها خلال دراستي الجامعية تسمح لي بأن:

العبارات					موافق تماما	موافق	لست متأكد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
المهارات الشخصية									
18	أقدم أفكار جديدة في عملي مثل انتاج منتج جديد (سلعة أو خدمة)، أو فتح أسواق جديدة، أو إعداد طريقة جديدة للعمل...الخ								
19	أحدد مخاطر أي مشروع ومواجهتها								
20	ألتزم بخطة عمل المؤسسة التي سأعمل بها								
21	أثابر في عملي لساعات طويلة دون ملل حتى أحقق أهداف المؤسسة								
22	أقوم بالتغيير المناسب الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة للمؤسسة								
23	أنفذ كل ما هو مطلوب مني في عملي								
المهارات الادارية									
24	أقوم بمختلف الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة								

					25	أقدر الاحتياجات المالية للمشروع
					26	أتحكم بالجوانب الأساسية في التسويق وإدارة المبيعات (السلعة، تسعيرها، الترويج لها، توزيعها)
					27	أحدد أهداف أي مشروع استثماري بدقة
					28	أضع خطة عمل واضحة وفق قواعد علمية لتجسيد أفكار في مشروع حقيقي
					29	أراقب تنفيذ الخطط بإحكام
					30	أأخذ القرارات اللازمة في الوضعيات المناسبة
					31	أطور المؤسسة وأوسع نشاطاتها في مجالات عمل جديدة
					32	أعمل ضمن فريق بفعالية
المهارات التقنية						
					33	أفاضل بين أكثر المشاريع واقعية وأحسنها مردودية
					34	أتحكم في الجوانب التقنية لإدارة المشروع (المحاسبة، الجبائية، القانون، التجارة، البنوك...الخ)
					35	أحدد نقاط القوة والضعف للمشروع
					36	أحل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات
					37	أنظم وأرتب الأعمال في المؤسسة حسب الأولوية
					38	أتحكم في وسائل الإعلام والاتصال والآلات التكنولوجية الحديثة
					39	أتعامل بسهولة مع مختلف الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة (الزبائن، الموردين، العمال...الخ)