



جامعة سعيدة\_ الدكتور مولاي طاهر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

تحت عنوان:

## تأثير التكوين والتعليم المهنيين على الرغبة المقاولاتية

تحت إشراف الأستاذ:

➤ د. بوضلاح محمد عبد اللطيف.

من إعداد الطالبتين:

➤ يوسف هاجر.  
➤ بلجيلالي بهية.

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/...../....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور(ة): ..... رئيسا

الدكتور(ة): بوضلاح محمد عبد اللطيف..... مشرفا

الدكتور(ة): ..... مناقشا

السنة الجامعية:



2023/2022



جامعة سعيدة\_ الدكتور مولاي طاهر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

تحت عنوان:

## تأثير التكوين والتعليم المهنيين على الرغبة المقاولاتية

من إعداد الطالبتين:

- يوسف هاجر.
- بلجيلالي بهية.
- 

تحت إشراف الأستاذ:

➤ د. بوصول محمد عبد اللطيف.

نوبت واجيرت حد باريح: 2023/...../....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور(ة): ..... رئيسا

الدكتور(ة): بوصول محمد عبد اللطيف..... مشرفا

الدكتور(ة): ..... مناقشا

السنة الجامعية

2023/2022

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَالْأَرْضِ وَالْعَرْشِ الْمَجِيدِ

# إِهْدَاءً

بسم الله والصلاة والسلام على من بعث رحمة للعالمين،

أشرف المرسلين:

والحمد لله الذي منحنا الصبر والقوة لنتم هذا العمل؛ أما

بعد:

ونهذي ثمرة جهدنا إلى من قال فيهما ربنا جل جلاله:

"وقل ربي إرحمهما كما ربياني صغيراً"

ونهذي هذا العمل إلى كل الإخوة، الأقارب، الزملاء  
والأصدقاء.

# شكر وفتنة

نشكر الله ونحمده حمدا كثيرا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه؛

الذي وفقنا في إنجاز هذا البحث المتواضع.

كما نتقدم بأسمى العبارات إلى الأستاذ الدكتور المشرف

"بوصلاح عبد اللطيف"

الذي أشرف على مذكرتنا.

ونشكر أعضاء لجنة المناقشة

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية

وموظفي المكتبة

و إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

## الملخص باللغة العربية:

جاءت هذه الدراسة بعنوان "تأثير التكوين و التعليم المهني على الرغبة المقاولاتية"، والتي هدفت إلى التعرف على الدور الذي يقوم به التكوين و التعليم المهني في تعزيز الرغبة المقاولاتية لدى المتكويين، انطلاقاً من التساؤل الرئيسي الذي تم صياغته على النحو التالي: هل تتوفر الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني؟ و يندرج هذا تحت التساؤل الفرعي التالي: هل تؤثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني؟

لقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي حيث توزعت على 03 محاور الاستبيان في جمع البيانات من الميدان والذي تضمن ( 31 سؤال وزعو على 30 عينة ). وقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS لتحليل إجابات المتربصين ولقد اسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

- مستوى الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني جاء بدرجة متوسطة.
  - درجة المكتسبات عن المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني جاء بدرجة عالية.
  - يساهم التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني بدرجة عالية.
  - تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.
  - تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.
- وإنطلاق من النتائج المتوصل إليها تم تقديم مجموعة من المقترحات لمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عماري قادة .
- الكلمات المفتاحية:** التكوين المهني ، التعليم المهني ، الرغبة المقاولاتية.

## قائمة المحتويات

| الصفحة | المحتويات |
|--------|-----------|
|--------|-----------|

|   |   |
|---|---|
|   | البسمة  |
|   | الإهداء   |
|   | الشكر وتقدير  |
| I   | ملخص باللغة العربية   |
| II  | ملخص باللغة الانجليزية  |
| III-IV  | فهرس المحتويات  |
| V   | قائمة الجداول   |
| VI  | قائمة الأشكال والملاحق  |
| أ ث   | المقدمة العامة  |
| <b>الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية</b>         |   |
| 2   | تمهيد   |
| 3   | المبحث الأول: ماهية المقاولاتية   |
| 3   | المطلب الأول: نشأة ومفهوم المقاولاتية                                     |
| 8   | المطلب الثاني الاتجاهات الموضحة للمقاولاتية                               |
| 14  | المبحث الثاني ماهية المقاول   |
| 14  | المطلب الأول: مفهوم المقاول   |
| 16  | المطلب الثاني: سمات المقاول وأهم المدارس المفسرة لها                      |
| 19  | المطلب الثالث: خصائص المقاول الناجح                                       |
| 22  | المطلب الرابع: نماذج سيرورة المقاولاتية                                   |
| 27  | المبحث الثالث: آليات دعم ومرافقة المقاولاتية في الجزائر                   |
| 27  | المطلب الأول: أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر                            |
| 36  | المطلب الثاني: أجهزة المرافقة في الجزائر                                  |
| 39  | المطلب الثالث: الصعوبات التي تواجه أجهزة دعم ومرافقة المقاولاتية في جزائر |
| 41  | المطلب الرابع: حاضنات الأعمال كآلية لمرافقة المقاولاتية                   |
| 44  | خلاصة الفصل   |
| <b>الفصل الثاني: الإطار النظري للدرجة المقاولاتية</b> |   |
| 46  | تمهيد   |
| 47  | المبحث الأول: ماهي الدرجة المقاولاتية                                     |
| 47  | المطلب الأول: مفهوم الدرجة المقاولاتية                                    |
| 48  | المطلب الثاني: مقومات الدرجة المقاولاتية                                  |
| 51  | المطلب الثالث: الأدوار المتوقعة من التعليم المقاولاتي                     |
| 52  | المطلب الرابع: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية                              |
| 59  | المبحث الثاني : التعليم المهني كأداة لتعزيز الدرجة المقاولاتية            |
| 59  | المطلب الأول: نشأة و تطور التعليم المهني                                  |
| 60  | المطلب الثاني: ماهية التعليم المهني                                       |
| 61  | المطلب الثالث: أهداف و التعليم المهني                                     |
| 62  | المطلب الرابع: منظومات التعليم المهني و التقني في الدول العربية           |

|   |   |
|---|---|
| 65  | المبحث الثالث : التكوين المهني في الجزائر           |
| 65  | المطلب الأول: ماهية التكوين المهني                  |
| 66  | المطلب الثاني: أهمية و التكوين                      |
| 68  | المطلب الثالث: تقنيات ومبادئ التكوين                |
| 73  | المطلب الرابع: مراكز التكوين المهني في الجزائر      |
| 75  | خلاصة الفصل   |
| <b>الفصل الثالث: دراسة حالة معهد التكوين المهني</b> |   |
| 77  | المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة           |
| 77  | المطلب الأول : مصادر جمع المعلومات وأداء المستخدمة  |
| 78  | المطلب الثاني : مجتمع وعينة الدراسة                 |
| 79  | المطلب الثالث: تحليل النتائج وإختبار فرضيات الدراسة |
| 94  | خلاصة الفصل   |
| 96  | نتائج وتوصيات                                       |
| 98  | خاتمة عامة  |
| 101   | قائمة المراجع                                       |
| 108   | الملاحق   |

### قائمة الجداول

| الصفحة | العنوان  | الرقم |
|--------|--|-------|
| 30     | الهيكل المالي للتمويل الثنائي المعتمد من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب     | 01    |
| 31     | الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب | 02    |
| 78     | مقياس سلم ليكرت الخماسي  | 03    |
| 04     | نتيجة معامل ارتباط بيرسون لصدق محاور الاستبيان مع درجة الاستبيان الكلية        | 04    |
| 80     | معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)  | 05    |
| 81     | توزيع العينة حسب الجنس   | 06    |
| 82     | توزيع العينة حسب العمر   | 07    |
| 83     | توزيع العينة حسب العمل كموظف   | 08    |
| 84     | توزيع عينة الدراسة حسب العمل كمقاول  | 09    |
| 85     | توزيع العينة حسب قيام أحد الوالدين بإنشاء مؤسسة                                | 10    |
| 86     | توزيع العينة حسب قيام أحد الأقرباء أو الأصدقاء بإنشاء مؤسسة                    | 11    |
| 87     | متوسطات عبارات محور الرغبة المقاولاتية   | 12    |
| 13     | متوسطات عبارات لمحور المكتسبات عن المقاولاتية                                  | 13    |
| 89     | متوسطات عبارات محور مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية                | 14    |
| 91     | اختبار "ف" للمكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية                        | 15    |



|    |  |    |
|----|--|----|
| 91 | اختبار معاملات درجة تأثير المكتسبات المقاولاتية                                | 16 |
| 92 | اختبار "ف" لمساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية | 17 |
| 93 | اختبار معاملات درجة تأثير مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية          | 18 |

## قائمة الأشكال

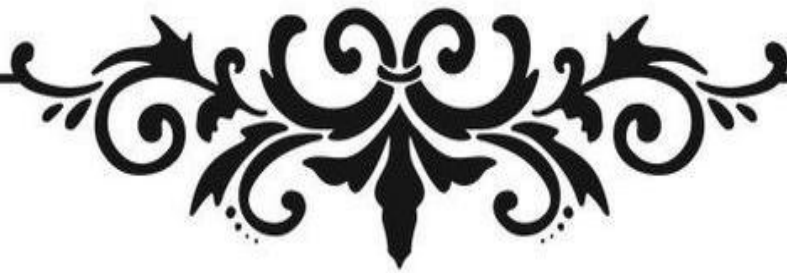
| الصفحة | العنوان   | الرقم |
|--------|---|-------|
| 11     | مدخلات ومخرجات المقابلة الإبداعية                           | 01    |
| 23     | نموذج شابيرو  | 02    |
| 24     | النموذج الاستراتيجي للمقاولاتية                             | 03    |
| 26     | نموذج سيرورة المقاولاتية: يشمل هذا النموذج مجموعة مراحل     | 04    |
| 42     | اللية احتضان المشروعات المقاولاتية                          | 05    |
| 56     | المقاولاتية بمفهومها الواسع                                 | 06    |
| 58     | وصف العلاقة بين الإتجاهات المفسرة للمقاولاتية               | 07    |
| 82     | توزيع العينة حسب الجنس                                      | 08    |
| 83     | توزيع العينة حسب العمر                                      | 09    |
| 84     | توزيع العينة حسب العمل كموظف                                | 10    |
| 85     | توزيع عينة الدراسة حسب عمل كمقاول                           | 11    |
| 86     | توزيع العينة حسب قيام أحد الوالدين بإنشاء مؤسسة             | 12    |
| 87     | توزيع العينة حسب قيام أحد الأقرباء أو الأصدقاء بإنشاء مؤسسة | 13    |

## قائمة الملاحق

| الصفحة | العنوان             | الرقم |
|--------|---------------------|-------|
| 111    | استبيان الدراسة.    | 01    |
|        | مخرجات برنامج SPSS. | 02    |



# مقدمة عامة



أصبح موضوع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات يحتل مركزا واسعا في العالم أجمع، خاصة مع الدور الذي باتت تلعبه في مختلف جوانب التنمية بأنواعها، فهي تمثل عصب الاقتصاد في كثير من دول العالم فهي عبارة عن ظهور تنظيمي هادف وتعتبر أداة لتعزيز النمو والتطور الاقتصادي في شتى مجالاته المحلية منها والدولية. هذا ما أدى إلى الاهتمام بها من طرف صناع القرار السياسيين،الاقتصاديين،وخاصة الأكاديميين وذلك بالنظر في كيفية استغلالها من خلال عدة استراتيجيات استقطاب وتحفيز. إن مفهوم المقاولاتية يعني الدخول إلى عالم الأعمال ويعد خطوة مهمة في حياة الفرد والمجتمع، والأصل فيها هو الفكرة الإبداعية والقيمة المضافة، وأخذ مفهومها في السنوات الأخيرة بعدا جديدا لا يقتصر فقط على منظور إنشاء المؤسسات بل أيضا هي مشروع المجتمع بهدف التنمية المستدامة.

1. الإطار المنهجي: ويتضمن الإشكالية والفرضيات تحديد المفاهيم أهداف و أهمية الدراسة أسباب اختيار الموضوع و الدراسات السابقة

2- الإطار النظري: تم التطرق له من خلال فصلين:

\* الفصل الأول تطرقنا من خلاله إلى أبرز المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية وماهية المقاول سمات وخصائص المقاول الناجح وآليات دعم ومرافقة المقاولاتية في الجزائر.

\* الفصل الثاني تضمن الرغبة المقاولاتية الأدوار المتوقعة من التعليم المقاولاتي والتعليم المهني في تعزيز الرغبة المقاولاتية لدى طلبة التكوين المهني وأخير التكوين المهني في الجزائر .

أما الإطار الميداني للدراسة والذي كان بمركز التكوين المهني عماري قادة المتواجد مقره حي البدر - سعيدة – حيث تمت معالجة النقاط التالية:

- خطوات وإجراءات الدراسة.

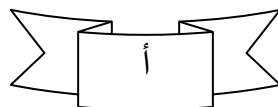
- مجالات الدراسة.

-العيونة وكيفية اختيارها.

-تحليل البيانات ونتائج الدراسة.

## أولا: الإشكالية

شهد النظام الاقتصادي العالمي تطورات كبيرة يمكن اعتبارها السبب الرئيسي في تباين المكانة التي احتلتها المقاولاتية، حيث لم تحظى هذه الظاهرة باهتمام الباحثين إلا من فترة قصيرة وذلك بسبب تفوق المؤسسة الكبيرة والازدهار الكبير الذي عرفه هذا الشكل من المؤسسات أدى إلى تسليط كل الأضواء على المسير ومؤسسته الكبيرة على حساب المقاول ومؤسسته الصغيرة. حيث ظهرت المقاولاتية كمصطلح وكفكرة على أرض الواقع بغية تحقيق عدة أهداف استجابة لظروف مختلفة، لعل أهمها ضرورة الخروج مما سيطر على الأذهان من فكرة المؤسسة الكبيرة إلى فكرة المؤسسة المصغرة ومن فكرة العمل المأجور إلى العمل الحر. وتشجيع المبادرة الفردية بدل مخططات الدولة اصطدمت بحجم التكاليف وصعوبة التنفيذ وكحل سريع أمام الطول البديلة على المدى البعيد التي تقضي بالضرورة اهتمام الدولة بالقطاع الصناعي والسياحي والطاقات المتجددة ظهرت



المقاولاتية للإقلاع بالاقتصاد الوطني. والمقاولة في الجزائر وليدة الإصلاحات التي اتخذت من قبل السلطات العمومية منذ سنة 1988 بعد التغييرات التي حصلت على المستويين الداخلي والخارجي، والتي دفعت بالجزائر إلى التوجه نحو تنظيم يرتكز على تشجيع وتنمية روح المقاولة. فبعد ما كانت الدولة هي المقاول الوحيد منذ الاستقلال وزيادة على أن المقاولاتية تقوم على أساس تشجيع روح المبادرة الفردية وتنميتها في أي مجتمع يتطلب العمل على غرس ونشر الثقافة المقاولاتية. كما لجأت الدولة الجزائرية إلى تشجيع ودعم فئة الشباب لإنشاء المشاريع الصغيرة فواجهت هذه الفئة فشلا كون أغلب مؤسسي هذه المشاريع غير مثقفين في المجال المقاولاتي، هنا يبرز دور التكوين في إخراج الطاقات المثقفة المتمثلة في مخرجات التكون كمؤسسة عمومية وهم المتربصين المتكويين .

إن نجاح عملية غرس الثقافة المقاولاتية يحتاج بدوره إلى دوام الارتباط بين مؤسسات التكوين المهني بالمؤسسات الاقتصادية إضافة إلى توفير بيئة محفزة على تعلم ثقافة المقاولاتية لجميع المتربصين ونشرها في مختلف مؤسسات التكوين الجزائرية. وسعيا منا في تسليط الضوء على أهمية غرس الثقافة المقاولاتية لدى طالب التكوين المهني تبلورت الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

### هل تتوفر الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني؟

وللإجابة على السؤال الرئيسي تم تقسيمه إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في

– 1 : هل تؤثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني ؟

### ثانيا: فرضيات الدراسة

تتمثل الفرضية الرئيسية للدراسة في:

### تتوفر الرغبة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني؟

أما الفرضيات الفرعية وتتمثل في:

– 1 تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني ؟

– 2 تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني؟

### ثالثا: أهداف الدراسة

- ✓ التعرف على الدور الذي تقوم به مؤسسة التكوين المهني في سبل غرس وتعزيز الرغبة المقاولاتية لدى المتربصين.
- ✓ معرفة مستوى رغبة المتربصين في مجال المقاولاتية.
- ✓ تقديم حوصلة لأهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية.
- ✓ التعرف على الآليات التي من شأنها نشر الرغبة المقاولاتية لدى متربصي معهد التكوين المهني.
- ✓ معرفة قدرة المتربص على ترجمة معارفه ومهاراته الشخصية من أجل فتح آفاق المستقبل نحو مؤسسته الخاصة.

### رابعا: أهمية الدراسة



تكمن أهمية بحثنا في كونه يسלט الضوء على فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب والمتربصين داخل التكوين المهني، وإبراز مكانة المقاولاتية كركيزة أساسية يعتمدها المتربصين في توجههم نحو المستقبل بالإضافة إلى أن المقاولاتية من أهم الاستراتيجيات التي لجأت إليها المجتمعات. وتسعى من خلالها إلى دفع عجلة التنمية ومواجهة ظاهرة البطالة وتوفير فرص العمل وفتح الأفاق أمام المتربصين المبتدئين من خلال المرافقة التي يقدمها معهد التكوين المهني.

### خامسا: أسباب اختيار الموضوع

تقسم أسباب اختيار الموضوع إلى ذاتية وأخرى موضوعية نذكرها

#### - 1 أسباب ذاتية:

- ✓ الرغبة في معرفة تصورات وثقافة متربص التكوين المهني حول المقاولاتية.
- ✓ أهمية نشر الرغبة المقاولاتية لدى الشباب المتكون.

#### - 2 أسباب موضوعية:

- ✓ أهمية موضوع الثقافة المقاولاتية خاصة في وقتنا الحالي.
- ✓ المكانة العلمية والاقتصادية للموضوع.
- ✓ حداثة الموضوع.

#### سادسا : الدراسات السابقة :

### 1- دراسة بن يحيى مريم ، هند حاج سليمان 2021 مقال بعنوان تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني –ولاية تلمسان .

تمت دراسة تأثير التدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني ، و بالتالي معرفة الاثر الناجم عن التدري المقاولاتية في مراكز و معاهد التكوين المهني في الجزائر على المتربصين و خلق توجه مقاولاتي لهم و ما اذا كانت هناك متغيرات اخرى تعمل على التأثير على توجه المتربصين نحو مجال المقاولاتية و هذا من خلال طرح الاشكالية التالية :

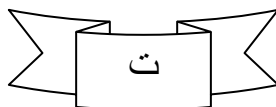
كيف يمكن لتدريس المقاولاتية ان يخلق توجه مقاولاتي للمتربصين في مراكز و معاهد التكوين المهني في ولاية تلمسان ؟

و لحل هذه الاشكالية اعتمدت الباحثتان نموذج دراسة يتكون من :

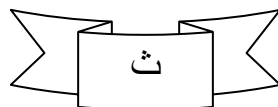
1- المتغير المستقل و هو تدريس المقاولاتية ويرتكز على ثلاث أبعاد : بالتحسيس المقاولاتي ، بالبرامج و الدورات التخصصية ، مرافقة و متابعة المتربصين .

2- التوجه المقاولاتي : تحمل المخاطر ، الابتكار ، الاستباقية، التنافسية العدوانية ، الاستقلال الذاتي.

وقصد قياس الدراسة ميدانيا قامت الباحثتان بتوزيع استبيان على (70) مرتبص في مراكز ومعاهد التكوين المهني لولاية تلمسان في التخصصات مختلفة كتخصص زراعة النباتات الطبية و العطرية و التوابل و تخصص الحلويات التقليدية و كذا التخصص الاتصالات السلوكية و اللاسلوكية ،منها (50) استبيان توزيع عادي في مراكز



و المعاهد في شهر فيفري 2020 و (20) استبيان تحصلنا عليها الكترونيا نظرا لتعذر الاتصال بالمتربصين  
نتيجة توقف الدراسة في التكوين المهني بسبب جائحة كورونا كوفيد 19.



و بعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالاستعانة ببرنامج spss ، تم الحصول على نتائج اهمها:  
 في ما يخص النتائج الوصفية للعينة: نسبة الذكور هي الاغلب في العينة المدروسة وتمثل (16) هذا راجع الى ان الذكور يتوجهون الى التكوين المهني بنسبة اكبر من الاناث بعد اخفاقهم في اجتياز امتحان البكالوريا ، وكذلك التخصصات الموجودة في التكوين المهني تساعدهم على ايجاد منصب عمل بعد التخرج ، اما النسبة المتبقية للاناث و تمثل (25) يرجع ذلك الى ان الاناث يتوجهن الى الجامعة ، و نجد النسبة الاكبر هي لمتربصين يتراوح اعمارهم بين (22) و (30) سنة ثم تليها الفئة العمرية الاكبر من (31) سنة ، و ذلك يرجع الى ان هذه الفئات لم تجد مناصب عمل لهذا اتجهت الى التكوين المهني من اجل حصول على تخصصات تساعدها في ايجاد منصب عمل او حصول على تخصص لتغيير اتجاه نحو وظيفة اخرى او تريد الترقية في منصب عملها .

كما بينت النتائج ان هناك علاقة طردية موجبة و ضعيفة ذات دلالة معنوية بين المدرس و التوجه المقاولاتي ، ايضا علاقة طردية موجبة و ضعيفة ذات دلالة معنوية بين برنامج التدريس و التوجه المقاولاتي اما فيما يخص العلاقة بين طرق التدريس و التوجه المقاولاتي فهي طردية موجبة و قوية ذات دلالة معنوية ، كما ان متغيرات المستقلة الثلاثة ابعاد (المدرس، لبرنامج التدريس وطرق التدريس) مرتبطة بالمتغير المستقل المتمثل في التوجه المقاولاتي ياي ان هناك اثر للتدريس المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني لولاية تلمسان و طرق التدريس في هذه الدراسة هي الاكثر تأثير على التوجه المقاولاتي للمتربصين في التكوين المهني .

2-دراسة انين خالد سيف الدين، سالمى منيرة، 2013، مقال بعنوان دور مؤسسات التكوين المهني في دفع

#### الشباب نحو المقاولاتية

قامت هذه الدراسة بقياس التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني و اهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي (نموذج قياس الدراسة ) ، وفي المقابل تعرفنا على اسباب عزوف المتربصين عن التوجه نحو تبني العمل المقاولاتي ، وذلك لاسباب قد تكون خاصة او في محيط الشاب تشكل له عائقا يمنعه من انشاء مشروعه الخاص ،خلال طرح الاشكالية التالية :

هل هناك توجه لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني نحو المقاولاتية و انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟



اين تم وضع مقاييس الدراسة وفق النموذج الموحد للنظريتين هامتين في تفسير توجه الافراد نحو المقاولاتية و هما نظرية السلوك المخطط (ajzen) ، تكوين الحدث المقاولاتي ، تم توزيع (300) استبيان على مجموعة من المتربصين بمؤسسات التكوين المهني للمدن الثلاثة لمنطقة الجنوب الشرقي المتمثلة في (ورقلة – تقرت – حاسي مسعود)، و ذلك خلال شهرين ماي و جوان 2012 ، وقد تم استرجاع 235 استبيان من اجمالي الاستبيانات الموزعة اي بفاقد 65 استبيان ، ويعود ذلك لتزامن توزيع الاستبيانات مع فترة الامتحانات ما جعل المتربصين يختفون بمجرد انتهائهم من الامتحانات الفصلية و دخولهم في العطلة الصيفية و بعد الاطلاع على الاستبيانات المسترجعة ثم استبعاد 37 استبيان نظرا للتخللها فراغات كثيرة مما يجعلها غير قابلة للاستغلال ، في نهاية نحصل على 198 استبيان قابل للاستغلال يشكل عينة الدراسة ،حيث تم تفصيل متغيرات الدراسة كالتالي :

- متغير الرغبة في الانشاء : متغيرة جاذبية الحقل المقاولاتي ، متغيرة توقعات الحياة المهنية المتعلقة بالرغبة، متغيرة القدرة على انشاء المؤسسة .

-متغير التوجه المقاولاتي : تم قياس التوجه من خلال السؤال عن احتمالية البحث عن وظيفة او المقولة و انشاء المشروع الخاص ، او مفاضلة بينهما .

- متغير الصفات الشخصية للمتربص : من خلال 8 اسئلة متعلقة بالصفات الشخصية للمتربص ،

- متغير المحيط الاجتماعي : المحيط العائلي ، المحيط العلمي ، هيئات الدعم و المرافقة

و بعد معالجة البيانات المتحصل عليها ببرنامج spss ، استنتج الباحثان جملة من النتائج اهمها:

- لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني ، كما ان توجه المهني لديهم لازال يقع ضمن منطقة الشك كثيفة و عند خروج من منطقة الشك فان غالبية يحبذون التوجه نحو المقاولاتية ، وهو الامر الذي يجب تشجيعه و دعمه ، كما ان عندهم استعداد واضح ليكونو مقاولين وينشؤوا مؤسساتهم الخاصة مستقبلا اذ ان فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة بالنسبة اليهم ، ويرون ان المقاولاتية تضمن لهم تحقيق جملة من هذه الطموحات ، كما ان التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني لا يختلف باختلاف الجنس ، و لكن هناك فرق من حيث محل الاقامة اذ ان مناطق التي لا تحتوي شركات كبرى يكون أغلب توجه المتربصين فيها نحو المقاولاتية و تبني المبادرات الفردية .

- يعتبر المحيط الاجتماعي بما فيه المحيط العلمي داخل و خارج المؤسسة التكوينية ، اضافة الى التشجيع الذي يجده من طرق الحيطين ، دافعا للمتربصنحو العمل المقاولاتي الا ان مشكل التمويل و الحصول على عقار يقف حجر عثرة امام التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني خصوصا اذا علمنا ان هيئات الدعم و المرافقة غير حاضرة بقوة بين اوساط الشباب ، فالغالبية لايعرفونها ولا يدكرون المزايا التي تقدمها اذ ان الدراسة بينت ان المزايا التي تقدمها اذ ان الدراسة بينت ان المزايا التي تقدمها هيئات الدعم و المرافقة تعتبر امرا يحفز المتربصين لاختيار مجال المقاولاتية ، رغم وجود بعض الامور التي تجعل المتربصين يمتنعون عن الاستفادة من اليات الدعم ، كالتمول بقروض تحمل نسبة فائدة معينة .

- و اخيرا فان قطاع التكوين المهني اضحى في السنوات الاخيرة محط توجه جميع افراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري و التطبيقي ، و يعتبر أحد اليات تخريج و تكوين المقاولين.

سابعا: منهج الدراسة والأداة المستخدمة :

للإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة والإمام بالموضوع من جميع جوانبه إعتدنا على

المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي بإعتباره الأنسب لموضوع الدراسة

المنهج الوصفي: ويظهر ذلك في الجزء النظري ، وهذا باستعمال مجموعة من المراجع والمصادر الممثلة في الكتب، مجلات، مذكرات

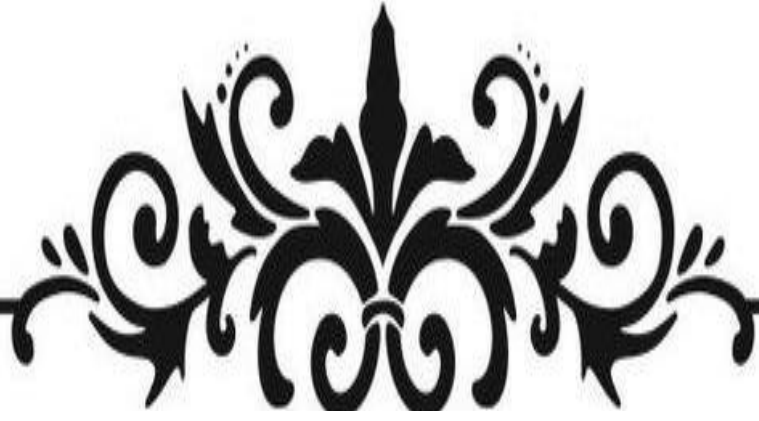
المنهج التحليلي: ويظهر ذلك في الجانب التطبيقي للدراسة وذلك لتوضيح العلاقة ومقارنتها بالجانب النظري من خلال الاستعانة بالإستبيان والذي يمثل جمع معلومات المتعلقة بأراء المتربصين في التكوين المهني باعتماد برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لاختبار الفرضيات الدراسة والحصول على مقاييس إحصائية بهدف الوقوف على تأثير التكوين و التعليم المهني على الرغبة المقاولاتية .

ثامنا. حدود الدراسة :

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

1. الحدود المكانية : معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد عماري قادة بسعيدة.
2. الحدود البشرية: المتربصين في معهد التكوين المهني .

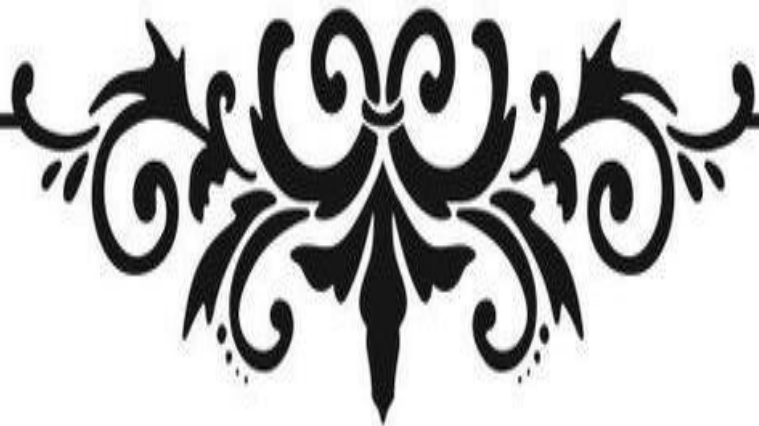
الحدود الزمنية : السنة الجامعية 2022-2023



**الفصل الأول:**

**الإطار النظري**

**للمقاولاتية**



## تمهيد

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث، ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد في قدرنا (المقاولاتية) على الرفع في مستويات الإنتاج، وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها، تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسواق، بالإضافة إلى دورها الكبير في تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها ليشمل وسيلة لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال من خلال ما توفره من مناصب شغل.

وفي إطار هذا الفصل سنتطرق إلى المباحث التالية:

- ❖ المبحث الأول: ماهية المقاولاتية.
- ❖ المبحث الثاني: ماهية المقاول.
- ❖ المبحث الثالث: آليات دعم ومرافقة المقاولاتية في الجزائر.

## المبحث الأول: ماهية المقاولاتية

## المطلب الأول: نشأة ومفهوم المقاولاتية

نعيش اليوم في عالم تطبعه روح التحدي والإقدام، وحب إثبات الذات والأخذ بزمام المبادرة، ولعل مجال زيادة الأعمال هو القطاع الأكثر تعبيراً عن هاته الروح والمبلورة على أرض الواقع.

وتعود جذور المقاولاتية إلى نظرية احتكار الغلة "oligopolytheory" حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرار مناسباً لشأنها

الى ان هنالك عدة مدارس فكرية مختلفة قد اثرت على المقاولاتية اثناء تطورها، فقد ساهم رواد المدرسة الكالسيكية في تفسير السلوك المقاولاتية، ويرجع الفضل في ذلك إلى "ريتشارد كانتلون" في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلاً، أما "فرانيسيس وولكر Walker Farancis" فقد اشار إلى أن المقاولاتية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول وتساعد في جني الأرباح. أما المدرسة الاقتصادية فتعتبر أن المقاول عنصراً ضرورياً من عناصر الإنتاج كما يذهب "ألفريد مارشال" Marshal Alfred إلى أن المقاولاتية هي أحد تكاليف الإنتاج، أما "شولتز" Schultz يرى أن المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن. أما المدرسة النمساوية فاعتبرت المقاولاتية مرادف للإبداع والابتكار، وهنا أشار "جوزيف شومبيتر Schumpeter" "Josef" إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكاراً تقنياً غير مسبوق. أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية وأشار كل من "ماكلياند" Maclelland "و"دركر" Drucker "و"روبرت هزبرج" إلى المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة للإنجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار، وإنشاء منظمات الأعمال والمخاطرة وتكوين الثروة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> إبراهيم بدران: الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص 262.

## أهم المقاربات لتطور مفهوم المقاولاتية:

تطورت الأبحاث في مجال المقاولاتية من خلال ثلاث تيارات فكرية رئيسية، فكانت البداية مع بروز مقاربتين مهمتين الوصفية والسلوكية؛ ومن ثم ظهرت مقاربة جديدة تأخذ بعين الاعتبار حركية المسار المقاولاتي، ويمكن عرض المقاربات الثلاث كالتالي:

مقاربة السمات :

يتخذ بعض الأفراد قرار إنشاء مؤسسة، وفي نفس الظروف المشابهة يقرر أفراد آخرون عدم إنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث أن الأفراد الذين يقومون بإنشاء مؤسسات أي المقاولين يمتلكون سمات معينة وشخصية خاصة تميزهم عن باقي الأفراد؛ ومن بين السمات والمواقف التي تميز المقاولين نجد: الحاجة للإنجاز، الحاجة للاستقلالية الذاتية، الإبداع والخلق، التحمل عند وجود غموض ما، ثقة كبيرة في النفس،... الخ .

فحسب هذه المقاربة يمكن أن يعرف مصطلح المقاولاتية من خلال خصائص، سمات وسلوكيات الأفراد<sup>1</sup> المقاولين، إلا أن هذه المقاربة تعرضت لانتقاد العديد من الباحثين حيث من المستحيل أن نجد لدى أحد الأفراد

كل الخصائص والصفات التي يتمتعها المقاول؛ والتي حسب هذه المقاربة تجعل منه ناجحًا Baron " 1998،" كما أكد كل من "Dussaut Et Lorrain "1998 أن السمات والخصائص الشخصية لا تميز المقاولين الذين ينجحون عن المقاولين الذين يفشلون<sup>2</sup>

## المقاربة البنائية :

جاءت هذه النظرية كنقد لمنظور السمات، الذي أبعد الدور الذي يمكن أن يلعبه المحيط الذي ينمو فيه المقاولون والذي يحثهم على إتباع المسار المقاولاتي، وفي هذا السياق يعتبر "Clelland Mc" من الأوائل الذين اهتموا بالعلاقة التي تربط بين سلوك الأفراد (المقاولين) وبيئتهم أو محيطهم (القيم، المعتقدات، المحفزات)... ، حيث انطلق من مفهوم أن التطور الاقتصادي يفسر بروح المقولة، ومصدر هذه الأخيرة هو (الحاجة لتحقيق الذات) فهي سمة نفسية يميل من خلالها الفرد إلى الاستقرار؛ فإذا ما امتزجت مع خصائص محيطية

مشجعة ومحفزة<sup>3</sup> يهيئ الأفراد ويوجههم نحو اختيار المقولة كمسار مهني.

## المقاربة المرحلية :

في بداية سنة 1990 تغير إتجاه البحوث في مجال المقاولاتية، لتتجه بأفعال المقاول بهدف الإجابة على تساؤل آخر يتجاوز الاهتمام بسمات وخصائص المقاول مفاده: ماذا يفعل المقاول؟، وفي هذا الصدد كان كل من " 1982 Shapero et Sokol" من أوائل الباحثين الذين تبينوا هذا المفهوم وذلك من خلال نظرية الحدث المقاولاتي؛ حيث أنهما يفترضان أن الأحداث المفاجئة (عوامل ظرفية وفردية) في حياة الأفراد قد

<sup>1</sup> BENHABIB Abderrezak, Recherches en entrepreneuriat: quelles implications conceptuelles ?, Revue de sciences humains, n°14, Université Mentouri, Constantine, Algérie, 2000, p 8.

<sup>2</sup> Alain Fayolle Et Autres, Les Compétences Entrepreneuriales Et Le Processus Entrepreneurial : Une Approche Dynamique , La Revue De Science De Gestion, N° 251, 2011, P.P. 2-3

<sup>3</sup> BENATA Mohammed, Influence De La Culture Et De L'environnement Sur L'intention Entrepreneuriale : Cas De L'algerie, Thèse De Doctorat En Sciences Economiques, FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION, UNIVERSITE ABOU BEKR BELKAÏD, TLEMCEN, Algérie, 2014/2015, PP 34, 35.

تؤدي بهم إلى اتخاذ المسار المقاولاتي وإنشاء مؤسسة وبالتالي عندنهاية مرحلة ما في المسار المقاولاتي تنطلق مرحلة أخرى.<sup>1</sup>

### مفهوم المقاولاتية :

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم المقاولاتية "Entrepreneurship"، "حيث أنها لغة كلمة إنجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur" وقد تُرجمت من طرف الكنديين إلى اللغة الفرنسية "Enrepreneuriat"، "وهي تعني حاول، بدأ، خاض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة.<sup>2</sup> أما اصطلاحًا فيمكن تعريف المقاولاتية من خلال مقاربات مختلفة:

### فرصة الأعمال:

تتكون المقاولاتية من عنصرين رئيسيين وهما المقاول والفرصة إذ تعتبر الفرصة نقطة الانطلاق لأي مشروع فلا يمكن تصور مقاولاتية دون فرصة والمقاول يمكنه وضع التصور الصادر عنه أو من أفراد آخرين في خدمة أعماله ، فقد عرفها " All Et Brush " بأنها : توجه يدرس العملية التي يقوم من خلالها المقاولون بتحديد واستكشاف واستغلال فرصة، وهو نفس توجه " Venkataramen,Shan " إذ يريان بأنها : عملية بواسطتها تكشف الفرص وتقيم وتستنغل لخلق منتجات وخدمات مستقبلية، أي هي خلق و اغتنام فرصة والسعي وراءها بغض النظر عن الموارد المتحكم فيها حاليا.

### نموذج خلق المنظمة :

تؤدي المقاولاتية كظاهرة إلى إنشاء منظمة يقودها فرد أو أكثر وهي الأنشطة التي يتمكن من خلالها خالقو الفرصة من تعبئة الموارد المختلفة ومزجها من أجل تجسيد الفرصة في مشروع مهيكّل ، و قد قام كل من:

" Aldich ,Thornton, Shama, Chisman, Hinasd " بتطوير هذا المفهوم حيث اعتبروا أن المقاولاتية تمتد إلى أن تكون عملية خلق منظمة ، أي مجموعة الأنشطة التي يقوم من خلالها الفرد المقاول بالاققتصاد والتوفيق بين الموارد (المعلوماتية ، المادية، البشرية).<sup>3</sup>

### نموذج خلق القيمة :

تعد المقاولاتية عملية ديناميكية لخلق ثروة زائدة بواسطة أفراد تحملوا مخاطرة كبيرة، وقت،إلتزام مهني من أجل توفير قيمة لمنتج أو خدمة

### نموذج الإبداع:

حسب بعض الإقتصاديين الإبداع هو ما يميز المقاولين عن المدراء حيث أنه شرط لخلق القيمة حسب " Drucker " سواء كان هذا الإبداع تكنولوجيا أو تنظيميا، وفي هذا الاتجاه يمكن إدراج تعريف " Schumpeter " الذي يتحدث عن درجة الإبداع (المقولة كوحدة إبداع) أو القيمة المنشأة عن طريق المنظمة وبدافع من الفرد الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي، ويكون هنا الوضع مقاولاتي مادام هناك حركية في التغيير المتلازمة بين الفرد ووسائل خلق القيمة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Tounès Azzedine, L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse de Doctorat sciences de gestion ,université de Rouen, France ,2003 ,p163

<sup>2</sup>حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12 ،مجلد 01 ،برج بوعريريج، الجزائر، 2015 ،ص 119.

<sup>3</sup>مفيدة يحيوي ، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية: هل هي قضية ثقافة، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص العمل ، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010 ،ص 02 و 03.

<sup>4</sup>منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر (بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة)، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012 ،ص 02.

كل المقاولات السابقة تكمل بعضها البعض ذلك أن كل واحد منها غير كاف بحد ذاته لوصف ظاهرة المقاولاتية، لذا يمكن أن تترجم العلاقات بين النماذج الأربعة في التعريف التالي<sup>1</sup>:  
المقاولاتية فعل إبداع يتضمن إعطاء الموارد المتاحة حالياً والقدرة على خلق قيمة جديدة مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك، وبالمقابل الحصول على إشباع معين.

ويتم هذا في إطار منظمة، وينبثق من تعريف المقاولاتية جملة من الخصائص نعرضها فيما يلي<sup>2</sup>:  
المقاولاتية هي أحد مدخلات عملية إتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير أساليب جديدة للعمليات .  
المقاولاتية هي الجهد الموجه نحو التنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع.  
المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والإستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.  
المقاولاتية هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود للقرارات الفردية الهادفة على تحقيق الربح من جراء إختيار النشاط الاقتصادي الملائم.  
المقاولاتية تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائياً، حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر ليبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد.<sup>3</sup>  
ومنه فإنه يجب توفر ثلاث عناصر أساسية في المقاولاتية هي<sup>4</sup>:  
- المقاولون الذين لن يكون هناك إبداع من دونهم؛  
- البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية؛  
- البعد البيئي المرتبط بالتنوع في الأسواق؛  
وبناء على ما سبق يمكن تحديد الجوانب الرئيسية للمقاولاتية كما يلي:  
1. هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة؛  
2. تخصيص الوقت الجهد والمال؛  
3. تحمل المخاطر المختلفة الناجمة عن المخاطرة؛

<sup>1</sup>نوال براهيم، وفاء رايس ، دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص 10 العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010، ص05.  
<sup>2</sup>عدمان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية والمقاربة بالكفاءات، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: 11 التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر ، 2010، ص02.  
<sup>3</sup>فايز جمعة صالح، عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و 12 التوزيع ، عمان، 2006، ص27.  
<sup>4</sup>زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين 13 وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2010، ص07.



## المطلب الثاني: الاتجاهات الموضحة للمقاولاتية

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع في معظم البلدان، ومحور أساسي للتطور، ونمط حياة جذاب يمكن الأفراد من تحقيق ذوام ويصبحوا أكثر استقلالية ومستوى معيشي أفضل. نظرا لاستعمال مصطلح المقاولاتية في عدة مجالات مختلفة، فلا نجد تعريفا واحدا يشملها فهناك عدة مداخل لتعريف.

## 1. المقاولاتية كظاهرة تنظيمية

هذا الاتجاه والذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة.<sup>1</sup>

فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد و تنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية...، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل و أن يكون على التحكم قادرا في التغيير و مسابرة من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة.<sup>2</sup>

كما يرى هذا الاتجاه أيضا أن عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار، الخبرة، والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد، و يركز "Gartner" أساسا على مسألة ظهور هذه المنظمة و كيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز و التحول إلى كيان موجود بعدما كانت مجرد فكرة و يشيد أيضا بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد.<sup>3</sup>

## 2. المقاولاتية استغلال للفرص

حسب هذا الاتجاه يعرف Shane و Venkatarman المقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف و تمييز واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية و الفرصة حسب Casson تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات و مواد 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 مثمّنة والتي قوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمّنة بشكل أفضل من طرف كما المستهلكين، و تفتن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها.<sup>4</sup> يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل في:<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - Alain Fayolle, *Entrepreneuriat*, Dunod, Paris, 2004, p 29

<sup>2</sup> - 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, p3

<sup>3</sup> - Thierry Verstraete et Alain Fayolle, *Paradigme et entrepreneuriat*, *Revue de l'entrepreneuriat*, vol 4, n 1, 2005, p 37.

<sup>4</sup> Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, *Op.cit.*,

<sup>5</sup> Karim Messoghem, *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*

الفرص المتواجدة في الأسواق كثرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشبعة .

الفرص الناتجة عن التغيرات الخارجية الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية والاقتصادية.  
الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة.

إن يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط اقتصادي جديد، والذي ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة، وي طرح أيضا هذا الاتجاه بعض المشاكل الرئيسية في تصوره للمقاولاتية، حيث يفترض أن الفرص في الطبيعة كما هي، وكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى نتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية، ولكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل الفرص المقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط وليست هي بذاتها نقطة الانطلاق

### 3. المقاولاتية ازدواجية بين الثنائية ( الفرد – خلق القيمة)

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد و القيمة التي أنشأها ويتزعمه "Bruyat" فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاول في الثنائية الفرد وخلق القيمة.<sup>1</sup>

والثنائية هنا عبارة عن مبدأ اقترح من طرف Morin وهو يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين، الأول ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، سعته وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو مجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا.

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرفا به، وتحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة، لتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع متطلباته، وهي قادرة حتى على تغيير صفاته وقيمته، وعندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار ما فاته بالمقابل يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه. أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المنظمة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهمة.<sup>2</sup>

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاث متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده لتعريف المقاولاتية، وبصفة عامة يمكن تعريفها كالتالي: المقاولاتية هي مجموعة النشاطات يتم من خلالها إنشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من أجل تجسيد فكرة مبدعة وبالتالي خلق قيمة ومنه فإنه يجب توفر ثلاث عناصر أساسية في المقاولاتية هي:<sup>3</sup>

- المقاولون الذين لن يكون هناك إبداع من دونهم؛
  - البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية؛
  - البعد البيئي المرتبط بالتنوع في الأسواق؛
- وبناء على ما سبق يمكن تحديد الجوانب الرئيسية للمقاولاتية كما يلي:

conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006

<sup>1</sup> Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Op.cit., pp 29,

<sup>2</sup> Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op.cit., p3

<sup>3</sup>زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام: 08/07/06 أبريل 2010، ص: 07

1. هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة؛
2. تخصيص الوقت الجهد والمال؛
3. تحمل المخاطر المختلفة الناجمة عن المخاطرة؛
4. الحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة؛

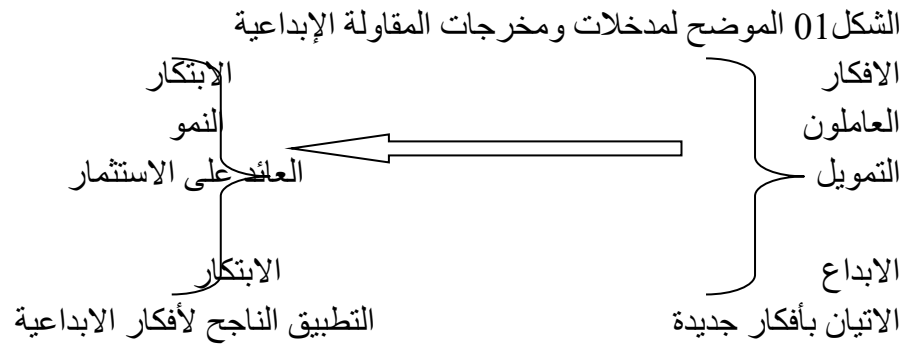
إن استراتيجيات المقاولاتية هي ما يدفع المؤسسات نحو التوجه لتحقيق رغبات وحاجات الزبائن، والتي يجب على المقاول إتباعها لكي ينجح في مشروعه والوصول بمؤسسته للتميز والنمو، ويمكن تلخيصها في التالي<sup>1</sup>:

#### أولاً : الإبداع :

يعد الخطوة الأولى للابتكار، فهو عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات، والبحث عن حلول لصياغة فرضيات جديدة واختبارها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة لنقل وتوصيل النتائج للآخرين.

#### ثانياً: الابتكار :

يعني الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، فالابتكار جزء مرتبط بالأفكار الجديدة، وهناك علاقة تكاملية بين الإبداع والابتكار للتوصل لمؤسسة مقاولاتية مبدعة كما يوضحه الشكل التالي:



المصدر: عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 36

#### ثالثاً: المخاطر:

وتعبر عن مجازفة المقاول بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق.

#### رابعاً: التفرد :

يعبر عن التميز من حيث إدخال طرق جديدة أو ابتكار طرق جديدة، سواء في طبيعة المنتجات التي يتم تقديمها أو طبيعة الموارد التي تمكن من تحقيق الميزة التنافسية والاستمرار بالأفضلية.

#### خامساً: المبادأة:

المشاركة في مشكلات المستقبل والحاجات والتغييرات ومدى تقديم منتجات جديدة تعتمد على تقنية متطورة، وتتضمن نسبة عالية من المخاطرة .  
تؤدي هذه الاستراتيجيات بالمقاول إلى استنباط أفكار جديدة توصله إلى مشروع مقاولاتي ناجح يمكنه من المنافسة بقوة وجدارة.

#### المطلب الرابع : العوامل المشجعة للمقاولاتية و المعوقات التي تواجهها

1. **العوامل المشجعة للمقاولاتية:** تتمثل أهم العوامل البيئية المشجعة على العمل المقاولاتي في مجموعة من المتغيرات، وفيما يلي تحليل لكل من هذه المتغيرات<sup>2</sup>.

1.1 **العوامل الإقتصادية:** هي الموارد الإعلامية، البشرية، المعرفية، التكنولوجية، إذ لا يمكن فعل أي شيء ولا يمكن تحقيق أي شيء، هذه العوامل حتى إذا كانت متداخلة المالية والمادية، التي بدولة في بداية الأمر، فلا يمكن

<sup>1</sup>بلال خلف السكارنة

<sup>2</sup>فوجيل، 2016، صفحة 39-42

إنشاء المؤسسة دون القدرة على البحث على الوسائل والموارد والحصول عليها وتعبئتها لمصلحة مشروع. وهناك عوامل أخرى تشكل السياق الإقتصادي تؤثر على النشاط المقاولاتي تمت الإشارة إليها في الأدبيات النظرية فحسب البعض هناك وجود قوي للمؤسسات الصغيرة مع كثافة سكانية ونمو متزايد وبالتالي إنشاء مؤسسات جديدة واعتمدوا على أعمال Krugman الذي أشار إلى علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكثافة الصناعية والنمو السكاني من جهة وإنشاء المؤسسات من جهة أخرى.

**2.1 العوامل الاجتماعية والثقافية:** يتم التركيز هنا بشكل خاص على نظام القيم والمعايير المتبعة في مجتمعات، فالبيئة الاجتماعية والثقافية غالباً ما تعتبر عامل محدد للتوجه والفعل المقاولاتي. المقاولاتية تختلف المقصود بالعوامل الاجتماعية والثقافية هي العوامل المرتبطة مباشرة بمختلف البيئات التي يمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية على توجه الأفراد نحو المقاولاتية من بينها العائلة، المدارس، الجامعات، المؤسسات، المهن، الدين والعضوية تعفي أو لعل أهم العوامل الاجتماعية والثقافية الداعمة للتوجه المقاولاتي حسب بعض الكتاب والباحثين ما يلي: الدين والسلوكيات الاقتصادية (M.Weber)، قبول تحمل المخاطرة والفشل، الثقافات الفرعية؛ العائلات؛ أنظمة التعليم والتكوين في المدارس؛ الخبرة المهنية

**3.1 العوامل المؤسسية التشريعية:** تركز على العديد من العوامل السياقية، أهمها:

**1.3.1 السياسات العمومية:** تعمل على دعم المؤسسات الأقل فعالية؛

**2.3.1 المؤسسات المصرفية:** تشكل البنوك في الواقع غالباً عنصراً مهماً في الحصول على رأس المال من أجل بعث مشروع مقاولاتي.

**3.3.1 النظام التعليمي:** لعديد من الكتاب أكدوا على أهمية التعليم في تنمية التوجه نحو المقاولاتية من خلال التربصات وتثمين الصورة الديناميكية والمسؤولية للمقاولين يمكن من تشجيع المهن وتحسينها واسعة من الجمهور.

**4.3.1 الجامعات ومراكز البحث:** مع تطور (Spin off) ذات القيمة المضافة العالية

**5.3.1 العوامل الإقليمية:** تسلط الجغرافيا الاقتصادية الضوء على حقيقة أن النشاط الاقتصادي لا يظهر في مكان معين بواسطة الصدفة، وجود بنية اجتماعية، اقتصادية، ثقافية هي التي تشجع وتدعم بروز هذا النشاط، إذن فأهمية الإقليم لا يمكن إهمالها سواء بالنسبة للمقاول أو بالنسبة للمؤسسة. من بين الأعمال التي تناولت العلاقة بين البعد الإقليمي وإنشاء المؤسسة، تستند المقاربة الأولى على البعد الشبكي للمؤسسة من خلال التسجيل ضمن إطار واسع من الشبكات، في هذه المقاربة يتم تحليل المؤسسات باعتبارها مندمجة ضمن شبكة من العلاقات التبادلية، الترابط وعلاقات القوة وكذلك التبادل والعمل الاقتصادي خاصة تلك المتعلقة بالمقاولاتية، تندمج في سياق اجتماعي معين<sup>1</sup>.

بالرغم من إيجابيات المقاولاتية إلا أن هناك العديد من السلبيات والمخاطر التي تواجه الأعمال المقاولاتية والتي تجعل الكثير من الناس يخشون اقتحام هذا المجال في ضوء تقصيرهم العمل الروتيني الذي يحقق الأمن الوظيفي والاستقرار والحصول على مزايا الوظيفية والتمتع بالأجازات الرسمية والدخل الشهري المنتظم ومن أهم هذه المعوقات مايلي<sup>2</sup>:

**1 عدم استقرار الدخل:** حيث لا يضمن إنشاء مشروع مقاولاتي الحصول على دخل كاف وخاصة خلال المراحل الأولى من حياة المشروع ومع ضغوط الالتزامات المالية.

<sup>1</sup> أحمد علي الجودي، (2015-2014)، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة

<sup>2</sup> وفاء بنت ناصر و آخرون ريادة الأعمال مكتبة الملك فهد الوطنية الطبعة الثانية الرياض السعودية 2011 ص ص 35-36

**2 المخاطرة:** ترتفع نسبة الفشل للمشروعات المقاولاتية وخاصة في السنوات الأولى لذلك وجل على المقاول ان يقوم بمجموعة من الاعتبارات التي تساعد على التعايش مع الفشل كوضع اسوء التوقعات عند الفشل خطة مواجهة الفشل ....

**3 ساعات العمل الطويلة:** يتطلب نجاح أي مشروع مقاولاتي في بداية تطبيقه ساعات طويلة من العمل الجاد تمنعهم من اوقات الراحة والاجازات الاسبوعية لتحقيق دخل مناسب .

**4 مستوى معيشة اقل:** يحتاج تاسيس المشروع المقولاتي انتعاشه بجانب قضاء ساعات طويلة في العمل الى توفير النفقات و استثمار أي عوائد في تنمية المشروع المقاولاتي مما يعني مستوى معيشة منخفض للمقاول .

**5 المسؤولية الكاملة:** يواجهون ملاك المشروع المقاولاتي صعوبة في البحث عن ناصحين و مرشدين مما يعرضهم لضغط شديد و شعور كبير بالمسؤولية .

**6 الاحباط:** يتطلب انشاء المشروع المقاولاتي تضحيات كبيرة و صبر طويل و لذلك قان المشكلات التي تواجه المشروع المقولاتي قد تؤدي الى شعور بالقلق و الاحباط في ضوء بطء النتائج المتحققة.

### المبحث الثاني ماهية المقاول

#### المطلب الاول: مفهوم المقاول

ليس هناك إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه جميع الباحثين في مجال مفهوم المقاول، هذا ما أدى إلى التباين والاختلاف الكبير بين مجموعة المفاهيم، ويرجع السبب في ذلك أنه كثيرا ما ارتبط مفهومه بالنظريات الاقتصادية من جهة وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في اتمع من جهة ثانية، وسيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى إعطاء لمحة عامة حول المقاول وذلك من خلال ثلاثة مطالب تتضمن مفهوم المقاول وخصائصه، وكذا دوره في إدارة المؤسسة وإدارة التغيير، والتعرف على الفرق بين المقاول، المدير والقائد.

#### تعريف المقاول

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعاريف التي أعطيت له فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل "Enreprender" والذي معناه باشر، التزم، تعهد وبالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية. و عرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كل من المصطلحين "Enreprender" و "Entrepreneur" بالشكل التالي:<sup>1</sup>

أ " : "Enreprender" تعني تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة....الخ.

ب " : "Entrepreneur" -الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعا ما، فمثلا بدلا من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي.

أما في إنجلترا و في القرنين السادس عشر والسابع عشر، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول "Entrepreneur" هو مصطلح "Undertaker" أو "Adventurer"، "ولقد عرف "Dictionary.J" كلمة "Undertaker" على أنه: "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة"<sup>2</sup>.

عتبر الاقتصادي (1730 "Cantillon.R") أول من وضع مفهوما للمقاول، ثم جاء بعده جملة من الباحثين من "Trade" (و) 1803- 1829 "J.B Say" (وبعدها) 1776 "Turgot" (أمثال الفرنسية التقليدية المدرسة 1890)، وكذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية وتمثل ذلك في أعمال كل من (Knight

<sup>1</sup> - خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، مداخلة 37 ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 4، ص، 20

<sup>2</sup> حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص 38 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص16

1921" ، ، )، "Kirzner" (1973) من كل أعمال وكذلك)، "Schumpeter" 1934 (و) 1949-1985 )  
 "1968" (Baumol "39" Mises" ،) "1982" (Casson) ويمكن تلخيص أهم تعاريفهم فيما يلي<sup>1</sup> :  
 أ : "Cantillon" المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللائقين البيئة.  
 ب : "ClellandMc.D" -المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة.  
 ج : "Knight" -المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللائقين في ديناميكية عمل السوق. وهنا يتفق هؤلاء الباحثون على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، ويتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك (مخاطر مالية، جسدية، عائلية، نفسية).  
 أما اللجنة الأوربية عرفت المقاول كما يلي: "المقاول يمكن اعتباره ذلك (أو تلك) الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، يجمع الموارد بشكل فعال، يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاج جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها، 40. وذلك بتخصيصه الناجع للموارد.<sup>2</sup>  
 بالرجوع إلى قاموس (MeniamWebster1988) عرف المقاول على أنه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة شركته باستخدام مهارته الإدارية.<sup>3</sup>  
 بعد التمعن مليا في التعاريف المذكورة سابقا والتي تزامنت والتطور الاقتصادي يمكن تحديد تعريف للمقاول وذلك كالتالي:

المقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة وبشكل مستقل – إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع. وذا يقود التطور الاقتصادي.<sup>4</sup>

كما يمكن تعريف المقاول على أنه: شخص مبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة يساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة ويقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجهه أو حل مشاكل.<sup>5</sup>

#### المطلب الثاني: سمات المقاول وأهم المدارس المفسرة لها

يحتاج المقاول لكي ينجح مشروعه الى مجموعة من السمات و الخصائص التي تميزه عن غيره و التي تجعله قادرا على المثابرة و العزم لتنفيذ مشروعه رغم الصعوبات التي قد تواجهه مستقبلا.

#### اولا: سمات المقاول :

لقد اثارت نتائج اعمال المقاوليين اهتمام الكثير من العلماء حيث قام العديد منهم باجراء دراسات و ابحاث عن المقاوليين الناجحين لمعرفة الاسباب الكامنة وراء تميزهم في اعمالهم و نجاحهم فقد بينت هذه الابحاث ان المقاولين يتحلون بصفات و سمات شخصية تميزهم عن غيرهم و تجعلهم اقدر على انجاز مشاريعهم الخاصة و انجاحها اهم هذه الصفات :<sup>6</sup>

<sup>1</sup> عمر علاء الدين زيداني، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، القاهرة، مصر، 2008، ص: 9

<sup>2</sup> كمال مرداوي، كمال زموري، الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولاتية في ظل رهانات اقتصاد السوق، مداخلة في الملتقى 40 الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 07. ص، 2010 أبريل/07/08

<sup>3</sup> بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص: 20

<sup>4</sup> توفيق خذري، حسين الطاهر، نفس المرجع السابق، ص: 4

<sup>5</sup> وفاء رايس، دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، 43 10. ص، 2010 أبريل/06/07/08،

<sup>6</sup> عمر علي إسماعيل، الإبداع التقني خصائص الريادي في منظمات الصناعات وأثرها على ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 2 العدد، 4، العراق، الموصل، 2010، ص، 7



السمات الذاتية : و تتمثل في مايلي:

**1 الحاجة الى الانجاز :** أي تقديم افضل اداء و السعي الى انجاز الاهداف و تحمل المسؤولية و العمل على الابتكار و التطوير المستمر و التميز لذلك فالمقاول دائما يقيم اداءه و انجازه في ضوء معايير قياسية و غير اعتيادية.<sup>1</sup>

**2 الاستعداد و الميل نحو المخاطرة :** ان الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فان اهم ميزة في المقاولاتية هي الميل نحو المخاطرة لذلك ان الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي اكثر ميلا للمخاطرة من الشركات الكبيرة.<sup>2</sup>

**3 الثقة بالنفس:** إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون انهم يمكن ان يقابلوا التحديات حيث انه يمتلك شعورا متفوقا و إحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات اعلى و القدرة على ترتيب هذه المشاكل و التعامل معها بطريقة افضل من الاخرين .

**4 الرغبة في الاستقلالية:** و يقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات و الاهداف و السعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية.<sup>3</sup>

**5 الاندفاع العمل:** يظهر المقاول مستوى من الاندفاع نحو العمل اعلى من الاخرين حتى ان هذا الاندفاع و الحماسي اخذ شكل العناد و الرغبة في العمل الصعب و الشاق.

**6 الالتزام:** لا بد من ان يستمر المقاول بالتركيز على اهدافه و عدم تخليه عن التخطيط انشطته كما ان سر نجاح المقاول هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه .

**7 التفاؤل:** يتميز المقاول بانه متفائل اكثر من غيره مع العلم ان الاشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا امر لا يمكن تفاديه لكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح .

**ب السمات السلوكية:** و تتمثل السمات السلوكية للمقاول الناجح في المهارات التفاعلية و المهارات التكاملية حيث :

**1 المهارات التفاعلية :** وهي المهارات الانسانية من حيث بناء و تكوين علاقات انسانية بين العاملين و الادارة و المشرفين على الانشطة و العملية الإنتاجية و السعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند الى التقدير و الاحترام و المشاركة في حل المشكلات و تنمية الابداع و اقامة قنوات اتصال فعالة و هذه المهارات توفر الاجواء لتحسين الاداء .

**2 المهارات التكاملية:** وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن انسانية الاعمال بين الفعاليات و بين الاقسام .

ج- السمات الادارية: والتي تتمثل في مجموعة من المهارات أهمها:

**1 المهارات الإنسانية :** وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الانساني و التركيز على إنسانية العاملين و ظروفهم الإنسانية و الاجتماعية و تهيئة الاجواء الخاصة بتقدير و احترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية و الكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي و الانساني و انعكاس ذلك على الاداء و التميز .

<sup>1</sup> - ADAM, M, Réinventer l'entrepreneuriat: pour soi, pour nous, pour eux, éditions l'Harmattan, paris, 2009, p. 21

<sup>2</sup> بدرأوي سفيان، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه ل.م.د، تخصص علم الاجتماع التنموية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الاجتماع، 2016/2015، ص45-46

<sup>3</sup> فلاح حسن الحسيني إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، عمان، الطبعة الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، 1 21ص، 2006، الار



**2 المهارات الفكرية :** يتطلب من المقاول امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة و امتلاك المعارف و الجوانب العلمية و التخطيطية و الرؤيا لادارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر و المفاهيم العلمية و المعرفية و القدرة على تحديد السياقات النظم و صياغة الاهداف بعقلانية .

**3 المهارات التحليلية :** ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على اداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الاسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص تهديدات في البيئة الخارجية كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية .

**4 المهارات الفنية :** وتتمثل بالمهارات الادائية و معرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية و المهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية اداء الاعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج و كيفية تحسين الاداءه وكل مايرتبط بالجوانب الفنية و التشغيلية ومعرفة التعامل مع وسائل الاتصال و التكنولوجيا .  
هذه السمات السالفة الذكر قد لا تتوفر جميعها في شخص واحد ولكن يمكن تطويرها بالتدريب و الممارسة و كلما اجتمعت هذه السمات في فرد معين كلما ادى إلى نجاح مشروعه الصغير.<sup>1</sup>

#### ثانيا المدارس المفسرة لسمات المقاول :

لقد ظهرت عدة اتجاهات لتفسير سمات المقاول التي تميزه عن غيره من الافراد وهناك العديد من المدارس اهمها مدرسة السمات و المدرسة البيئية و المدرسة السلوكية و المدرسة المعاصرة و الجدول التالي يوضح ذلك

| مدرسة السمات               |                                | المثابرة ،الاتصال، الإستراتيجية، الضبط الذاتي، تحمل المخاطرة. |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| المدرسة البيئية (الموقفية) | دور الثقافة                    | ظهور أثر الثقافة على الفرد.                                   |
|                            | نظرية الجذب والدفع             | تجذبه بيئة ايجابية، وتدفعه بيئة سلبية.                        |
|                            | منهج الحراك الاجتماعي          | الشرعية، الهامش الاجتماعي، الحراك الاجتماعي.                  |
|                            | الخلفية الأسرية                | الميلاد، القدرة، العلاقة مع الوالدين.                         |
| التعليم والخبرة            | مستوى التعليم، الخبرة السابقة. |   |
| المدرسة السلوكية           |                                | اختلاف أداء المبدع الإنتاجي في المنظمة.                       |
| المدرسة المعاصرة           |                                | سمات البيئة (احساس بالفرصة) ، مهارات إدارية(استغلال الفرصة) . |

Ibrahim, B. and Ellis, W. Entrepreneurship and Small Business Mangement, USA, 2002, P42

نلاحظ من الجدول أن مدرسة السمات ركزت على السمات الذاتية التي يمتلكها الفرد وتؤهله كي يكون مقاولا بينما ركزت المدرسة البيئية على العوامل و الظروف المحيطة بالشخص التي تدفعه كي يكون مقاولا بينما ركزت المدرسة السلوكية على المهارات التي تخوله لأداء عمله داخل مجموعته بكفاءة أما المدرسة المعاصرة شملت التفاعل بين المدارس الثلاثة حيث أن المقاول يمتلك مجموعة من السمات الذاتية و يتأثر بمجموعة من العوامل البيئية التي تجعله يحس بالفرصة مع امتلاك المهارات لإدارة الموارد المتاحة كي يستطيع استغلال الفرصة و بهذا ينجح مشروعه المقاولاتي.

#### المطلب الثالث: خصائص المقاول الناجح:

لقد تم وضع هذه الصفات في مجموعات (الخصائص الشخصية الخصائص السلوكية الخصائص الادارية) ليسهل فهمها و ربطها و كذلك كما يلي :

<sup>1</sup>\*المشروع الصغير دارته فرد أو عدد قليل من الأفراد، والذي يحتاج في بدايته إلى الدعم والتشجيع : هو ذلك المشروع الذي يقوم بتأسيس هو اللاستمر

- حسب "Papin.R" هناك تعدد وتنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا، ولكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي:<sup>1</sup>
- 1 **الطاقة والحركية:** سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وبيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.
  - 2 **القدرة على احتواء الوقت:** ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.
  - 3 **القدرة على حل مختلف المشاكل:** فقد تواجه المقاول عدة عقبات وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى ومع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاري ما، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلى استشاري أو مساعد.
  - 4 **تقبل الفشل:** يشكل الفشل جزءاً من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل، الخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.
  - 5 **قياس المخاطر:** ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادراً ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.
  - 6 **التجديد والإبداع:** فلاستمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكله أو مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.
  - 7 **الثقة بالنفس:** فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعوراً متفوقاً وحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها و التعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.<sup>2</sup>
- بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل: الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية..... إلخ، والشكل التالي يوضح أهم خصائص المقاولين.

<sup>1</sup>صندرة سايبي، سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 8، 9.

<sup>2</sup>- 45 الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2006، ص 12 فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي



المصدر: لفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولاتية، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص2 من خلال الشكل يتبين لنا أربع خصائص للمقاولين تبعا للتطور أو التقليد وكذلك تبعا للجماعية أو الفردية، فنجد المقاول الليبرالي مقاولا متطورا ذو منطق فردي، أما المقاول الشبكي فهو مقاول متطور ذو منطق جماعي، أما المقاول التعاوني فهو مقاول تقليدي غير متطور وذو منطق فردي وعكسه المقاول غير الرسمي الذي يعتبر مقاولا تقليديا ذو منطق جماعي .

ثانيا الخصائص السلوكية: يمتلك المقاول نوعين من المهارات وهي

**1- المهارات التفاعلية:** "Skills Interaction" وتمثل مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

**2- المهارات التكاملية:** "SkillsIntegration" المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهارام التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام<sup>1</sup>

<sup>1</sup>الفقير حمزة، دور التكوين في دعم روح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، عدد (12)، مجلد (011)، 2015، ص

ثالثا الخصائص الإدارية :

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

- 1- **المهارات الإنسانية:** تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وبيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني.
- 2- **المهارات الفكرية:** وتتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية.

3- **المهارات التحليلية:** وتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل (الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصورام المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك.

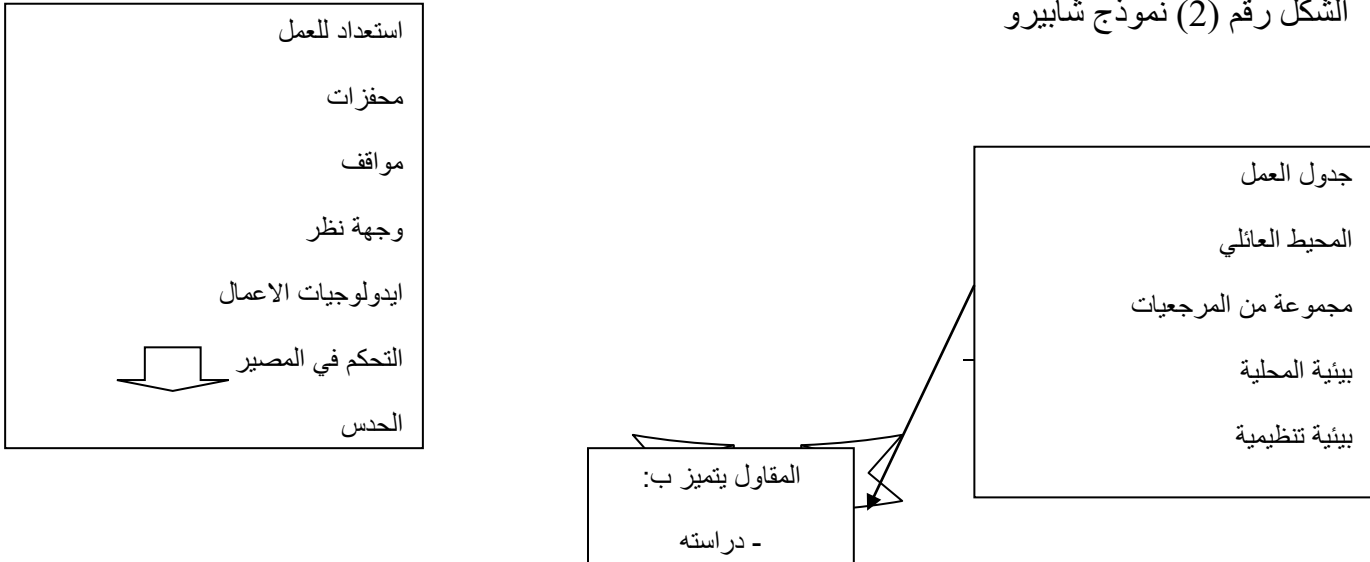
4- **المهارات الفنية ( التقنية):** وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض الآلات الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى المقاولين وكأم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

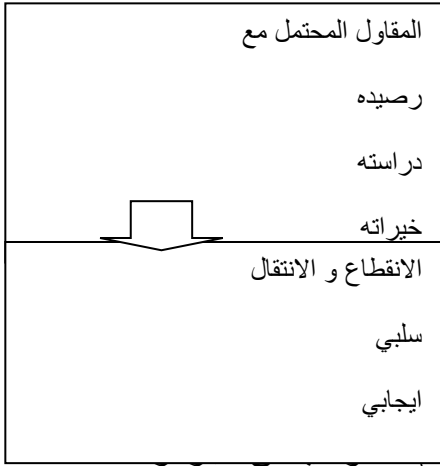
**المطلب الرابع: نماذج سيرورة المقاولاتية** خلال العشرين السنة الأخيرة هناك العديد من النماذج التي تم افتراضها من اجل وصف و تفسير ظاهرة المقاولاتية الهدف هنا ليس تماما تقديم هذه النماذج لكن هو كشف النماذج التي تبدو اكثر حضورا حيث ات هذه النماذج لها مكانة رئيسية تتمثل في مجموعة من العوامل الفاعلة لدى الفرد من اجل المساهمة في تكوين توجهه نحو المقاوله فالتوجه يؤدي بعد ذلك الى فعل .

1 نموذج shapero:

تعتبر اعمال shapero في اقدم الاعمال في مجال المقاولاتية التي لاقت قبولا كبيرا في الوسط العلمي وتتلخص هذه الاعمال في نموذج يسمح بالفهم الجيد لعملية انشاء المؤسسة فحسب shapero انشاء مؤسسة هي ضاهرة متعددة الابعاد لها قوى رئيسية تتفاعل فيما بينها في العوامل الشخصية و المتغيرات الموقفية و الاجتماعية و الاقتصادية تؤثر على المقاول المقبل على انشاء المؤسسة .

الشكل رقم (2) نموذج شابيرو





المصدر : الاستعانة بمذكرة نيل شهادة الدكتوراه لمحمد قوجيل دراسة و تحليل

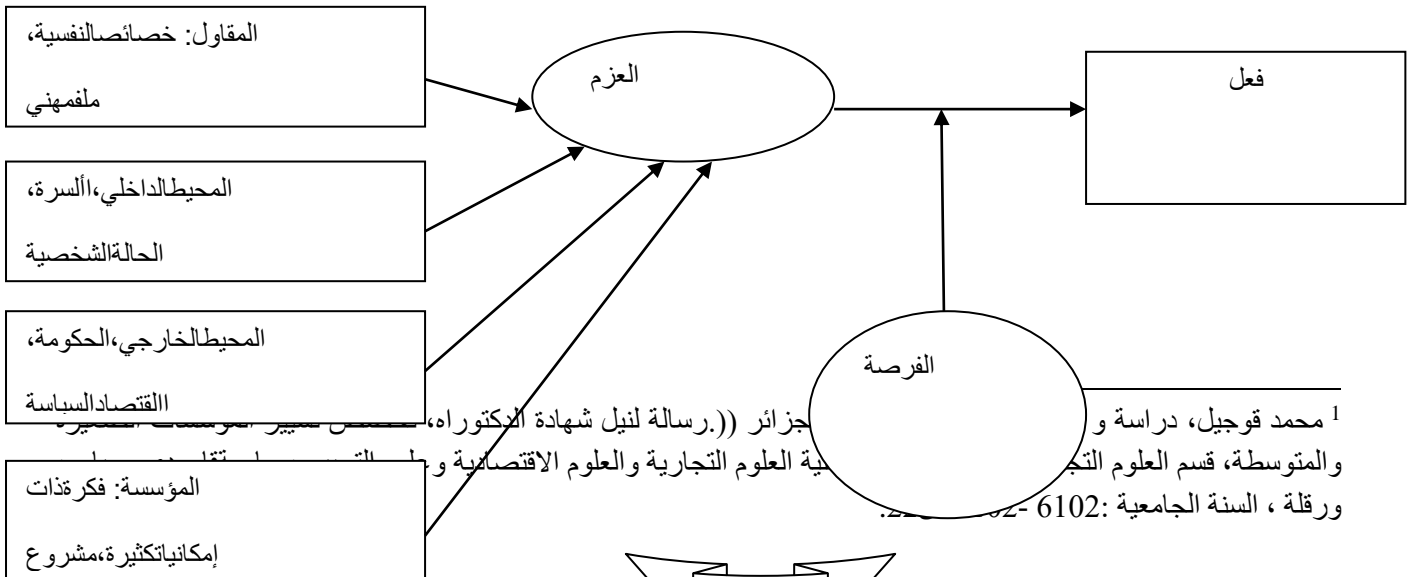
المقاول هو ذلك الشخصي الذي يتميز بقدرات شخصية، فنية وإدارة أعمال فحسب هذا المخطط فإن الخطوة الأولى التي يقوم بها المقاول في مساره نحو إنشاء مؤسسة تستوجب خبراته السابقة و يعتمد على دراساته بالمقاول حسب نموذج شايبير و يتأثر بمتغيرات مختلفة منها:

**- متغيرات إجتماعية و إقتصادية:**

- المحيط العائلي: الذي يساهم بشكل كبير في تشجيع الفرد لتحقيق أفكاره في مجال المقاولاتية حيث أنها قد تكون صفة وراثية من الجد و الأب، كما تساهم البنية المحلية و التنظيمية في إبراز و تحديد التوجه المقاولاتي.
- من الناحية الاقتصادية يجب أن تتوفر الموارد المالية و الهياكل التنظيمية و ذلك لتطبيق فكرة إنشاء مؤسسة.
- المتغيرات النفسية : كما أن الحالة النفسية لها دور هام في شخصية المقاول يتميز بهاداخلها تتمثل في وجهات نظر: الإقناع، المسؤولية، الحدس، وجهات نظر مختلفة، إتخاذ قرارات صارمة.
- متغيرات الحالة: تتمثل بدورها في نجاح المشروع أو فشله ففي حالة نجاح المشروع و يستمر و يتطور إلى الامام أما في حالة فشله فيتوقف المشروع<sup>1</sup>

**- النموذج الاستراتيجي للمقاولاتية: ويمكن توضيحه في الشكل الموالي:**

الشكل رقم (03): النموذج الاستراتيجي للمقاولاتية:



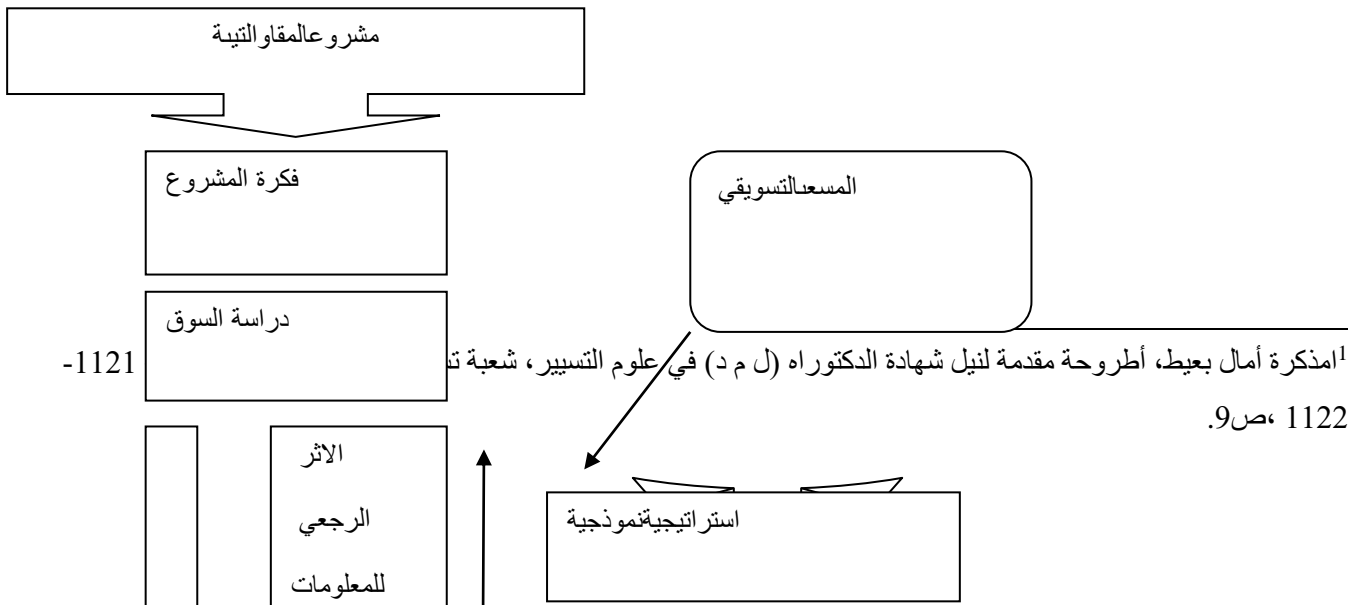
المصدر: مذكرة أمال بعبيط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة تبسة 2016 2017

من الشكل السابق نلاحظ النموذج مكون من:

- الفرد المقاول: يركز هذا النموذج على الفرد المقاول أنه المحور الأساسي فيتوليد العزم على فعل المقاول، وهذا يتطلب منه امتلاك بعض الخصائص النفسية التي يتصف بها المقاول، كما أن ملفه الشخصي عامل مهم جدا فهو يشمل المسار الأكاديمي والتكوين الذي يشكل متاع معرفي أولي ضروري للمقاولاتية.
- المحيط الداخلي: وضعية المقاول في إطار زمني محدد و يشمل الوضعية العائلية، المالية والاجتماعية.
- المشروع قد يمتلك الفرد خصائص نفسية للمقاول في إطار داخلي مشجع يتمثلي عائلة محفزة و موارد وعلاقات اجتماعية يمكنه استخدامها في مسعاه، كما يتواجد في محيط خارجي محفز لخلق مؤسسة، إلا أنه مع عدم توفر فكرة أو مفهوم يدفعه للعمل و الصبر عليه، بحيث يمنحه ماله و مهاراته و وقته ولا يمكن أن نقول أن هناك سيرورة مقاولاتية، فهذا هو مشروعه الذي يجب أن يكون مرنا و قابل للتوجيه من أجل خلق قيمة مرتبطة بالإبداع و ميزة التنافسية مستدامة.<sup>1</sup>

3- نموذج سيرورة المقاولاتية:

الشكل رقم (04) نموذج سيرورة المقاولاتية: يشمل هذا النموذج مجموعة مراحل



المصدر: من اعداد الطالبتين استنادا على مذكرة أمال بعيط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) في علوم التسيير، شعبة تسيير المنظمات، سنة 1121-1122، ص 9. وما نستخلصه من الشكل أن سيرورة المقاولاتية تسمح بالمصادقة على فكرة المشروع، قد تكون ملائمة و تمثل مشروعا واعداء، و قد تتخللها بعض الثغرات أين يبرز خطر الاستثمار، لذلك تبرز هنا أهمية معرفة المقاول للسوق و تغييراته للتأكد من مصداقية هذه الفكرة، و يمكن التعبير عن ذلك بالمعادلة التالية:

### فكرة (idée) = حاجات (besoin) + وسائل (moyens)

إن الوقت الذي ينقضي بين تحويل الفكرة الجديدة إلى مشروع مبتكر يسمى بـ القصور الابتكاري Lag Innovation الذي يعني أنه كلما زادت تلك الفترة تزايد القصور العملية الابتكارية و ارتفعت تكاليف إنشاء المشاريع الجديدة.<sup>1</sup>

بعدها يتم التقييم التفصيلي للأفكار الابتكارية و ذلك استنادا إلى عدة معايير منها مدتماشي الفكرة مع أهداف واستراتيجية المشروع و مدى الحاجة إلى مهارات تسويقية لتطبيقها و توفر الموارد المالية اللازمة لوضعها موضع التنفيذ وغيرها.

### المبحث الثالث: آليات دعم ومرافقة المقاولاتية في الجزائر

#### المطلب الاول: أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر

تعددت أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر وذلك لتشجيع الأفراد على الاستمرار في مشاريعهم، لقد وتخفيف العراقيل وخاصة المالية منها التي يواجهها المقاول. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أم أجنب من خلال تقديم الخدمات التالية:

-ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها-

استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.

تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي. .

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق.

منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به.

تسيير صندوق دعم الاستثمار

.التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الاعفاء

-تبسيط إجراءات الحصول على المزايا -

تخفيف ملفات طلبها -تخفيض آجال الرد على المستثمرين من 30 يوما إلى 72 ساعة فيما يتعلق بالمزايا الخاصة بالانجاز، وإلى 10 أيام فيما يتعلق بمزايا الاستغلال.<sup>1</sup>

لقد حلت هذه الوكالة محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار من خلال إدخال العديد من التعديلات على آليات عمل هذه الأخيرة حيث تم الإبقاء على صيغة الشباك الوحيد والذي يضم مختلف الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار، حيث 22 يتكون من ممثلين عن:<sup>2</sup>

وزارة الداخلية والجماعات المحلية

-ممثلين عن البيئة والعمران

-إدارة الجمارك -

مصالح السجل التجاري للغرفة الوطنية للسجل التجاري

-الوكالة الوطنية للعقار الصناعي

-مصلحة إيرادات الضرائب

-مصلحة إيرادات الخزينة

الكشف الرسمي للإعلان BOAL

ويسهر هذا الشباك على تقديم مختلف المساعدات اللازمة للمستثمرين حتى ينفذوا مشاريعهم بأسرع وقت ممكن، وذلك بتبسيط الإجراءات الإدارية والوثائق المطلوبة من أجل تأسيس المؤسسات وإنجاز المشاريع، والجديد في هذه الوكالة ستكون متواجدة في كل ولايات الوطن بعدما كانت متمركزة في العاصمة فقط، وذلك للتخفيف من عبء التنقل من جهة، ومن جهة أخرى حتى تكون قريبة من مكان تواجد المستثمر للحصول على المعلومات اللازمة ومتابعة ملف الاستثمار...، مما سيخلق ديناميكية جديدة لترقية الاستثمار المحلي.

<sup>1</sup>بريشالسعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات 22 تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006، ص 3

<sup>2</sup>بريشالسعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات 22 تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006، ص 329



## الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر<sup>1</sup> 1996، حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة، بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع 1996 نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسسات المصغرة، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية/ مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة . كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل<sup>2</sup> ويشترط على المقاول الراغب في الاستفادة من امتيازات الوكالة تقديم مساهمة شخصية في تمويل المشروع وتقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المقاول قرضا بدون فائدة، وفي حالة اللجوء إلى البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد منه المقاول، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الامتيازات سنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: الامتيازات المالية

تقوم الوكالة بتمويل كل نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء الأنشطة التجارية البحتة مع مراعات عامل المردودية في المشروع، وإلى غاية سنة 2003 لم يكن سقف حجم الاستثمارات التي تغطيها الوكالة يتجاوز 4 مليون دينار جزائري، ليتم رفعه بعدها ليصل إلى 10 مليون دينار جزائري<sup>3</sup> أما صيغة التمويل فهي موزعة على الشكل التالي:

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص 1

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق، المادة 3

- 1 التمويل الثنائي: يتضمن هذا النوع من التمويل
- مساهمة شخصية مقدمة من المقاول وتحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع
- قرض بدون فائدة تقدمه الوكالة
- ويمكن تلخيص هيكل التمويل الثنائي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجدول التالي:
- الجدول (1) الهيكل المالي للتمويل الثنائي المعتمد من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

| مستويات التمويل                                | المساهمة الشخصية | قرض بدون فائدة |
|--|------------------|----------------|
| المستوى الأول<br>أقل أو يساوي 5.000.000        | 71%              | 29%            |
| المستوى الثاني<br>ما بين 5000.000 و 10.000.000 | 72%              | 28%            |

المصدر [WWW.ansej.org.dz](http://WWW.ansej.org.dz)

- 2 التمويل الثلاثي: يتضمن هذا النوع من التمويل
- مساهمة شخصية مقدمة من طرف المقاول وتحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.
- قرض بدون فائدة مقدم من الوكالة
- قرض بنكي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة ويمكن تلخيص الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجدول الموالي:

الجدول (2) الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

| مستويات التمويل  | المساهمة الشخصية | قرض بدون فائدة | القرض البنكي |
|--|------------------|----------------|--------------|
| المستوى الأول :<br>أقل أو يساوي<br>5000.000 دج         | 01%              | 29%            | 70%          |
| المستوى الثاني : ما<br>بين 5000.000 دج و<br>10.000.000 | 02%              | 28%            | 70%          |

المصدر [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz)

وتتكفل الوكالة بتخفيض نسب فوائد قروض الاستثمارات المتعلقة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للشباب ذوي المشاريع تتمثل في تخفيض نسبة الفائدة بنسبة 100%<sup>1</sup> وكشرط أساسي لمنح التمويل يتعين على المقاول الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع وذلك بعد حصوله على اعتماد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حتى يعمل هذا الصندوق على ضمان القروض الممنوحة للشباب المعتمدين في إطار الوكالة أيا كانت طبيعتها، ويمكن أن تتخرف فيه كل مؤسسة قرض تقوم بتمويل مشاريع اعتمداها الوكالة.

هذا الضمان يأتي كتكملة لما يقدمه المدين المنخرط في الصندوق على شكل تأمينات عينية حيث يغطي هذا الأخير لفائدة البنوك ما يعادل 70% من أصل الدين، وتجدر الإشارة إلى أن هذا الصندوق على الرغم من إنشائه سنة 1998

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 35، المرسوم التنفيذي رقم 13-253، المؤرخ في 02 جويلية 2013، الصادر في 7 جويلية 2013، ص 1

إلا أنه لم يبدأ العمل فعليا إلا انطلاقا من سنة 2005 مما تسبب في المساس بمصداقيته تجاه البنوك وبالتالي أثرت سلبا على مستوى تمويل المشاريع المسجلة في إطار الوكالة<sup>1</sup>.

ثانيا: الامتيازات الجبائية

بالإضافة إلى الامتيازات المالية التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تقوم الوكالة كذلك بتقديم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة للمقاول تتمثل فيما يلي:

**خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من:**

إعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛ تخفيض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛

الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط؛

الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة؛

- خلال مرحلة الاستغلال: وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتتمثل في :

الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية؛ تمديد فترة الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف خمسة عمال على الأقل لمدة غير محددة؛

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، المرسوم التنفيذي رقم 98- 200 ، المؤرخ في 9 جوان

1998 ، 27 الصادر في 14 جوان 1998 ، ص 7

الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات الصغيرة؛ الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

ثالثا: خدمة المرافقة

تعتبر خدمة المرافقة من بين الخدمات المتميزة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمقاولين الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث تضمن لهم خدمات الاستقبال، الإعلام، التوجيه والاستشارة خلال مرحلة إنشاء وتوسيع المؤسسة، وكذا المتابعة خلال مرحلة الاستغلال. تقوم الوكالة بمرافقة المقاول خلال المراحل التالية<sup>1</sup>:

- 1- بعد مرحلة الاستقبال والإعلام يتم ربط المقاول مع مستشار مرافق من الوكالة والذي يتكفل بتقديم الدعم الضروري له من أجل بلورة مشروع مؤسسة مهيكلة، حيث يقوم المرافق بمرافقة المقاول في إطار سعيه لجمع المعلومات المتعلقة بالسوق المحتمل، اختيار التجهيزات المناسبة للمشروع، تحديد الاختيارات فيما يتعلق بالموارد البشرية، تحديد الاختيارات القانونية وكذلك الموارد المالية الضرورية للمؤسسة، كما يساعده أيضا في إعداد ملف الاستثمار الخاص به والذي يتضمن الدراسة التقنية- الاقتصادية لمؤسسته المستقبلية.
- 2- يتم بعدها عرض المشروع على لجنة انتقاء، اعتماد وتمويل المشاريع التي تقوم بتقييمه على أساس مخطط العمل أو الدراسة التقنية- الاقتصادية، ومن ثم تتخذ قرار الموافقة عليه أو رفضه.
- 3- في حالة قبول المشروع تتدخل الوكالة أيضا من أجل مساعدة المقاول للحصول على القرض البنكي.

<sup>1</sup> www.ansej.org.dz الاطلاع تاريخ 2014/12/10

4- كما يستفيد المقاول الحاصل على الموافقة البنكية على مشروعه إجباريا من تكوين في تقنيات تسيير المؤسسات يقدم له من طرف مكونين تابعين للوكالة، وتسمح هذه الدورات التكوينية للمقاولين باكتساب معارف حول إجراءات الإنشاء ذات الصلة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، التسويق، الضرائب، التخطيط المالي، كما تسمح له أيضا بتبادل الخبرات والتجارب مع مقاولين آخرين، مما يساعده على إقامة مؤسسة قادرة على الاستمرار والنمو .

5- وتستمر مرافقة الوكالة للمقاول حتى بعد انطلاق مؤسسته في النشاط وذلك من خلال زيارات منتظمة من طرف مرافقه لتقديم الاستشارة والدعم الضروري له في هذه المرحلة الحساسة من حياة المؤسسة.

#### الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994،<sup>1</sup> والذي كلف بمهمة تقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية المنصوص عليها في نظام للتأمين عن البطالة، بالإضافة إلى مساعدتهم من أجل إعادة الاندماج في الحياة المهنية.

وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية، وأكلت إليه صلاحيات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة وضبط ملفات المنخرطين فيه، ومن ثم صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدماته، ولم تتوقف مهامه عند هذا الحد بل امتدت لتشمل مساعدة البطال المسرح على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد، وفي كل مرة كانت تسند إليه مهام جديدة سنتطرق إليها بشيء من التفصيل فيما يلي:

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994، ص 12

أولاً: مهام الصندوق

- لقد عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عدة محطات تخص جلها وفي كل مرة التكفل بالمهام
- 1- لقد تمثلت أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي أوكلت إليه بمجرد إنشائه سنة 1994 في التأمين عن البطالة، والتي تقتضي دفع تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم
- 2- أما المهمة الثانية فقد تمثلت في تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال في سوق الشغل من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل (E.R.C)، والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل من جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك، والدعك الكفيل بمساعدتهم على تطوير قDRAM في التعامل مع المواقف الصعبة، وتنمية الثقة في النفس، بالإضافة إلى مختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل.
- 3- كما كلف الصندوق أيضا بإجراءات دعم العمل الحر التي تتكفل مراكز المساعدة على العمل الحر (I.T.A.C)، هذا الإجراء يهدف هو أيضا كالإجراء السابق إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال ولكن هذه المرة من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين
- 4- التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على تنمية قDRAM للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق.

ثانياً: جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة. نظراً للإمكانيات المالية الكبيرة التي يملكها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ناهيك عن امتلاكه لكفاءات معتبرة في مجال التسيير والخبرة التي اكتسبها عبر مراكز دعم العمل الحر، و تماشياً مع جهود الدولة الرامية لتدعيم المقاولاتية، أوكلت له مهمة جديدة تتمثل في تسيير جهاز دعم استحداث النشاطات الاقتصادية من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة.

إن هذا الجهاز الذي يهدف إلى العمل على بعث المؤسسات الجديدة والسهر على ديمومتها، باعتبارها طريقة تسمح للبطال بخلق نشاط جديد ومستقل يمكنه من الخروج من البطالة ويسمح له بتوفير مناصب شغل للآخرين تم إنشاؤه وفق المرسوم الرئاسي رقم 03- 514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: أجهزة المرافقة في الجزائر**

**الإطار النظري للمرافقة المقاولاتية :**

**أولاً : مفهوم المرافقة المقاولاتية**

ظهرت المرافقة المقاولاتية منذ العديد من السنوات في الميدان العملي، لكن أكاديمياً فهي حديثة النشأة ابتداءً من سنة 2000 من خلال أعمال "DOKO KOKO"، كما أن المصطلح لا يوجد له مرادف عند الأنجليزيين ويعتمدون على مصطلح "الحاضنة" "incubation" للتعبير عن فعل المرافقة، في حين عند الفرنكوفون نجد الفرنسيين مرادف المرافقة هو "Accompagnement" أما عن الحاضنة بالنسبة لهم فهي أحد آليات المرافقة المقاولاتية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003، ص 7  
<sup>2</sup> أمال بعيث، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وأفاق - دراسة حالة ANSEJ, ANGEM, CNAC لولاية 76 باتنة ومحضنة سيدي عبد الله لولاية الجزائر العاصمة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 27 ص،



وتُعرف المرافقة على أنها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال، خاصة المشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة تأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط، وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة<sup>1</sup>.

و للمرافقة مجموعة من المبادئ نذكر منها :

**1- مبدأ عدم التكافؤ:** يجب أن يكون المرافق ذو خبرة وكفاءة مقابل المقاول الذي لم يصل لدرجة الكفاءة في مجال إنشاء المؤسسة.

**2- مبدأ المساواة:** المرافقة لا تفرض مبدأ السيطرة أو التحكم بين أطراف عملية المرافقة حيث نجد أن المشاركة والحضور لا يكون بداعي الإلزام لكلا الطرفين على حد سواء بالنسبة للمرافق أو المقاول؛

**3- مبدأ التعبئة المشتركة:** الهدف الأساسي من المرافقة هو الانتقال من حالة إلى أخرى يتم فيها تغيير في السلوك واكتساب معارف وخبرات جديدة سواء بالنسبة للمرافق أو المقاول.

**4- مبدأ الظرفية:** المرافقة وليدة حاجة خاصة مرتبطة بالظروف، وعادة المرافق هو الذي يحدد الحاجة من المرافقة؛

**5- مبدأ التزامن:** المرافقة لها بداية ونهاية؛ هذه الأخيرة تكون عندما يتحصل المقاول على استقلالته و يصبح قادر على إدارة أعماله بنفسه.

<sup>1</sup> عبد السلام أبو قحف وآخرون، حاضنات الأعمال (فرصة جديدة للاستثمار وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة)، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001، ص 10

## 2 أجهزة المرافقة في الجزائر :

## أولا : مشاتل المؤسسات

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري 2003 القانون الاساسي المشاتل المؤسسات وتحديد دورها

بناء على المشرع الفرنسي ضم المشرع الجزائري مفهوم المحاضن الحاضنات في المشاتل .حيث تعرف تعرف مشاتل المؤسسات تبعا للنظام الجزائري على انها مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي و تجاري , تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية وتكون في احد الاشكال التالية<sup>1</sup>:

أ: ورشة الربط : و هي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المشاريع في القطاع الصناعات الصغيرة و المهن الحرفية

ب : نزل المؤسسات : ويتكفل هذا النزل بحاملي المشاريع ذوي النشاطات التي تهتم بميدان البحث .

ج: المحضنة : وهي عبارة عن هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات .

يلاحظ ان المشرع الجزائري قسم اشكال المشاتل حسب نوع القطاع الذي تنتمي اليه المشاريع , فالمحاضن تختص بالمؤسسات العامة بقطاع الخدمات , بينما نزل المؤسسات تتكفل بالمؤسسات العاملة بميدان البحث , الامر الذي يختلف عن المفاهيم المعمول بها في الدول المتقدمة و الدول النامية , حيث نجد ان تسمية الحاضنات لا تقتصر فقط على قطاع الخدمات بل تشمل جميع انواع القطاعات و تختص بشكل اكثر بقطاع البحث و التكنولوجيا .

كما تتكفل مشاتل المؤسسات بعدة مهام اهمها<sup>2</sup>:

1- استقبال و استضافة ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة و كذلك اصحاب المشاريع

2- إيجاد المحلات لفائدة المقاولين , مع تقديم ارشادات خاصة بمجال النشاط .

<sup>1</sup>المادة 11 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 54, الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003 ص11  
<sup>2</sup>المواد من 5الى 8 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 13 الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003 ص13

### ثانيا: مراكز التسهيل

لقد اقر المشرع الجزائري بإنشاء هيئة أخرى مساعدة لمشاتل المؤسسات تتمثل في مراكز التسهيل حسب المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فيفري 2003, وتم تعريف مراكز التسهيل بانها مؤسسات عمومية ذات طابع اداري لها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال المالي<sup>1</sup>.

كما تتولى مراكز التسهيل اداء عدة مهام اهمها<sup>2</sup>:

- 1- دراسة الملفات التي يقدمها المقاولون على متابعتها .
- 2- تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير و التسويق.
- 3- مرافقة المقاول لدى الإدارات و الهيئات المعنية من اجل تجسيد مشاريعه و مرافقته عند التكوين والتسيير

وبالتالي تعد المشاتل المؤسسات و مراكز التسهيل في الجزائر مشجعة للإفراد كي ينشئوا مشاريع خاصة بهم.

### المطلب الثالث: الصعوبات التي تواجه أجهزة دعم ومرافقة المقاولاتية في الجزائر

هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر بعضها مرتبط بالمقاول و البعض الاخر بالبرامج في حد ذاتها نجلها في ما يلي<sup>3</sup>:

#### 1 التحديات المتعلقة بالمقاول:

هناك جملة من التحديات التي تواجه اجهزة الدعم و المرافقة المقاولاتية في الجزائر إلا انها مرتبطة اساسا بالمقاول نجوزها فيما يلي :

- 1- تركيز اصحاب المشاريع على الدعم المالي فقط.
- 2- موت معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المراحل المبكرة أي بداية لإنشاء والانطلاق لصعوبات التقنية.
- 3- رفض المقاولين المستفيدين من أجهزة الدعم تقديم معلومات حول مؤسساتهم وما وصلت اليه من نتائج مما يعيق المتابعة والرقابة الفعلية.
- 4- محدودية مستوى الخبرة و الكفاءة المهنية والتسييرية.
- 5- افتقاد غالبية حاملي المشاريع للروح والفكر و الثقافة المقاولاتية بمفهومها الحقيقي.
- 6- نقص حاد في برامج التكوين لفائدة المقاولين .
- 7- غياب الدعم العائلي خاصة في ما يتعلق بالتنقلات و هو ما ادى في الكثير من احيان الى تخلي المقاولات عن مجالهم الذي يتطلب التنقل و المتابعة
- 8- بحكم كون المجتمع الجزائري مسلم فان غالبية المقاولين يطالبون بقروض بدون فائدة لتمول المشاريع مما يحد من عددها.

#### 2 التحديات المرتبطة بالبرامج في حد ذاتها :

هناك ايضا تحديات اخرى مرتبطة باليات الدعم في حد ذاتها نذكر منها :

- 1- ضعف التنسيق بين مختلف اجهزة الدعم والمرافقة خاصة حاضنات الاعمال من اجل تفادي فشل المؤسسات الناشئة عند بداية نشاطها .
- 2- تنوع الاجراءات و تعقدها من جهاز دعم الاخر ومن نظام مصرفي الاخر .
- 3- عدم توفر خدمات داعمة خصوصا في مجال الحصول على المعلومات الاقتصادية و التجارية و لاسيما خدمات الاستشارة و التدريب .

<sup>1</sup>المادة 02 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 13,الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003,ص 18

<sup>2</sup>المادة 02 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 13,الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003,ص 19

<sup>3</sup>أمال بعيث، "برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع و أفاق"، مرجع سبق ذكره، ص36.

- 4- نقص الجانب المعرفي و الاطارات المخصصة للتكوين و التوجيه لأجهزة الدعم بالنسبة للمرافقين ما يعكس ضعف القدرة على مواكبة المستجدات العلمية ، وسيطرت بعض القطاعات اخرى المنتجة .
- 5- عدم كفاية الجهات الممولة و كثرة البيروقراطية و تعقد اجراءات و شروط الاستفادة من الدعم مما يعيق عمل اجهزة دعم و المرافقة .
- 6- عدم توزيع اجهزة الدعم بصفة متجانسة بين الشمال و الجنوب و تمركزها في الشمال الشرقي اكثر
- 7- عدم الاهتمام بخريجي الجمعات و مخابر البحث .
- 8- مشكلة توفر العقار لاقامتها و انتشارها.
- 9- التأخر الواضح و الملموس في مجال استخدام تكنولوجيايات الاعلام .
- 10- تماطل كبير على مستوى الاجراءات الادارية و التنفيذية.
- 11- غياب دراسات جدوى المشاريع .
- 12- عدم وجود معايير الجودة و الميزة التنافسية خاصة لتقييم الخصائص المقاولاتية لدى المقاول .
- 13- اعتماد المسؤولين على عدد الملفات المعالجة شهريا بينما يعتبر هذا المعيار كميا لا يعكس جودة الدعم المقدم.<sup>1</sup>
- 14- تعقد وغموض النصوص التشريعية و التنظيمية المنظمة للعملية كثرة التعديلات و مركزية صنع القرار في هذه الهيئات وهذا يمكن ان يؤدي الى عدم استغلال العديد من الخصائص التنموية المحلية لبعض المناطق.
- 15- ضعف عمليات التحسيس و الاعلام .

#### المطلب الرابع: حاضنات الأعمال كآلية لمرافقة المقاولاتية

##### اولا: تعريف حاضنات الاعمال :

لقد تعددت التعاريف المتعلقة بحاضنات العمال اهمها :<sup>2</sup>

تعرف على انها : حزمة كاملة من الخدمات و التسهيلات و اليات المساندة و الاستشارة توفرها و لمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها خبرتها و علاقتها للمبادرين الذين يرغبون البدء في اقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف اعباء مرحلة الانطلاق .

كما تعرف ايضا : عملية ديناميكية لتنمية و تطوير المؤسسات خاصة المؤسسات صغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس حتى تضمن بقاءها و نموها خاصة في مرحلة بداية النشاط و ذلك بتقديم مختلف المساعدات المالية و الفنية و غيرها من التسهيلات الانشاء و بداية النشاط .

آلية الاحتضان تقدم حاضنات الاعمال جملة من الخدمات لحاملي المشاريع و المؤسسات الناشئة و ذلك من خلال التنسيق بين مجموعة من الأطراف الممولة و الحكومة و الجامعات و المجتمع ككل , و يمكن تلخيص العلاقة من خلال الشكل التالي:

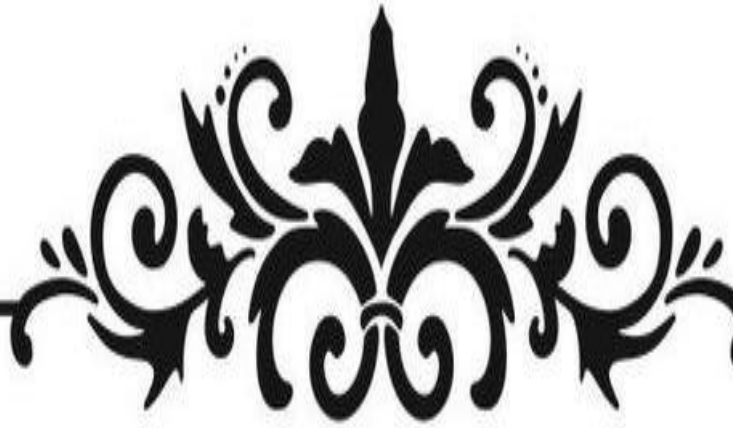
<sup>1</sup> بعبط، "برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع و آفاق"، مرجع سبق ذكره، ص36.

<sup>2</sup> خالد رجم، مفاهيم عامة حول حاضنات الأعمال وتجارب عالمية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر جامعة قاصدي مرباح ورقلة يومي 19/18 افريل 2012، ص2

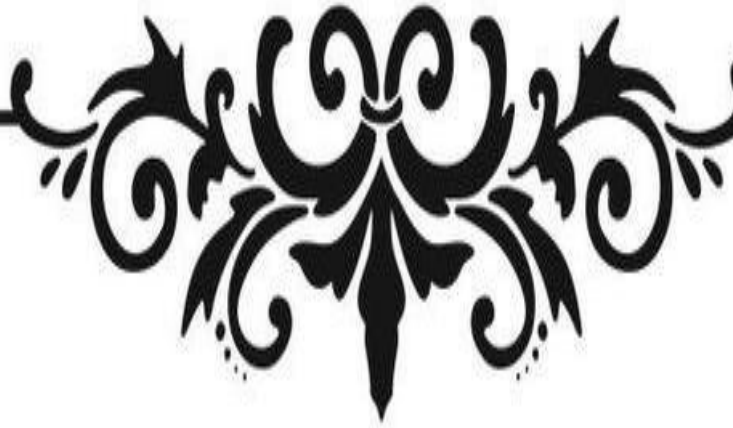


## خلاصة الفصل

لقد تم إظهار أهمية المقاوالاتية انطلاقاً من التعرف على مفهومها و الاتجاهات و الاستراتيجيات المتبعة فيها و ثم إظهار أهمية المقاوالاتية في العملية المقاوالاتية و تبيان سمات المقاوالاتية التي تساعد على العمل المقاوالاتية و أهم المدارس المفسرة لسمات المقاوالاتية و التي تظهر توجه الفرد نحو العمل المقاوالاتية ، و ازداد الاهتمام حول إيجاد الطرق و الوسائل المثلى التي تسهم في تقليل المصاعب التي تواجه مقاوالاتية المشاريع اذ انتهى الامر بإقامة الحكومات للعديد من اجهزة الدعم و المرافقة ، التي تهدف الى المساعدة و متابعة المقاوالاتية في تجسيد أفكارهم على ارض الواقع من خلال تزويدهم بالنصح و الاستشارة اللازمة في ذلك.



**الفصل الثاني:**  
**الإطار النظري للـرغبة**  
**المقاولاتية**



تمهيد

يرى العديد من المهتمين بشؤون المؤسسات المصغرة التي يؤسسها عادة خريجي الجامعات، أن الكثير منها عرف فشلا لأسباب كثيرة، أهمها سوء التسيير وغياب الروح المقاولاتية، بالرغم من الجهود العديدة المبذولة لإنشائها ودعمها، وعليه حسب هؤلاء فالأمر يقتضي ضرورة مرافقة أصحاب هذه المشاريع في مختلف المراحل تمس في عمومها إنشاء المؤسسة، دعمها، تطويرها وتوسيعها من خلال تنفيذ برامج و تنظيم دورات تكوينية تعمل على تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم، وضمان إستمراريتها، والعمل على تطويرها، فهل يعني ذلك أن البرامج البيداغوجية والتكوينية الجامعية غير قادرة على خلق الروح المقاولاتية عند الطالب، في الوقت الذي تحولت فيه المجتمعات نحو مجتمعات المعرفة والرقمنة وانتشار المؤسسات الناشئة.

وستنطرق في هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- ❖ المبحث الأول: ماهية الرغبة المقاولاتية.
- ❖ المبحث الثاني: التعليم المهني كأداة لتعزيز الرغبة المقاولاتية.
- ❖ المبحث الثالث: التكوين المهني في الجزائر.

المبحث الأول: ماهي الرغبة المقاولاتية

المطلب الأول: مفهوم الرغبة المقاولاتية

لقد إزداد إهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم و تشجيع المقاولاتية، وكون أن المصطلح مازال محل البحث لم يتم التوصل إلى إتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل لروح المقاولاتية.

فقد عرفت من طرف ليـجـروـجـرنـيو "C.Leger-Jarniou" انطلاقا من توضيح الفرق بين مصطلح روح المقاولاتية "l'esprit d'entreprendre" وروح المؤسسة "l'esprit d'entreprendre" فيرى :<sup>1</sup>

<sup>1</sup>-Pendelieu G, Le profil du créateur d'entreprise, Editions l'harmattan, Canada, 1997, p.91



بأنه لا يجب الخلط بين المصطلحين حيث : روح المؤسسة تتمثل في مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول، أما عن روح المقاولاتية فهي تنفيذ التصور الذي يعتبر عملية التعرف، ختلفة 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 إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير.

وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة، ولا حتى فيالدخول في مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة التعامل مع التغيير، لاختيار وتجريب أفكارهم، والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

وحسب مجموعة المختصين في الإتحاد الأوربي المكلفين بتدريس المقاولاتية يرون بأنه لا يجب أن تنحصر فقط في إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل نشاطات المهنية، لأن روح المقاولاتية تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل<sup>1</sup>.

ومن هذا يمكن تعريف الروح المقاولاتية بأنها عبارة واسعة الدلالات والمعاني، تمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة توجههم للواقع العلمي، لتطبيق الأفكار الجديدة ، وبالتالي التغلب على الخوف لتقبل التغيير، واكتساب ديناميكية في التعامل مع الحوادث الجديدة.

### المطلب الثاني: مقومات الربغة المقاولاتية

إن الحديث عن الروح المقاولاتية يحيل إلى الحديث عن المقومات الدافعة والمكونة لهذه الروح، من المقومات الشخصية الخاصة بالفرد نفسه كي يصبح مقاولا جهة وبمجموعة من المقومات البيئية المحيطة بالفرد من جهة أخرى.

#### أولاً- المقومات الشخصية:

هناك مجموعة من العناصر الشخصية المتواجدة في ذهنية الفرد تعد كركيزة أساسية للفرد كيميئك روح مقاولاتية، وهذه المقومات متمثلة في سمات الفرد ذاته وهي : السمات الذاتية، والسمات السلوكية، السمات الإدارية.

#### ثانيا- المقومات البيئية:

أ.المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتكوينه المعقدة، وأهم ما يؤثر في الفرد من المحيط الاجتماعي ما يلي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>نادية دباح، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، 2009، مذكرة تخرج ضمن متطلبان نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص28  
<sup>2</sup>سفيان بدرابي، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، ص76-ص77

✓ **الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة. ولقد أثبتت بعض الدراسات الإحصائية الرابطة بين النسبة في المقاولاتية ووجود مقاولين سابقين في العائلة أو على الأقل في المحيط القريب من العائلة.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى ما يلي:<sup>2</sup>

✓ **الدين:** يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت، ويعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفرد الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت، والتفريق بين الحلال والحرام، وعليه يشكل الدين أحد مقومات الروح المقاولاتية لدى الفرد.

**ب. الجهات الداعمة :** نظرا لأن الروح المقاولاتية لدى الفرد تنشأ من المحيط الذي يؤثر فيه ممثلا في المؤسسات العامة و الخاصة، وهيئات الدعم و المرافقة وقد رتبنا الدور الذي تلعبه هذه الجهات في دفع الفردية نحو المقاولاتية ، فكلما كانت فعالة كلما زادت من الروح المقاولاتية لدى الأفراد الذين لم ينشئوا مؤسسات بعد.

**ج. مراكز البحث العلمي:** يعتبر التعليم بصفة عامة و الجامعي بصفة خاصة محورا أساسيا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبني عليها، فمن خلال إدماج الجانب البيداغوجي في مؤسسات التعليم العالي الخاص بالمقاولاتية، سواء على مستوى التدريس أو بتنظيم الملتقيات والندوات التي تثرى هذه المواضيع، كلها تؤدي إلى زيادة الروح المقاولاتية للطلبة.

وبهذا تمثل الجامعات أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال و يقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية منها مايلي:<sup>3</sup>

- ✓ توفير رأس المال البشري الموجه للعمل الحر و الرغبة في المخاطرة والمبادرة.
  - ✓ التدريب على توليد الأفكار الإبداعية ولإبتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية ،
  - ✓ التدريب على تأسيس و إدارة المشاريع المقاولاتية الصغيرة.
  - ✓ الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق.
  - ✓ إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه.
- كما يكمن دور الملتقيات والحلقات الدراسية في توجيه و إرشاد المبادرين وتنمية مهارات التفكير لديهم حتى يتمكنوا من تحويل أفكارهم ومبادراتهم إلى مشروعات متحققة فعلا، و تشمل هذه المهارات:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>فيديةحياوي، **إنشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافة؟**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول لمقاولاتية"التكوين وفرص العمل"، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، أيام: 6/7/8/أفريل، 2010، ص 11

<sup>2</sup>سفيان بدر اوي، **مرجع سبق ذكره**، ص 11، ص 77

<sup>3</sup>مصطفى محمود أبو بك، **منظومة ريادة الاعمال والبيئة المحفزة لها**، مداخلة في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة طيبة، المدينة المنورة، سبتمبر، 2014، ص 62

- ✓ مهارة جمع البيانات و المعلومات و تصنيفها وتوظيفها
- ✓ المقارنة بين الأفكار و الحوادث و المعطيات
- ✓ مهارة استخلاص النتائج و المؤشرات
- ✓ مهارة صياغة الأفكار و الابتكارات
- ✓ مهارة التنبؤ و التوقيع و الاستشراف
- ✓ مهارة تطوير بدائل و حلول لمشكلات محددة.
- ✓ مهارة الاستفادة من المعلومات الجديدة.

**د. حاضنات الأعمال:** تم إنشاء حاضنات الأعمال المرتبطة بالجامعة أو ما يسمى بحاضنات الأعمال الجامعية، قصد خلق دور جديد وحساس لها يساهم في التنمية الاقتصادية، فعلاوة عن الأدوار التقليدية للجامعة (التعليم العالي، البحث...) فقد تقوم الجامعة بتوفير فرص استثمارية وتشغيل مخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي عن طريق هذا النوع من الحاضنات.

كما يعتبر الهدف من هذا النوع من الحاضنات هو تبني المبدعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الإنتاج و الإستثمار، ن خلال توفير الخدمات والدعم والمساعدة العملية للمبتكرين في سبيل الحصول على المنتج الذي يخلق قيمة مضافة إلى إقتصاد السوق وذلك من خلال: <sup>2</sup>

- ✓ احتضان الأفكار المبدعة والمتميزة للطلبة و الطالبات
- ✓ توابد فرص عمل للطلبة و الطالبات
- ✓ المساهمة في توفير الفرص للتطوير الذاتي
- ✓ المساهمة في صنع المجتمع المعرفي المعلوماتي

و في الجزائر هناك نقص واضح في إنشاء مثل هذه الحاضنات، فمن التجارب المعتبرة تجربة جامعة منتوري بقسنطينة، تعد تجربة رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار للمقاولاتية سنة 2006 تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة، لتليها جامعات أخرى مثل جامعة تلمسان التي تم فتح فيها مسارات تكوينية فيما بعد. <sup>3</sup>

### المطلب الثالث: الأدوار المتوقعة من التعليم المقاولاتي

لبيان مدى مساهمة ترسيخ ثقافة الفكر المقاولاتي و تعليم أصوله في العديد من الجوانب الحياة المهنية والمجتمعاتية و الشخصية، و من أجل بناء الإقتصاد المعرفي مواجهة مشكلة البطالة نشير إلى ما يلي <sup>4</sup>:

– تعليم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال و صناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الإقتصادي المتواكب مع التوجهات العالمية.

<sup>1</sup> عبد السلام رشيدالديبي، ثقافة المبادرة توجهات إجتماعيةسلوكية، مداخلة ضمن مؤتمر السعودي الدولي ومراكز ريادة الاعمال، جامعة الرياض، السعودية، سبتمبر، 2014، ص260.

<sup>2</sup> عبد الرزاق فوزي، إشكالية حاضنات الاعمال بين التطوير والتفعيل في الإقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة سطيف، الجزائر، سبتمبر، 2014، ص204

<sup>3</sup> صندرة صايبي، سيرورة إنشاء مؤسسة أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009، ص41

<sup>4</sup> د.مسيخ أيوب، الجامعة كحاضنة طبيعية و مرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية، مجلة البشائر، م4، ع3، ص18.

- تعليم 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.
- تعليم المقاولاتية ينتج رواد في الإبداع و الابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية و تعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة و التراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، و بما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة و مبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات يناسبه تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.
- تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، على اعتبار أن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا .
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارب ذات التكنولوجيا العالية و التي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة و المساهمة في التغلب على مشكلة البطالة .
- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي و التحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الاموال نحو امتلاك أكبر عدد من الأفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار و تحقيق التنوع في مجالات العمل
- تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة<sup>1</sup>.

#### المطلب الرابع: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية

لقد عرف تحديد مفهوم المقاولاتية تغيرا وتحولا كبيرا ومهما، فقد انتقل من تعريف ذو بعد أحادي يتمثل في إنشاء المؤسسة فقط إلى تعريفات تقودنا مباشرة إلى مجموعة من التصورات المفسرة أكثر لها يمكننا من خلالها التعمق في فهم المقاولاتية ونذكر منها :

1- **المقاولاتية كظاهرة تنظيمية:** اعتبر رواد هذا الاتجاه المقاولاتية على أنها إيجاد منظمة أو مؤسسة جديدة، وأشهر رواده Gartner william حيث يعتبر أن "المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمة جديدة، بمعنى آخر تلك الظاهرة التي تشمل مجموعة النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة من خلال تجنيد وتنسيق الموارد

المختلفة من معلومات، موارد مالية وبشرية ... الخ وتجسيدها في مشروع جديد<sup>2</sup>

من خلال هذه المقاربة فالمقاولاتية هي مجموعة مراحل تقودنا لإنشاء منظمة، أي النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول باستغلال الموارد ( مادية، معلوماتية، بشرية ) من اجل تحويل الفرصة إلى مشروع منظم ومهيكل أي من رؤية منعمة إلى رؤية مستقبلية واعدة . كما يرى هذا الاتجاه أيضا أن عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار التي يصبح لها معنى بواسطة

<sup>1</sup>د.ايمن عادل عبيد،التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و الأمن الاجتماعي،المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و م  
 اركز ريادة الأعمال، 9-11/09/2014، الرياض،السعودية،ص،156،155  
<sup>2</sup> - نوال براهيم، وفاء رايس، دور التكنولوجيا في تنمية الحس المقاولاتي، الملتقى الدولي حول المقاولاتية التكوين وفرص العمل،  
 جامعة بسكرة 2010، ص4.

تنظيم جديد " ويركز Gartner على مسألة ظهور هذه المنظمة ويشيد أيضا بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد<sup>1</sup>

غير أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لنتمين فرصة أو ابتكارها يمكننا الاعتماد إلى مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة، فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولاتية أم لا. ومن جهة أخرى ومثلما بينه "Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة ذات مستوى عالي، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد أو إعادة الإنتاج<sup>2</sup>.

- 2 المقاولاتية استغلال للفرص: حسب هذا الاتجاه يعرف كل من Shane و Venkatarmam المقاولاتية "بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتنمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية<sup>3</sup>."

كما عرف 1997 - Venkatarmam - المقاولاتية على أنها حقل أكاديمي يسعى لفهم كيف تنبثق وتظهر الفرص التي تؤدي إلى خلق مؤسسة أو مشروع جديد أو سلع وخدمات يتم اكتشافها و ابتكارها بواسطة مجموعة من الأشخاص المقاولين.

والفرصة هي عبارة عن معلومات جديدة يمكن استغلالها من طرف أشخاص يمتلكون معارف داخلية مكتملة لهذه المعلومة ومميزات خاصة من أجل تقييمها والتي تسمح لهم باستغلالها. حيث عرفها Casson 1982 على أنها "حالات سوقية أو سلع جديدة، خدمات، مواد أولية، طرق تنظيمية يتم استغلالها وبيعها بأثمان أعلى من تكلفتها الإنتاجية<sup>4</sup>.

كما يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل في - :الفرص المتواجدة في الأسواق كثمرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشبعة . -الفرصة الناتجة عن التغييرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديمغرافية والاقتصادي - . الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة<sup>5</sup>.

بالمختصر يركز هذا الاتجاه على ظهور نشاط اقتصادي جديد كما يطرح مشاكل رئيسية في تصوره للمقاولاتية ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى يتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية. كما يركز هذا الاتجاه على " دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين أنه يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولاتية من أجل فهم الظاهرة بصورة أفضل<sup>6</sup>."

لكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل فرص المقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط وليست هي بذاتها نقطة الانطلاق، ومن خلال ما سبق يمكن أن تعرف المقاولاتية بأنها استغلال للفرص التي تسمح بتجسيد مشروع.

<sup>1</sup>الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص11

<sup>2</sup> -الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 11.

<sup>3</sup>محمد العيد عفرون، مزيتي إبراهيم، أثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة، دراسة حالة طلبة العلوم المالية والمحاسبة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص مالية المؤسسة، جامعة كلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2019 ، ص 17.

<sup>4</sup> -الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015 ، ص12.

<sup>5</sup> -الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 12.

<sup>6</sup> Alain Fayolle .le métier de créateur d'entreprise, edition d'organisation, paris, 2003, p 296

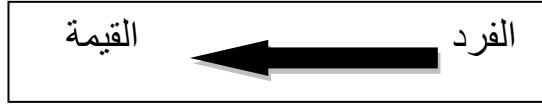
3- المقاولاتية ازدواجية بين الثنائية ( الفرد – خلق القيمة):

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول مزيج متعلق ب (الفرد /خلق القيمة) والتي أنشأها Bruyat حيث يعتبر أن "الفرد هو العنصر الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، بالتالي فالمقاول هو الشخص أو المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء 1 مؤسسة جديدة مثلا ."

فأجل خلق المؤسسة لا يكفي امتلاك روح المقاولاتية وامتلاك شروط مشجعة للفكر المقاولاتي، حيث أن للمرور إلى الفعل يتطلب دافعية فردية والتي تكون ضرورية ففي هذا الإطار تتموقع مساهمة ماكس فيبر الذي جعل من نظام القيم عاملا من العوامل المفسرة لبروز وتطور القدرات والدوافع المحددة للسلوك المقاولاتي للأفراد.

" فالقيمة هي البحث عن ما نريده جيدا وجميلا، حقيقيا ومقدسا حسب أحكامنا الشخصية، الأكثر أو 2 الأقل اتفاقا مع المجتمع ككل<sup>1</sup>."

وقد اقترح Morin اقتراحا يندرج ضمن ديناميكية التغيير من خلال منظورين هما: **المنظور الأول** : ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيم الذي يقوم بتحديد طرق الإنتاج، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو المجموعة في صدد خلق القيمة كإنشاء مؤسسة جديدة، ولولاه لما يمكن لهذه القيمة أن تتحقق.



المنظور الثاني : يعتبر إن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتببا بالمشروع المقاولاتي لدرجة أنه يصبح معروفا به، وتحمل القيمة مكانة كبيرة في حياته، إذ تدفع المقاول لتعلم أشياء جديدة، وهي قادرة على تغيير صفاته و قيمه<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق نستنتج أن **خلق القيمة** **الفرد** **الأنشطة التي** يمكن من خلالها خالقو القيم من تعبئة الموارد المخلفة ومزجها من أجل تجسيد الفرصة في مشروع مهيكلا، فهي عملية ديناميكية لخلق ثروة زائدة بواسطة أفراد تحملوا مخاطر كبيرة ووقت والتزام مهني من أجل توفير قيمة لمنتج أو خدمة.

كما عرف المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM (Monitor Entrepreneur Global بأنها "محاولة جديدة في العمل أو إنشاء منظمة جديدة أو توسيع المنظمة الحالية أو توسيع مجالات العمل الحالي 1 من قبل الأفراد أو فرق الأفراد أو تأسيس أعمال تجارية<sup>3</sup>."

ومنه نعرف المقاول حسب هذا الاتجاه على أنها تلك العلاقة التي تربط الفرد وخلق القيمة، فالقيمة بالنسبة للمقاول هي تحقيق ذات ومداخل مالية، والقيمة بالنسبة للمستهلك هي إشباع الرغبات وتحقيق الرضا، وبالنسبة للاقتصاد تحسين وضعيته وتنشيطه وتطويره.

<sup>1</sup> خليل احمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، ط 1، 1984، ص 85.  
<sup>2</sup> بياح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها (2009)، (مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2011/2012، ص23.  
<sup>3</sup> عمر علي إسماعيل، خصائص الريادة في المؤسسات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية، مجلد 12، العدد الرابع، 2010، ص70

وهذه الظاهرة حسب هذه الازدواجية ( الفرد / خلق القيمة ) تأخذ الأشكال التالية - :إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات؛

-استعادة نشاط أو مؤسسة، تكون في وضع جيد ( سليمة ) أو تواجه صعوبات من طرف أفراد مستقلين أو مؤسسات؛

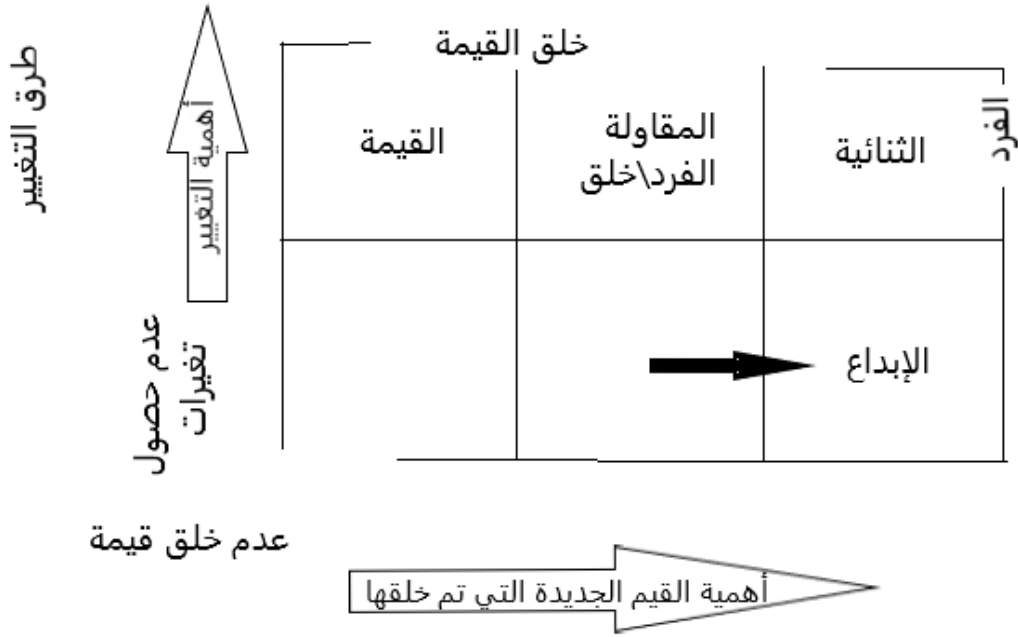
-تطوير وإدارة بعض المشاريع ( التي في خطر ) في المؤسسات؛

-القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات.

وكما ذكرنا سابقا تعريف Bruyat للمقاولاتية على أساس أنها العلاقة بين الفرد وخلق القيمة وقد قام بتمثيل مجال المقاولاتية بالمصفوفة التالية:

هذا الشكل يمثل المقاولاتية بمفهومها الواسع

الشكل رقم (06):المقاولاتية بمفهومها الواسع



طرق خلق قيم جديدة

– 4المقاولاتية من منظور الابتكار:

هو قدرة المقاولين على اقتراح أفكار جديدة من اجل منح أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة وأيضا من أجل إعادة تنظيم المؤسسة.



وبالنسبة لبعض الاقتصاديين يعتبرون أن المقاولاتية هي حلقة ضائعة بين الفكرة والتجسيد. فقد ركز شومبيتر من خلال نظرية "التفكيك الخلاق" على دور الابتكار في العملية المقاولاتية، رغم أنه لا يوجد إجماع حول مفهومه، إلا أن هناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار.

فالمفهوم الضيق يعرف الابتكار على أنه مرتبط بالجوانب التكنولوجية والعييب في هذا المنظور هو تضيق صور ونماذج المقاولاتية.

والابتكار هو إنشاء مؤسسة مختلفة عن تلك التي نعرفها من قبل على أنه اكتشاف أو تحويل منتج.

وعلية " يمكن تعريف المقاولاتية بأنها فعل أو مجموعة أعمال تركز على الإبداع، تتضمن إعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك، وبالمقابل الحصول على إشباع معين.<sup>1</sup>

ومنه نستنتج أن هذه الاتجاهات الأربعة متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده لتعريف المقاولاتية وبصفة عامة يمكن تعريفها كالتالي:

المقاولاتية هي مجموعة النشاطات يتم من خلالها إنشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من أجل تجسيد فكرة مبدعة وبالتالي خلق القيمة.<sup>2</sup>

● المقاولاتية مشروع استغلال فرصة.

● المقاولاتية عمل يتطلب توفر رؤية أو تفكير أو روح أو إرادة نحوها لدى الفرد.

● المقاولاتية هي: عمل، مؤسسة، منظمة، نشاط، مهنة، استثمار.

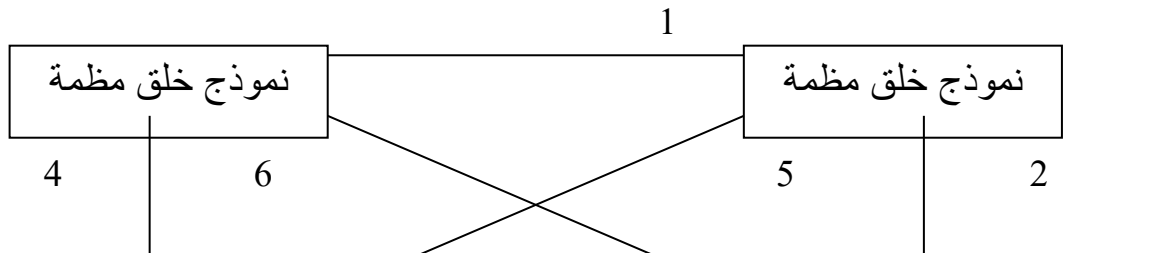
● المقاولاتية هي عملية إنشاء من خلال تعبئة موارد معلوماتية، مادية، بشرية، تقنية، مالية.

● المقاولاتية منية على مفهوم كل من التغيير، التجديد، المحاولة، التجربة، المخاطرة، التمييز، التفرد، الجاهزية .

● المقاولاتية لها أهمية بالغة حيث تعتبر مصدر لمناصب شغل، والتقليل من البطالة.

● المقاولاتية تحدد من خلال : مدى توجه الأفراد نحوها، الأسباب التي تدفعهم لها، مدى تشجيع الظروف المحيطة بهم، الآليات الداعمة من جهة والعراقيل التي تزيدهم صعوبة من جهة أخرى، ومدى توفر الفرص في السوق.

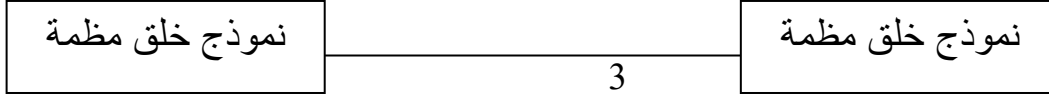
الشكل رقم (07): وصف العلاقة بين الإتجاهات المفسرة للمقاولاتية



<sup>1</sup> بن يمينة خيرة، وبن عيادة محمد سمير، دراسة تحليلية لواقع التعليم الجامعي المقاولاتي والمقاولاتية المنشأة في الجزائر، مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية، العدد 06، مارس 2019، ص 97

<sup>2</sup> -زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول : التكوين وفرص الأعمال ، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 06-07-08 أبريل 2010، ص 07





Source : verstraeteet .fayolle, **paradigmes et entrepreneuriat** ,revue de l'entrepreneuriat,vol 4 , n 01, 2005, p 39.

- وصف العلاقة بين النماذج الأربعة في مجال المقاولاتية:
- الرابط رقم 1: يتطلب استغلال فرصة أعمال بطريقة أو بأخرى.
- الرابط رقم 2: لا يمكن للمنظمة أن تستمر بدون أن توفر لأصحاب المصلحة القيمة التي ينتظرونها.
- الرابط رقم 3: عندما تكون القيمة المنظمة مهمة فغالبا ما يكون الابتكار أصل ذلك، سواء كان تنظيما تقنيا أو تجاريا .
- الرابط رقم 4: يمكن أن يرتبط الابتكار ببناء فرصة تطبق في السوق، توفير منتج جديد أو خدمة، ظهور تنظيم جديد في سوق أو قطاع
- الرابط رقم 5: كل استغلال لابتكار مثل فرصة يتطلب منظمة ووجود هذه المنظمة يشجع التفاعلات الخلاقة الضرورية للابتكار
- الرابط رقم 6: لا يتم استغلال الفرصة إلا إذا تم إدراكها بأنها قابلة ل طرح قيمة على الأقل بالنسبة للذي قام بتحديدها.

### المبحث الثاني : التعليم المهني كأداة لتعزيز الربحية المقاولاتية

#### المطلب الأول: نشأة و تطور التعليم المهني

في الحضارات القديمة كالحضارة المصرية أيام الفراعنة و الحضارة اليونانية و الرومانية ، اتسمت نظرة المجتمع للعمل اليدوي بنظرة دونية، و اتسم نظرة تقدير عالية ، وجاءت الحضارة الإسلامية فمجدت العمل و العامل و شجعت المواطنين على العمل و الكسب في كثير من الآيات في القران الكريم و الأحاديث النبوية الشريفة ، فزاد الطلب على الأفراد المنتجين و نعمت المجتمعات العربية خلالها في بحبوحة من العيش لارتفاع المنتجات وحرية انتقالها من بلد لآخر و استدعى ذلك تعليم المواطنين و تدريبهم و كان ذلك يتم عن طريق التلمذة التقليدية بان يتعلم المواطن نقلا عن معلمه ( صاحب الصنعة ) و كان يشرف على كل صنعة في المدينة ( شيخ الصنعة ) ينظم شؤونها و كان من نتيجة ذلك التطور العمراني و الزراعي و التجاري في مختلف أقطار الدولة.

وما أن ضعفت الدولة انصرف الناس عن العمل فضعف الإنتاج و بدؤوا يستعيدون أفكارهم القبلية القديمة بقله احترام العامل المهني و تمجيد الأعمال الفكرية و اللغوية، فكان نتيجة ذلك تخلف في الانتاج و ضعف بنية المجتمع مما ادى الى استقطاب الغزاة والمستعمرين و الطامعين في ثروات هذه الدولة بعد أن استتب الامر للحكم الاستعماري أهملت نواحي تنمية المجتمع و اقتصر نشاط هذا الحكم في المجال التربوي و التعليمي على

ما يحتاجه كأدوات لإستكمال تسيير شؤون هذه الدولة المستعمرة ،فتجمد النمو الطبيعي للمجتمع و نظرتة للعمل، وعلى النقيض من ذلك طورت الأنظمة الغربية مجتمعاتها الدولة تربويا و تعليميا نشأت فكرة التلمذة لتعليم النشأ على المهنة في ألمانيا فتطورت هذه الفكرة مع التقدم الصناعي الى ان اصبحت أبرز نظم الاعداد المهني في اوروبا تدعم في أوروبا تدعم الصناعة و الإنتاج و تطور مفهومها الاجتماعي نحو العمل و المهنة و الاعداد لها .

ارتبطت نظم التعليم التقني و المهني بالتطور الاقتصادي ففي الدول الفقيرة و الأقل نموا غالبا ما تكون مهمات التعليم و التدريب التقني و المهني من واجبات الحكومة تمويلا و ادارة و ذلك لضعف اقتصاديات هذه الدول متوسطة النمو حيث يكون الأقتصاد أكثر تطورا تحتل الحكومة نصيبا من التمويل، و يحتل قطاع الإنتاج النصيب الأخر .أما في الدول الصناعية فيحتل قطاع الأنتاج الجزء الأكبر من التمويل ،و يرافق هذا التمويل مسؤولية التطور ، ففي الدول الأقل نموا تكون مسؤولية التطوير و الادارة و الاشراف من نصيب قطاع الإنتاج و الخدمات ممثلا بغرف الصناعة و التجارة و تشارك الحكومة هذه المسؤولية بالقدر الذي يحافظ على العدالة في التوزيع بين الافراد و المناطق المختلفة لاضفاء الاستقرار الكافي في المجتمع

إن التعليم التقني و المهني لا يخلق الوظائف لكنه ذو مردود عال إذا كان وثيق الارتباط بالطلب الفعلي على الوظائف ، لان ايجاد فرص عمل عادة ما يرتبط بالسياسات الإقتصادية العامة للقطر من تجارة و إدخار وإنفاق و تضخم يؤدي التعليم التقني و المهني دوره بفعالية عن طريق تطوير رأس المال البشري الذي تحتاجه الحياة الإقتصادية للبلد، و تزداد فعاليته عندما تتطابق هذه الأعداد مع فرص العمل المتاحة ، وفي دراسة لعدد من نظم التعليم و التدريب التقني و المهني في الدول النامية تبين ان نجاح هذه النظم يعتمد على إدارة الإقتصاد وتنشيط الإستثمار، وإيجاد فرص العمل و يعتمد كذلك على مدة تمحوره حول إحتياجات ميادين العمل الحالية و المتوقعة و تقل فعالية نظم التعليم التقني و المهني إذا ارتبطت بسياسة العرض فقط.

### المطلب الثاني: ماهية التعليم المهني

يقصد بالتعليم المهني كما طرح في مؤتمر التعليم المهني في الوطن العربي التعريف الآتي : "ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي و إكساب المهارات و المعرفة المهنية ، الذي يتضمن الإعداد التربوي و إكساب المهارات و المعرفة المهنية ، الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد عمال مهرة في مختلف التخصصات الصناعية و الزراعية و الصحية و التجارية لتكون لديهم القدرة على التنفيذ و الإنتاج بحيث يكونون حلقة وصل مهمة بين الأطر الفنية العالية الذين تعدهم الجامعات و العمال غير المهرة الذين لم يتلقوا أي نوع من التعليم النظامي الفني و المهني"<sup>1</sup> وقد نصت إتفاقية التعليم المهني و التقني التي إعتمدتها اليونيسكو في دورتها الخامس و العشرين 1989 على أن التعليم التقني و المهني يعني جميع أشكال العملية التعليمية و مستوياتها التي تتضمن (بالإضافة إلى المعارف العامة) دراسة التكنولوجيا و العلوم المتصلة بها ، و العلوم المتصلة بها و اكتساب المهارات المهنية في قطاعات الحياة الإقتصادية و الإجتماعية. كما يمكن تعريف الإعداد المهني و التقني بأنه حصول الفرد على مهارات و معلومات و اتجاهات أو تزويده بها ، أو تطويرها لديه ، بشكل يؤدي إلى تغيير سلوكه و أدائه ليصبح قادرا على القيام بجزء من عمل أو بعمل متكامل أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب ، و يشمل الإعداد لتلك البرامج التي تعد المتدرب لمزاولة مهنة معينة ، كما يشمل أيضا برنامج رفع كفاءة العمال في مهنة يمارسها.

<sup>1</sup>الرفاعي أحمد حسين ،مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية وإقتصادية ،الطبعة الأولى دار وائل للنشر ،عمان،الأردن ،1998

إن عدم التوازن بين نظام التعليم بشكل عام، ونظام التعليم المهني والتقني الأكثر ارتباطا بسوق العمل، هو أحد أهم المعوقات في طريق تحقيق التنمية الاجتماعية و التطور الاقتصادي، ووجود طاقم كامل من التقنيين المهرة في بلد ما في المستقبل، هو الذي يعزز تنمية اجتماعية دائمة، وتطورا اقتصاديا مستمرا وعلى الحكومات أن تعي هذه الحقيقة وأن تعطى هذه الكفاءات و هذه الاختصاصات الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية اللازمة، وتولي التعليم التقني و المهني الجزء العادل من الإستثمارات في مجال قطاعات التعليم و الإقتصاد.

وعلى هذا الأساس يجب أن ينظر إلى التعليم التقني و المهني على انه:

- جزء لا يتجزأ من التعليم و التأهيل العام
- وسيلة انخراط في القطاعات المهنية، و مساهمة فعالة في عالم العمل .
- وجه من أوجه التعلم و التدريب مدى الحياة، و تأهيل لتحمل مسؤولية المواطنة .

إن التعليم التقني و المهني هو في صلب إهتمامات العديد من الحكومات و المنظمات الدولية و المحلية، لكونه أداة تسهل الإدماج المهني، و تفتح المجال لدخول سوق العمل والمرور ببسر من عالم المدرسة إلى عالم الشغل، و هناك نسبة لا بأس بها في جميع برامج هذا النوع من التعليم تتم ليس فقط في ورشات دراسية وإنما في عملية تدريب فعلية في القطاعات الإنتاجية الوافقة، و في المعامل و الورشات الحرفية. إلا أن هذا النوع من التعليم ظل مهمشا لفترة طويلة و موقوفا على الفئة التي لم يحالفها الحظ للالتحاق بالتعليم العام أو مرتبطا ببعض الفئات المهمشة اجتماعيا أو ماديا و التي تسعى أحيانا إلى دخول سوق العمل بصورة عاجلة، أي أن هناك نوعا من النظرة الدونية لهذا النوع من التعليم. ولم يكن بالإمكان تغييرها هذا الواقع ما لم تتعاقد الجهود الدولية عن منظماتها، و الحكومات عن طريق هيئاتها المحلية لكي يأخذ هذا النوع من التعليم موقعه الحقيقي في عالم متغير نحن بأمس الحاجة إليه ولكي لا يكون هذا التغيير مرحليا و ردة فعل آنية وإنما تغييرا هيكليا و استراتيجيا.

المطلب الثالث: أهداف و التعليم المهني

أهداف التكوين:

إن عملية التكوين تهدف في مجمل النشاطات إلى جعل الأفراد في المؤسسة قادرين على أداء و وظائفهم بكل كفاءة سوى الحالية منها أو المستقبلية و هذا الهدف الذي يتبع عادة بنشاطات تكوين الأفراد يرمي إلى إحداث تحولات مستمرة و الدائمة لديهم في ميدان معارفهم و مهارتهم و سلوكياتهم.

تضع المنظمة جملة من الأهداف تسعى لتحقيقها من خلال عملية التكوين ويمكن تلخيصها فيما يلي<sup>1</sup>:

- تنمية المعارف و الكفاءات و المهارات.
- رفع مستوى إنتاجية و مردودية المنظمة الإقتصاد في التكاليف و تقليل المخاطر.
- رفع مستوى جودة المنتجات و خدمات المنظمة.
- تحسين فعالية أساليب العمل.
- تحسين العلاقات بين الأفراد في مختلف المستويات.

<sup>1</sup>نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة و الترجمة و التوزيع، الجزائر، 2011، ص 72.

- رفع مستوى أداة العامل ورضاه واعترافه وامتنانه بالمنظمة الشعور بالانتماء.
- توجيه العمال الجدد و إدماجهم في المنظمة.
- تسهيل التكيف مع التغييرات وتحسين بيئة العمل فأهداف التكوين تخص لأمن الفرد والمنظمة.
- أما من وجهة نظر - د.نظمي شحادة ، محمد ارسلان تكمن أهداف التكوين فيما يلي<sup>1</sup>:
- ضمان أداء العمل بفعالية و سرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء و بين الأداء الفعلي للعاملين.
- ترغيب الفرد في عمله باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهون برغبته في أداء العمل.
- توفير الدفاع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءة و تحسين إنتاجه من خلال توعيته بأهداف المنظمة و سياساتها و أهمية عمله و مدى مساهمته لتحقيق تلك الأهداف.

#### المطلب الرابع: منظومات التعليم المهني و التقني في الدول العربية:

- هناك طرق متعددة للتعليم الفني و التعليم المهني و التقني ففي بعض النظم يقضي الطالب فترة التعليم أو التدريب في المدارس و مراكز التدريب المهني فقط، كما يمكن أن يقضي الطالب فترة التعليم أو التدريب في المدرسة و مركز التدريب و الجزء الآخر في مواقع العمل و الإنتاج (النظام الثنائي) ، أو التلمذة الصناعية و النوع الثالث هو أن يقضي المتدرب فترة التدريب في موقع العمل و الإنتاج.
- تتباين هياكل التعليم المهني و التقني في الدول العربية من حيث المسميات و المستوى و مكان الإعداد وطريقة الإعداد، وطريقة الإعداد و شروط الدخول و التوجه الأساسي للخريج.
- ويمكن تقسيم مستويات التعليم المهني و التقني إلى:

- ✓ التعليم التقني: وقد يسمى تعليماً فنياً، ويتم عادة في كليات أو معاهد بعد المرحلة الثانوية ، و غالباً ما تكون شروط القبول النجاح في امتحان الثانوية العامة أو أو المهنية و مدة الدراسة (2-3) سنوات، و به مستويين
  - تقني عالي (سامي) و مدة الدراسة ثلاث سنوات
  - تقني مدة الدراسة سنتان
- ✓ التعليم الثانوي المهني: وقد يسمى التعليم الثانوي التقني ، أو التكوين المهني، أو التعليم الفني في بعض الدول ويتم عادة ضمن المرحلة الثانوية العليا حيث يقضي الطالب فترة التعليم و التدريب متفرغاً في المدرسة ، وفي أغلب الدول العربية لا تشترط المدارس المهنية التحاق الطالب أثناء العطلات الصيفية في مواقع العمل و الإنتاج لتلقي التدريب الصيفي.
- ✓ التدريب المهني: يجمع التدريب المهني في الدول العربية أنماط التدريب المختلفة سواء التدريب داخل المدارس و مراكز التدريب فقط، أو التدريب الثنائي الذي يجمع بين المدرسة أو المركز و مواقع العمل و الإنتاج أو التدريب داخل العمل. هناك بعض الاختلافات في مسميات مستويات المهارة في الدول العربية، وفيما يأتي مستويات المهارة في أنماط التعليم و التدريب المهني و التقني:

<sup>1</sup>د.نظمي شحادة، محمد ارسلان، رياض الجبلي، إدارة الموارد البشرية، الأردن . عمان ،دار الصفاء 2000،ص51

- مستويات التعليم التقني:

يؤهل نظم التعليم التقني إلى المستوى الفني، ويطلق على مؤهل الخريج أسماء عدة (فني أول) في جمهورية مصر العربية أو (تقني سام) في دول المغرب العربي، أو (فني) في بعض الدول العربية، و في جمهورية مصر العربية يقوم التعليم الفني بإعداد الملتحقين بالعمل بعد التخرج في فئة الأخصائي بعد التخرج في فئة الأخصائي بعد دراسة أربع سنوات انطلاقاً من كليات أو معاهد فنية عليا - مستوى التعليم الثانوي المهني أو الفني: يطلق على مؤهل الخريج أسماء عدة منها (التقني) في دول المغرب العربي أو (فني) في مصر وسوريا و السعودية.

- مستويات التدريب المهني:

هناك مستويات مختلفة لخريجي البرامج التدريبية فمثلاً بالنسبة للدورات المهنية القصيرة يعد الخريج للعمل ضمن فئة محدودتي المهارات و يطلق على هذا المؤهل (كفائة مهنية) في الجزائر مثلاً، أما بالنسبة لبرامج التدريب متوسطة المدة في حدود عامين، فيكون مستوى الخريجين من فئة العامل الماهر في معظم الدول العربية، و بالنسبة لنظم التدريب التي تصل مدة التدريب فيها ثلاثة أعوام في المتوسط يعد الخريجون للعمل ضمن فئة مستوى العامل المهني.

المبحث الثالث : التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول: ماهية التكوين المهني

مفهوم التكوين المهني:

أخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين والهيئات في عدة مجالات إذ ، يعتبر مجال من أهم المجالات المسئولة عن تكوين اليد العاملة ، وقبل التطرق للأرقام والإحصائيات حوله ، وجب علينا أولاً إعطاء موجز للتعريفات التي تناولته ، وفيما يلي عرض لبعض أهم هذه التعريفات : التكوين المهني يعني أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها ، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل ، بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله<sup>1</sup> .

هو عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية ، يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل ، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشياً مع التطور الذي يشهده سوق العمل<sup>2</sup> .

ويرى عبد الرحمن عيسوي بأنه : " نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة كفاءاتهم الانتاجية وإمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل"<sup>3</sup> .

-كما يعرفه بوفلجة غياث أنه : " تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المطلوبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن"<sup>4</sup> .

وأجمعت التعريفات السابقة على أن التكوين المهني هو مجموعة نشاطات منظمة في شكل برامج موجهة للفرد من أجل إحداث تغييرات فيه على ثلاثة مستويات يمكن اختصارها كالتالي:

المستوى المعرفي : يهدف التكوين المهني إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة وإعداد الكفاءات مستوى المهارات : يهدف إلى امتلاك المهارات وتنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون مستوى السلوكيات : عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد.

ومن واقع التعاريف السابقة يمكن تعريف التكوين المهني بصفة عامة بأنه : " جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادراً على مزاولة حرفة ما ، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية

### المطلب الثاني: أهمية و التكوين

#### أهمية التكوين

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن أي جهد لعملية التكوين يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة، فالأهداف توضح لنا إلى أين تتجه المؤسسة وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين ترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل من بينها:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالث عشر، ماي، 1999ص. 46

<sup>2</sup>دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000ص. 3

<sup>3</sup>عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003ص. 55

<sup>4</sup>بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984ص. 5

— الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية.

— الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها.

— القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة

. ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية

أ - أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: بات العنصر البشري هو العنصر الأساسي الذي يجب على المنظمة الاهتمام به بشكل كبير لان من خلاله تتم عملية الزيادة في الإنتاجية و تحقيق الاستمرارية و المحافظة على بقائها و ديمومتها.

. — إزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء سواء كان ذلك بالأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع عن طريق فعالية معالجة نقاط الضعف للأداء و يمكن تحسين نوعيته مما يعكس بنتائج ايجابية على مستوى الإنتاجية الكلية للمنظمة و يساهم في تطويرها و استمرارها كما أصبح يقينا بان كل التكوين لا يمكن تتجاوز عوائده<sup>2</sup>

— ز زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب من

— يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة

— يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة

— يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي

— يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة

ب - بالنسبة للفرد

— اكتساب الفرد النظرة جديدة باستخدام طريقة التعلم الذاتي حتى يحدد الفرد لنفسه نقاط القوة و نقاط الضعف.

— مساعد الفرد في البحث عن أسلوب جديد للعمل و التفكير في حل المشكلات عن طريق:

- الاقتناع الشخصي بأهمية الطريقة العلمية في الأداء و عند صنع و اتخاذ القرار
- تعود الفرد على التفكير المستقل و المستقبلي .
- الفهم الأعمق للعوامل التي تطرأ على السلوك الفردي و التنظيمي في العمل
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة و ترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في تجديد واثراء المعلومات.
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية<sup>3</sup>.
- تقليل إصابات من حوادث العمل و ذلك بتعلم الجيد لاستخدام الأمثل للآلات.
- تخفيض معدل الدور في العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، 1999، ص203.

<sup>2</sup> خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، نفس المرجع، ص203

<sup>3</sup> خالد عبد الرحيم مطر الهيبي، نفس المرجع، ص203



- ج – الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة تتمثل فيما يلي:
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال.
  - تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
  - توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
  - تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: تقنيات ومبادئ التكوين.

يعتبر التكوين من الوظائف المهمة للمؤسسة. حيث تجد المؤسسة نفسها أمام تبني التكوين لما له من أهمية بالغة و ذلك من خلال تقنيات و مبادئ التي يعتمدها التكوين المهني.

### تقنيات التكوين المهني:

تختلف التقنيات المستعملة في التكوين باختلاف الظروف و المواقف، و من بين هذه الظروف اختلاف المستوى الوظيفي أو التعليمي للأفراد الذين يتم تكوينهم و الغرض من التكوين، عدد أفراد المراد تكوينهم اختلاف خبرات وثقافات المتكويين ويمكن أن نصنف تقنيات التكوين إلى ثلاث تقنيات وهي: تقنيات تقديم المعلومات، تقنيات التبادل والاتصال ذو جانبيين للمعلومات، تقنيات التظاهر أو التصنيع<sup>3</sup>

### 1. تقنيات تقديم المعلومات:

لقد تعددت تقنيات تقديم المعلومات حيث ارتبطت بالطرق ارتباطا وثيقا و من بين هذه التقنيات ما يلي:

- **تقنية إلقاء الدروس نظريا ( المحاضرات):** تعتمد هذه التقنية على قيام المكون بإلقاء المادة التكوينية بشكل رسمي و مباشر في مواجهة المتكويين و تستخدم هذه الطريقة إذا كانت هناك معلومات جديدة يراد و توضيحها و توصيلها للأفراد بشكل مباشر، و تستوجب من المكون أن يكون متمكن من المادة التقنية التي سيلقيها ويتميز بالأسلوب الإلقائي الجيد.
- **تقنية البحوث :** و هي الطريقة الأكثر استعمالا في عملية التكوين فهي تتكون من تقديم شفهي للمعلومات بوسائل سمعية بصرية أو بوسائل أخرى، فهي تنطلق عموما من المنهاج المتبع، و الذي يفترض بأن المعرفة هي لدى المكون وهذا الأخير لا بد من إيصالها إلى المتكويين، فهي تتطلب أساسا تطبيق المبادئ الثلاثة الآتية:
- التطبيق الجيد للأهداف البيداغوجية من بداية البحث حتى يتم تطبيق حدود التدخل والسماح للمتكويين التمرکز فيها.
- استعمال القواعد الثلاث للتكوين من:
- الإعلام عن ماذا ستتكم – التكلم بوضوح – تلخيص النقاط الأساسية لكل ما جرى قوله.
- تطبيق النمو اللغوي الذي يتصف بالجمل القصيرة و المستقلة نسبيا، سهولة الأسلوب استخدام التوضيحات هي ضمان أهمية توسيع النقاط الأساسية للنقاش.

<sup>1</sup>د. محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1993، ص، 189

<sup>2</sup>خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، سبق ذكره، ص، 2033

<sup>3</sup>د. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، مصر، 2000، ص، 118 .



- **تقنية دراسة الحالات:** الحالة هي الوسيلة البيداغوجية تكون عامة معرفة على أنها الوصف الأكثر و الأقل دقة حالة:

— واقعية ملموسة مستمدة من الواقع المهني.

— مشكلة تسعى للتشخيص أو القرار .

— ذات ميزة مستعجلة ومساوية، تتطلب لعلاجها معلومات و تكون في الميدان نفسه .

— شاملة، أو بمعنى أن كل المعطيات المعرفة قد قدمت.<sup>1</sup>

## 2. تقنيات التبادل و الاتصال ذو جانبيين للمعلومات:

- **تقنية استعمال الوسائل السمعية البصرية:** أن استعمال هذه الوسائل غاية في الأهمية و الفعلية باعتبارها كتدعيم و سند بيداغوجي لعملية التكوين، كما توجد طرق و تقنيات أخرى.
- **تقنية المناقشات الجماعية:** يقوم المتكونين بمناقشة و إبداء الرأي في الموضوعات، كأن تعرض حالة أو مشكلة معينة، حيث يقوم المكون بإدارة و توجيه المناقشة بما يكفل الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة و يتوقف نجاح طريقة المناقشة على عوامل عدة منها: الاهتمام بالإعداد لها و المهارات في إدارتها.

## 3. تقنية النظار أو التصنيع: و تتم من خلال

— **الأدوار:** تقوم هذه الطريقة على أساس تصور موقعا مهنيا من المواقف التي تحت عادة و يطلب من المتكونين تمثيل هذا الدور بعد أن يحدد لكل منهم دور في النهاية يطلب المكون من كل فرد ان يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله، و أن يقترح ما يراه من حلول في هذا الصدد و يتمثل دور المكون هنا في ترشيد سلوك المتكونين نحو التصرفات السليمة و التنبيه الى الخطاء التي و قعوا فيها و ارشادهم . إلى السلوك الرشيد ضوء الموقف القائم<sup>2</sup>

يقوم المكون بموجب هذه التقنية بأداء عمل بطريقة علمية سليمة أمام المتكونين موضحا لهم طريقة و إجراءات الأداء و العمليات و تصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الأعمال الحرفية و التي تحتاج إلى المهارات اليدوية أو استخدام آلات و أجهزة ميكانيكية أو نصف آلية أو آلية.

- **تقنية التمارين التقييم الفردي أو الذاتي:** تمارين التقييم الذاتي هي تقنية تنظر إلى تزويد المتكونين بمعلومات فيما يخص كفاءتهم، مهاراتهم، عاداتهم و سلوكهم، من خصائص التقييم الفردي هي:

— الموضوعية المتكون وحده يحكم على صحة و ملائمة المعلومات الناتجة عن احد التمارين.

— السرعة ( سرعة تنفيذ التمارين و يحددها المكون)

— الزيارات الميدانية: تكون منظمة لتقديم موضوع ما منذ أول احتكاك مع واقع الميداني، و أيضا لتفصح على فرضيات العمل التي تمت مناقشتها في تقنية إلقاء الدروس نظريا أو احد التقنيات الأخرى، و ذلك بالملاحظة المباشرة في ميدان العمل .

<sup>1</sup>د.صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع ، ص،118

<sup>2</sup>د.صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع ، ص،127

— و يمكن لهذه الزيارات أن تكون ذات فعالية كبيرة إذا كان استعمالها ملائم لهدف التكوين.

● **تقنية عرض المنتج :**

تتم هذه العملية خلال عدة مناسبات منها :  
 — الأيام المفتوحة على التكوين: و تتم هذه العملية قبل كل دورة من دورات التكوين، ويتم خلالها عرض منتجات المتكويين.  
 — المعارض خارج المؤسسة التكوينية: و تنظم هذه التظاهرات خلال الأيام الإعلامية التي تنظمها بعض الدور، مثل دور الشباب .  
 — خلال الاولمبياد التي تجرى داخل مؤسسات التكوين المهني و تتم بشكل سنوي و جهوي من اجل غرس روح الإبداع و تحفيز المتكويين.

**مبادئ التكوين:**

إن مبادئ التكوين تقوم على معايير راشدة و ذلك لنقل المهارات و المعارف و التقنيات الحديثة التي تغير من اتجاهات و سلوك الأفراد لتتماشى مع متطلبات المؤسسة أو الوظيفة أو المهنة أو الأفراد الذين لديهم رغبة في تغيير اتجاهاتهم، حيث تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين أداء المتكويين و المتمهين و المتعلمين، و يتوقف نجاح هذه العملية على مدى إدراك و معرفة مبادئ التكوين و المتمثلة فيما يلي:

**1. تقديم المعلومات:** أن طريقة تقديم المعلومات و مراقبة تطورها، تعتبر عملية بالغة الأهمية، و لإنجاحها يمكن إتباع الخطوات التالية :

— يجب توضيح أهداف و عوامل نجاح البرامج التكوينية للمتكويين و ذلك قبل بداية تنفيذها .  
 — يجب وضع اختبارات لقياس تطور التعلم، مع إعطاء فكرة للمتكويين عن طبيعة الأسئلة و الأعمال التطبيقية التي تحتويها هذه الاختبارات و التركيز على أهم هدف لها و معرفة النقائص و تداركها .  
 — يجب تقسيم المهارات المراد تعلمها إلى مكوناتها البسيطة و ترتيبها ترتيبا تنازليا من حيث صعوبتها و هذا قصد تسهيل تعلمها.

**2. دور المكون:** و هو يعتبر من المبادئ الأساسية و المهمة في العملية التكوينية، لذا يجب اختياره بعناية، بحيث تتوفر فيه بعض الخصائص، و من أهمها :

— يجب أن يكون ملما بموضوع التكوين، أي يكتسب المادة العلمية .  
 — قادرا على إيصال المعلومات إلى المتكويين بشكل واضح، أي يكتسب مهارات الاتصال .  
 — عليه التحكم في استجابته العاطفية أثناء قيامه بمهامه .  
 — يجب عليه تحديد الأهداف و الطرق و تسلسل المواضيع و الوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين و هذا طبقا لبرامج التكوين المسطرة، أن يأخذ بعين الاعتبار مستوى المتكويين و مشاكلهم و احتوائها و مدى تحكمهم في تعلمهم .  
 — تحفيز المتكون و ترغيبه في مهنته و تفعيل الفكر المقاولاتي لديه<sup>1</sup>.

**3. خصائص المتكويين:** يجب التعرف على خصائص ( شخصية ) المتكويين و هذا للمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم، و إيصال المهارات و المعارف إليهم و كذا التعرف على احتياجاتهم لاستغلالها في عملية التعلم.

**4. ضرورة التعلم أو التكوين:** تدل ضرورة التعلم على تطور استيعاب المعلومات و يمكن تسهيل هذه الضرورية عن طريق فهم البادئ المتحكم فيها، و التي نوضحها فيما يلي :

<sup>1</sup>د. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص، ص، 24-31.

— الميل و الرغبة في التعلم و الاعتبار من التجارب الناجحة، و التعلم من خلال الملاحظة و الاستماع و المناقشة، عدم التركيز على المشاركة في العملية التطبيقية إلا في حالات تعلم المهارات النفسية و الحركية، و ذلك بإتباع الخطوات العلمية الصحيحة التي قام بها المكون .

— لا ينبغي للمكون أن يتوقف عند الإجابات الخاطئة، بل يجب أن تكون الإجابات النهائية صحيحة هذا في الجانب النظري أما في الجانب التطبيقي يجب عليه إتقان السلوك المهني جيدا مع مراعاة شروط الأمن و الوقاية و السلامة المهنية .

— تفادي تكرار المعلومات أثناء التعلم، لتجنب الملل و التعب، إلا إذا تطلبت الضرورة ذلك .  
— توضيح أوجه الشبه و الاختلاف بين عناصر مواضيع التعلم.

**5. التعزيز و العقاب:** من المواضيع التي لاقت اهتمام علماء النفس، التعزيز و العقاب لما لهما من أهمية في

تثبيت السلوك المرغوب، و محاربة السلوك الغير مرغوب، يمكن تحديد أثرهما فيما يلي :

— إن السلوك الذي يتم تعزيزه، يزيد احتمال وقوعه في المستقبل .

— إن إقرار عقوبة ضد سلوك ما، يقلل احتمال وقوعه مستقبلا .

— عدم تعزيز السلوك السلبي وسيلة لإطفائه.

— حتى يكون التعزيز و العقاب أكثر فاعلية يجب أن يكون مباشرة بعد الاستجابة متناسبان معها في القوة.

إن معرفة نتائج الأداء عامل معزز، و أساسي في عملية التعلم، لأنها توفر التغذية الرجعية اللازمة للعمليات التصحيحية .

— إن للمعززات الاجتماعية كرضا الجماعة، تأثير على سلوكيات الأفراد و تعلمهم و ذلك تبعا للوسط ز جاذبية الأفراد.

**6. التطبيق:** بتعدد تقنيات الحياة العصرية، وباستعمال التقنيات التكنولوجية الحديثة، زادت الحاجة لتعلم هذه

التقنيات إلى التطبيق و الممارسة، و يجب أن ينجز التطبيق كما يلي :

— يمكن التطبيق من الملاحظة اثر الأداء و التعرف على الأخطاء و تصحيحها .— يؤدي التطبيق إلى مساهمة اكبر عدد من الحواس في عملية التعلم، خاصة البصر و اللمس .

— يجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلف و متنوعة، خاصة التي تصادف المتكون في حياته العملية .

— يجب أن يقوم المكون بعملية التطبيق و على المتكون الملاحظة بشكل دقيق و جيد .

— قيام المتكون بالعمليات التطبيقية بعد تأكد المكون من السلوك المهني المتبع للمتكون.

### المطلب الرابع: مراكز التكوين المهني في الجزائر

#### تعريف مراكز التكوين المهني:

مركز التكوين المهني و التمهين الذي يدعى في صلب النص " المركز " مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي<sup>1</sup>.

#### مهام مراكز التكوين المهني:

**تقديم المعلومات:** أن طريقة تقديم المعلومات و مراقبة تطورها، تعتبر عملية بالغة الأهمية، و لإنجاحها يمكن إتباع الخطوات التالية :

<sup>1</sup>انين خالد سيفالدين، أ.سلامينيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، 2ع، ص،ص،167،168

- يجب توضيح أهداف و عوامل نجاح البرامج التكوينية للمتكونين و ذلك قبل بداية تنفيذها .
- يجب وضع اختبارات لقياس تطور التعلم، مع إعطاء فكرة للمتكونين عن طبيعة الأسئلة و الأعمال التطبيقية التي تحتويها هذه الاختبارات و التركيز على أهم هدف لها و معرفة النقاىص و تداركها .
- يجب تقسيم المهارات المراد تعلمها إلى مكوناتها البسيطة و ترتيبها ترتيبا تنازليا من حيث صعوبتها. و هذا قصد تسهيل تعلمها.
- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين و في مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل المذكورة في الفقرة السابقة.
- ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعه
- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين و توجيه المتربصين و المتمهين
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات و المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين
- تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني
- القيام بتنصيب المتمهين في الوسط المهني
- القيام بتنصيب المتربصين في التربص التطبيقي في الوسط المهني
- اتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج
- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين والكتب المهنية
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المتربصين و المتمهين<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المادة 4 ،مرسوم تنفيذي رقم14-140 مؤرخ في 20 جمادى الثاني عام 1435 الموافق 20 أبريل،2014،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 26 ،ص12،ص13

خلاصة الفصل

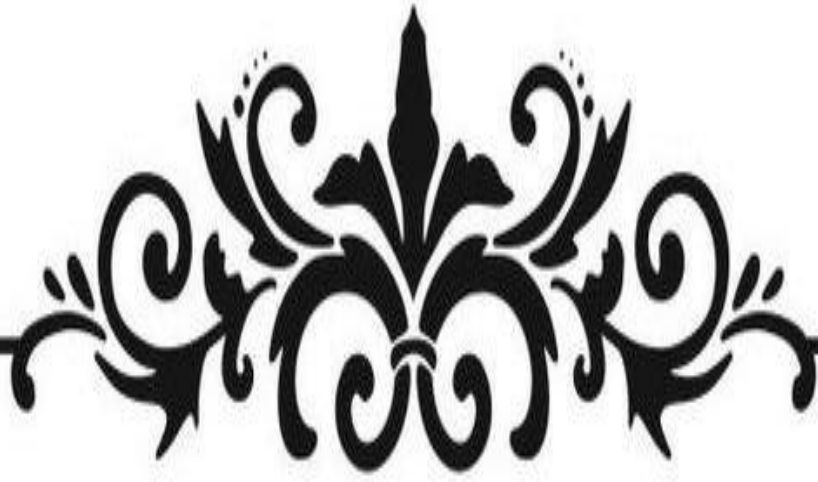
من خلال دراستنا لموضوع التكوين المهني، أدركنا مدى أهمية تكوين العنصر البشري في عمله ودوره الفعال في تحقيق أهدافه التي رسمها قبل التحاقه بالتكوين و تحقيق أهداف المؤسسة وبقائها و استمرارها.

فالأفراد هم مبرر وجود المؤسسة وبدونهم لا يمكن بناء أي تنظيم، في حين إهمالهم أو عدم التطبيق الجيد لعملية التكوين يؤدي بطبيعة الحال إلى نتائج جد وخيمة باعتبار أن اليد العاملة أو الأفراد هم القوة الدافعة الحقيقية في أي مؤسسة ونجاح أي إنجاز يعود بالدرجة الأولى إلى الجهد البشري، لذلك أصبحت رعايته والاهتمام به ضرورة .

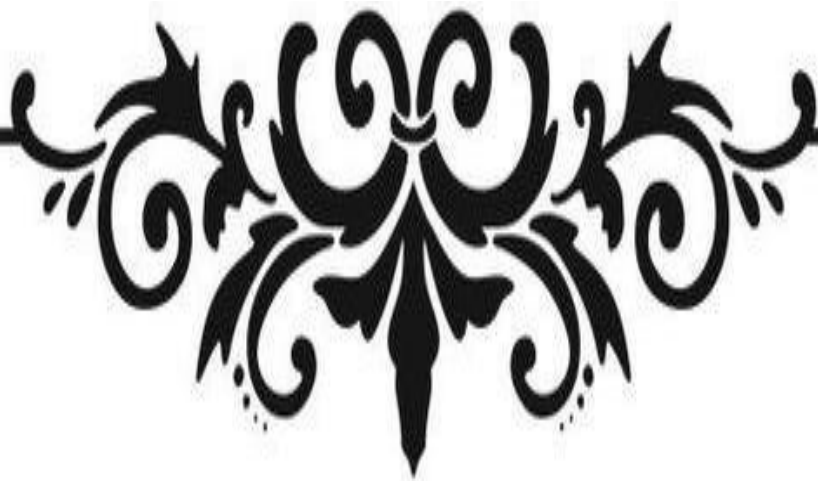
كما توصلنا عند دراسة لموضوع التكوين المهني أن تعدد التقنيات المطبقة في التكوين المهني تسمح بتكوين جيد و فعال بالنسبة للأفراد مما يجعل منهم رجال يتحملون مسؤولية اتخاذ القرارات، كذلك الأنماط الموجودة تسمح بتعدد المواهب و الخبراء و إعطاء مخرجات متعدد تخدم الجانب الاقتصادي و الاجتماعي .

إن الشهادات التي يتوج بها خرجي التكوين المهني تسمح لهم بمزاولة عدة نشاطات، و الاندماج في عالم الشغل و الالتحاق بمؤسسات دعم الشباب و القيام بنشاء مقاولات أو مؤسسات صغيرة. وهذا ما يصب إليه قطاع التكون المهني .

إن تعدد أنماط التكوين المهني تسمح للمتكون بالالتحاق بقطاع التكوين المهني بشكل سهل يسمح له من إكمال مشواره التكويني و الارتقاء بمستواه المهني إلى أعلى الدرجات في حالة العمل، أما إن أراد الفرد تغيير طبيعة نشاطه فهو لا يجد أي صعوبة في ذلك ما عليه هو اختيار النمط التكوين المرغوب



**الفصل الثالث:**  
**دراسة حالة معهد التكوين**  
**المهني**



سنتناول في هذا المبحث وصف الإجراءات الدراسة الميدانية التي تمت لتحقيق أهداف الدراسة ، وتتضمن تحديد عينة الدراسة ، أداة الدراسة وتحقق من صدقها وثباتها ، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

#### المطلب الأول : مصادر جمع المعلومات وأداء المستخدمة

لكل بحث علمي عدة مصادر لجمع المعلومات وتنقسم إلى مصادر نظرية وأخرى ميدانية ، لهذا سنبين في المطلب التالي مصادر أداة الدراسة

##### أولاً: مصادر جمع المعلومات

وهناك عدة مصادر لجمع المعلومات النظرية والتطبيقية وهي :

##### المصادر جمع المعلومات النظرية :

وذلك من خلال مراجعة الكتب ومجلات وأطروحات ورسائل ماجيستر ومراجع أجنبية التي تتعلق بالمقاولاتية والرغبة المقاولاتية ، وذلك لإجراء الدراسة بشكل علمي

##### مصادر جمع المعلومات الميدانية :

وذلك بالقيام بالبحث من الجانب الميداني ، من خلال توزيع إستبيانات الدراسة بعض جوانب البحث ميدانياً، وحصر تجميع المعلومات التي نحتاجها للدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية

#### « SPSS »(statistical package for social Sciences)

ثانياً: أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، وقد تضمن

الاستبيان جزئين على النحو التالي:

1. الجزء الأول: وقد تضمن هذا الجزء البيانات الشخصية

2. الجزء الثاني: وقد تضمن محاور الاستبيان والتي هي:

- المحور الأول: الرغبة المقاولاتية ضم (8) فقرات

- المحور الثاني: المكتسبات عن المقاولاتية ضم (8) فقرات.

- المحور الثالث: مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية ضم (9) فقرات.

يتم الإجابة على عبارات الاستبيان من خلال سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير

موافق، غير موافق بشدة)، والجدول التالي يبين توزيع درجات الاستبيان على سلم ليكرت:

#### الجدول رقم(03): مقياس سلم ليكرت الخماسي

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | العبارات |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|----------|
| 1              | 2         | 3     | 4     | 5          | الدرجة   |

المصدر: من إعداد الطالبتين

#### المطلب الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

##### أولاً: مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من متربصي معهد التكوين المهني بولاية سعيدة مقسمين حسب العمر، العمل كموظف، العمل كمقاول.

##### ثانياً : عينة الدراسة :

قد إعتمدنا الطريقة العشوائية في إختيار عينة البحث والتي بالغ حجمها (30) متربص (ذكور و إناث) من حيث تم توزيع الإستبيان عليهم عبر زيارة ميدانية مع شرح الهدف من الإستمارة وتوضيح الأسئلة ، وقد إسترجعنا(30)إستبانة والتي تم إعتداد عليها في التحليل



المطلب الثالث: تحليل النتائج وإختبار فرضيات الدراسة

تحليل البيانات:

أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة و تحليل البيانات التي قمنا بتجميعه قمنا باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية IBM SPSS Statistics 22)، و حددت طول الفترة المستخدمة على مقياس ليكرت الخماسي بـ 5/4 أي (0.80) حيث أنه تكون الإجابة على أحد خمسة اختيارات هي: غير موافق تماماً، غير موافق، محايد، موافق و موافق تماماً وهكذا أصبح طول الخلايا كالتالي:

- المتوسط المرجح من 1 إلى 1.79 يقابله عبارة غير موافق تماماً.
  - المتوسط المرجح من 1.80 إلى 2.59 يقابله عبارة غير موافق.
  - المتوسط المرجح من 2.60 إلى 3.39 يقابله عبارة محايد.
  - المتوسط المرجح من 3.40 إلى 4.19 يقابله عبارة موافق.
  - المتوسط المرجح من 4.20 إلى 5.00 يقابله عبارة موافق تماماً.
- و قد اعتمدنا كذلك على الأساليب الإحصائية التالية:
- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.
  - التكرارات و النسب المئوية.
  - المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد العينة.
  - معامل ارتباط بيرسون
  - معامل الانحدار.

ثانياً: صدق وثبات أداة القياس:

قبل إجراء التحليل فإنه لا بد من التأكد من صدق أداء القياس المستخدم ، لأن صدق (الموثوقية) تعكس درجة ثبات أداء القياس ويستعمل معامل الثبات (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات أداء القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداء.

### 1.الصدق:

اعتمد في الحصول على البيانات من عينة الدراسة على الاستبيان، لذا وجب التحقق من كونه يقيس ما وضع لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال:

**صدق الاتساق الداخلي للأداة:**

الجدول رقم (04) يبين نتيجة معامل ارتباط بيرسون لصدق محاور الاستبيان مع درجة الاستبيان الكلية

| المحور                   | معامل الارتباط | الدلالة |
|--------------------------|----------------|---------|
| الرغبة المقاولاتية       | 0.816**        | 0.01    |
| المكتسبات عن المقاولاتية | 0.781**        | 0.01    |

|      |         |   |
|------|---------|---|
| 0.01 | 0.793** | مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية |
|------|---------|---|

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبيان مع درجة الاستبيان الكلية كانت متراوحة بين (0.78) و(0.81) وهي دالة عند (0.01)، وعليه يمكن القول أن الاستبيان صادق ويقاس ما وضع لقياسه.

## 2. اختبار الثبات

لقياس مدى ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha) باستخدام برنامج SPSS، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (05) التالي:

| عدد الفقرات | معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) |   |
|-------------|--------------------------------------|---|
| 8           | 0.835                                | الرغبة المقاولاتية                          |
| 8           | 0.746                                | المكتسبات عن المقاولاتية                    |
| 9           | 0.743                                | مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية |
| 25          | 0.880                                | الاستبيان الكلي                             |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتضح لنا بأن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان الكلي قدرت بـ (0.88)، أما محاور الاستبيان فقد تراوحت قيم ثباتها ما بين (0.74) و(0.83) مما يدل على أن الاستبيان المستخدم في الدراسة يتمتع بثبات عال.

**ثالثاً:** التحليل الإحصائي للبيانات.

**المحور الأول:** عينة الدراسة.

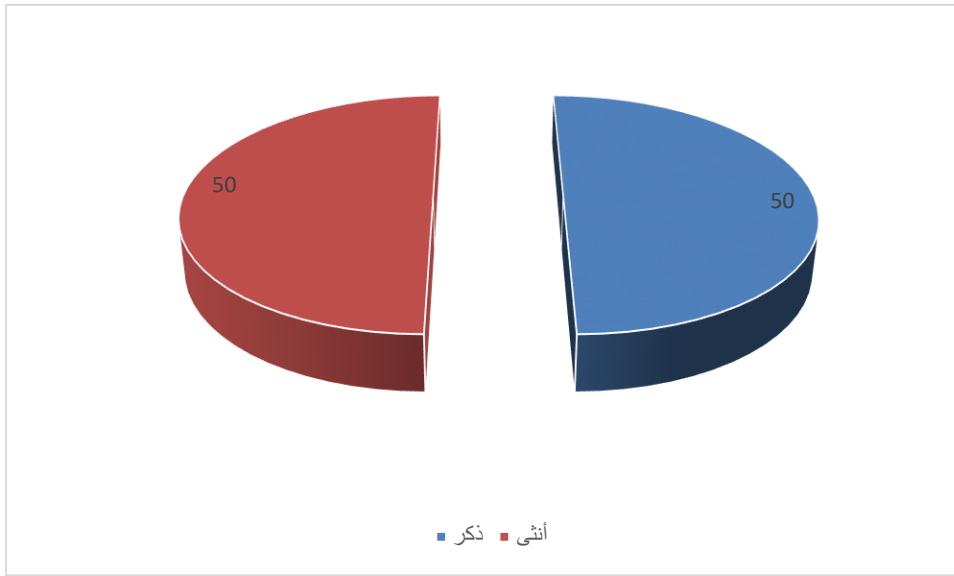
جدول رقم 06: يبين توزيع العينة حسب الجنس.

| النسبة المئوية % | التكرار | الجنس   |
|------------------|---------|---------|
| 50%              | 15      | ذكر     |
| 50%              | 15      | أنثى    |
| 100%             | 30      | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات Spss

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول (02) أعلاه أن هناك تساوي بين أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس بنسبة (50%) لكل من الذكور والإناث، فيما تكونت العينة من مجموع (30) متربص في معهد التكوين المهني لولاية سعيدة بنسبة (100%).

الشكل رقم (08): يبين توزيع العينة حسب الجنس.



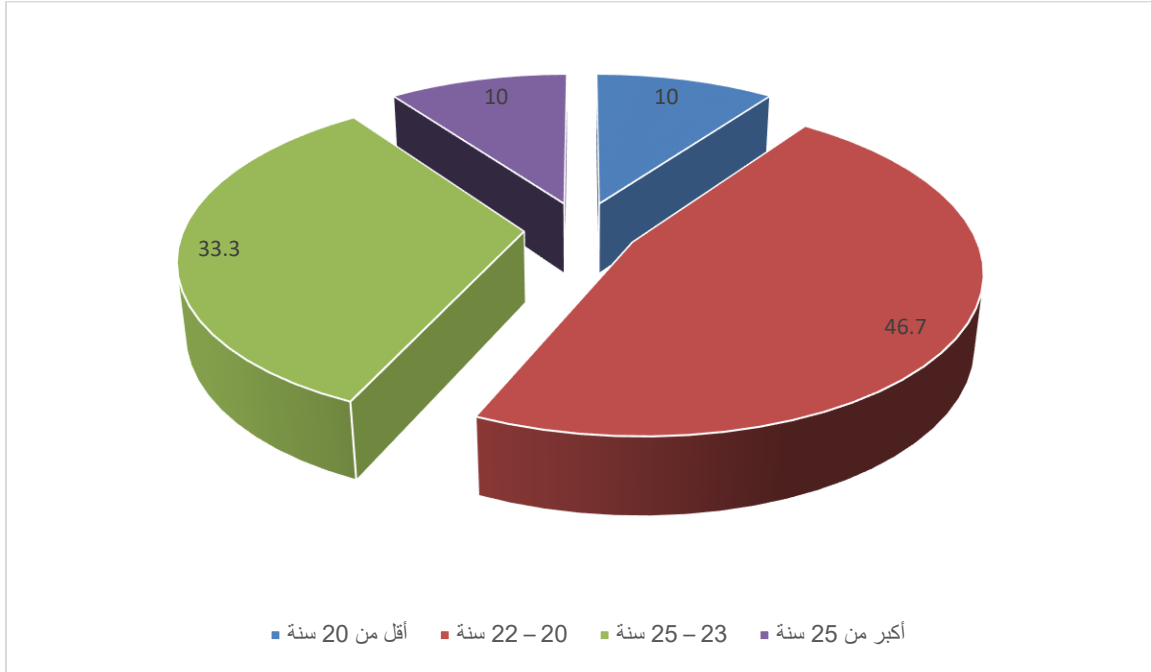
جدول رقم 07: يبين توزيع العينة حسب العمر.

| العمر          | التكرار | النسبة المئوية % |
|----------------|---------|------------------|
| أقل من 20 سنة  | 3       | 10%              |
| 20 – 22 سنة    | 14      | 46.7%            |
| 23 – 25 سنة    | 10      | 33.3%            |
| أكبر من 25 سنة | 3       | 10%              |
| المجموع        | 30      | 100%             |

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

أما فيما يخص توزيع أفراد العينة حسب العمر فقد أشارت النتائج كما هو موضح في الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 22 سنة بنسبة بلغت (46.7%)، يليهم المتربصين الذين أعمارهم بين 23 و 25 سنة بنسبة (33.3%)، و في الأخير الأفراد الذين لا تتجاوز أعمارهم الـ 20 سنة والذين فاقت أعمارهم 25 سنة بنسبة بلغت (10%).

الشكل رقم (09): يبين توزيع العينة حسب العمر.



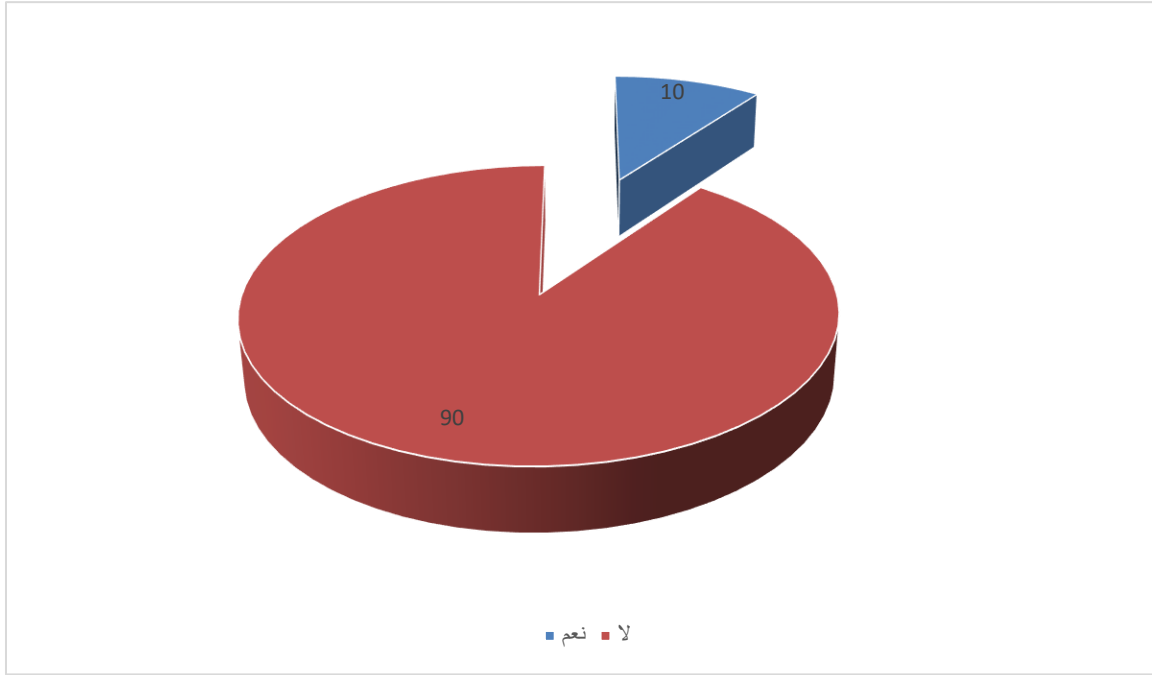
جدول رقم 08: يبين توزيع العينة حسب العمل كموظف.

| النسبة المئوية % | التكرار | العمل كموظف |
|------------------|---------|-------------|
| 10%              | 3       | نعم         |
| 90%              | 27      | لا          |
| 100%             | 30      | المجموع     |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (04) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من المتربصين لم يعملوا كموظفين من قبل بنسبة بلغت (90%)، يليهم في المقام الثاني الأفراد الذين قد عملوا كموظفين بنسبة (10.0%).

الشكل رقم (10): يبين توزيع العينة حسب العمل كموظف.



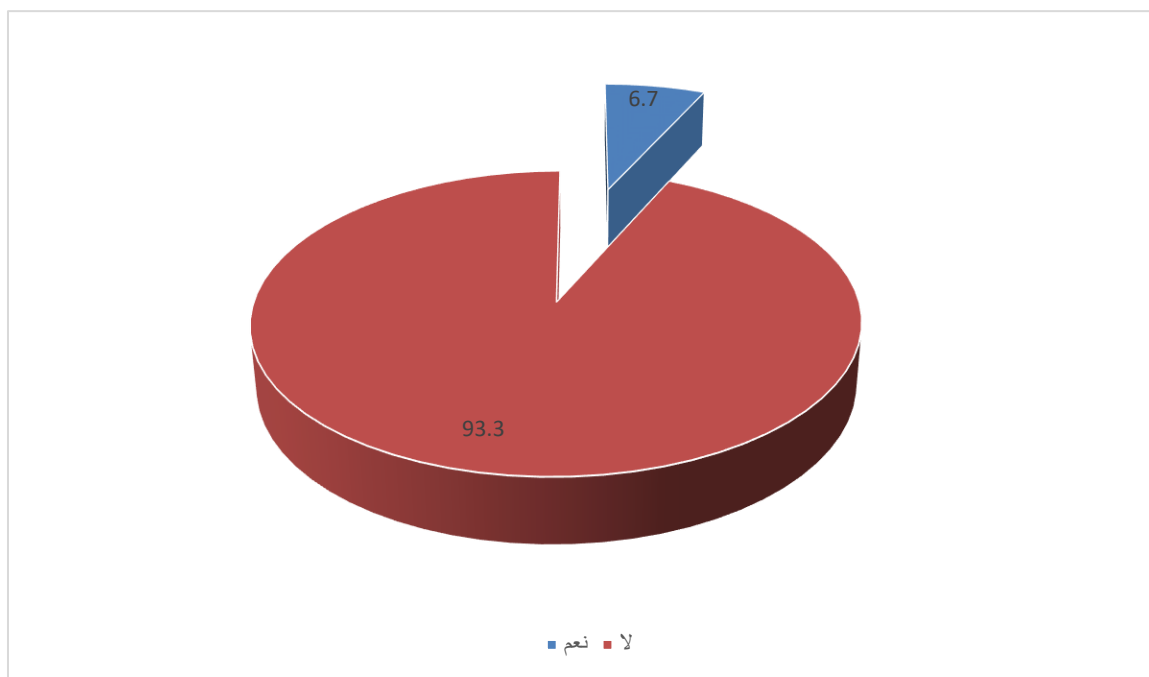
جدول رقم 09: يبين توزيع عينة الدراسة حسب العمل كمقاول.

| النسبة المئوية % | التكرار | العمل كمقاول |
|------------------|---------|--------------|
| 6.7%             | 2       | نعم          |
| 93.3%            | 28      | لا           |
| 100%             | 30      | المجموع      |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (05) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من المتربصين لم يعملوا كمقاولين من قبل بنسبة بلغت (93.30%)، يليها المتربصين الذين عملوا كمقاولين بنسبة (6.7%).

الشكل رقم (11): يبين توزيع عينة الدراسة حسب عمل كمقاول.



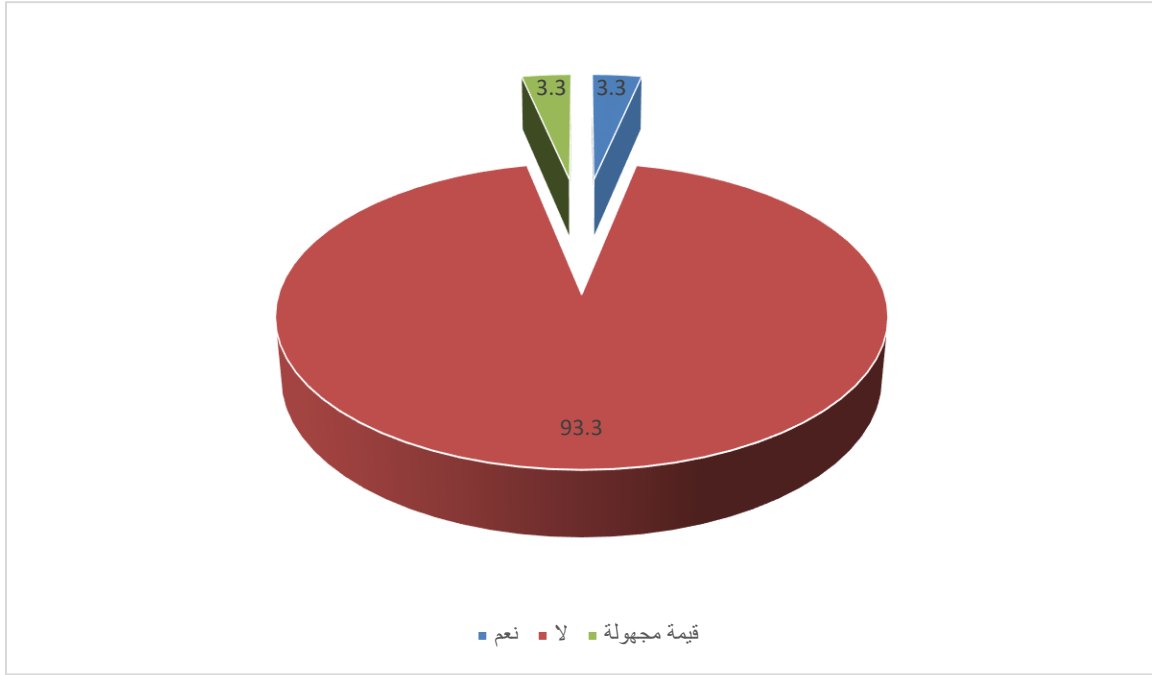
جدول رقم 10: يبين توزيع العينة حسب قيام أحد الوالدين بإنشاء مؤسسة.

| النسبة المئوية % | التكرار |             |
|------------------|---------|-------------|
| 3.3%             | 1       | نعم         |
| 93.3%            | 28      | لا          |
| 3.3%             | 1       | قيمة مجهولة |
| 100%             | 30      | المجموع     |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول (06) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة لم يقوم أحد والديهم بإنشاء مؤسسة بنسبة بلغت (93.3%)، يليها الأفراد الذين قام والديهم بإنشاء مؤسسة بنسبة (3.3%)، كما تشير نتائج الجدول عن وجود قيمة مجهولة بنسبة (3.3%) وهي تشير للفرد الذي لم يجب عن هذا السؤال.

الشكل رقم (12): يبين توزيع العينة حسب قيام أحد الوالدين بإنشاء مؤسسة.



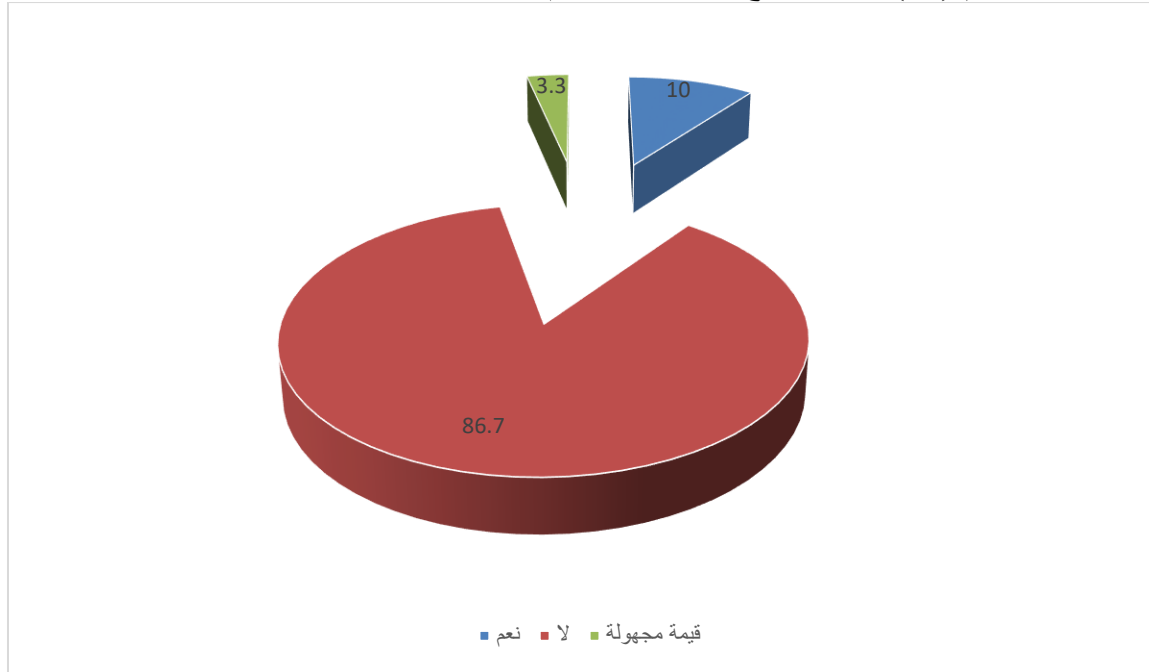
جدول رقم 11: يبين توزيع العينة حسب قيام أحد الأقرباء أو الأصدقاء بإنشاء مؤسسة.

| النسبة المئوية % | التكرار |             |
|------------------|---------|-------------|
| 10%              | 3       | نعم         |
| 86.7%            | 26      | لا          |
| 3.3%             | 1       | قيمة مجهولة |
| 100%             | 30      | المجموع     |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول (06) أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة لم يقوم أحد أصدقائهم أو أقربائهم بإنشاء مؤسسة بنسبة بلغت (86.7%)، يليها الأفراد الذين قام أحد أصدقائهم أو أقربائهم بإنشاء مؤسسة بنسبة (3.3%)، كما تشير نتائج الجدول عن وجود قيمة مجهولة بنسبة (3.3%) وهي تشير للفرد الذي لم يجب عن هذا السؤال.

الشكل رقم (13): يبين توزيع العينة حسب قيام أحد الأقرباء أو الأصدقاء بإنشاء مؤسسة.



المحور الثاني: الرغبة المقاولاتية

جدول رقم 12: يبين متوسطات عبارات محور الرغبة المقاولاتية.

| العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--|-----------------|-------------------|
| سيكون من السهل على إنشاء المؤسسة والمحافظة على استمرارها                     | 3.17            | 1.341             |
| عائلي وأصدائي سيوافقون على قراري في إنشاء مؤسسة                              | 3.53            | 1.074             |
| أنا جاهز لفعل أي شيء لأكون مقاولا  | 2.97            | 1.267             |
| ستكون لدي الرغبة في إنشاء مؤسستي الخاصة إذا توفرت لي الفرصة والموارد اللازمة | 3.80            | 1.215             |
| كوني مقاول سيعطيني ذلك درجة كبيرة من الرضى بالنفس                            | 3.37            | 1.217             |
| هدفي المهني أن أكون (مقاولا) صاحب مؤسسة                                      | 3.13            | 1.224             |
| سيكون من الصعب علي تطوير فكرة مشروع جديد                                     | 2.73            | 1.258             |
| أختار أن أكون موظفا مستقبلا حتى ولو أتاحت لي فرصة أن أكون مقاولا             | 3.33            | 1.184             |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن الرغبة المقاولاتية تكون على أساس توفر الفرص والموارد اللازمة بمتوسط (3.80) والذي يشير إلى خيار موافق، وذلك ما ينطبق على



موافقة العائلة والأصدقاء على قرار إنشاء المؤسسة بمتوسط (3.53) والذي وهو المتوسط الذي يرجح خيار موافق.

بينما أظهرت النتائج أنالأفراد محايدون بخصوص كونهم مقولين سيعطيهم درجة كبيرة من الرضى بالنفس والتي جاءت بمتوسط (3.37) وهو المتوسط الذي يرجح خيار محايد، وذلك ما ينطبق على أختار أن أكون موظفا مستقبلا حتى ولو أنيحت لي فرصة أن أكون مقاولا بمتوسط (3.33) والذي يرجح خيار محايد، بالإضافة إلى سيكون من السهل على إنشاء المؤسسة والمحافظة على استمرارها بمتوسط (3.17) و هدفي المهني أن أكون (مقاولا) صاحب مؤسسة بمتوسط (3.13)، و أنا جاهز لفعل أي شيء لأكون مقاولا بمتوسط (2.97) ثم أخيرا سيكون من الصعب علي تطوير فكرة مشروع جديد بمتوسط (2.73) والذي يرجح خيار محايد.

### المحور الثالث: المكتسبات عن المقاولاتية.

جدول رقم 13: يبين متوسطات عبارات لمحور المكتسبات عن المقاولاتية.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبرة   |
|-------------------|-----------------|--|
| 1.112             | 3.27            | أستطيع تحليل بيئة أعمال المؤسسة وتحديد الفرص والتحديات         |
| 1.135             | 3.23            | أنا قادر على تحديد أهداف أي مشروع استثماري بدقة                |
| 1.106             | 3.50            | أستطيع التحكم بالجوانب الاستراتيجية للمؤسسة                    |
| 0.834             | 3.83            | لدي القدرة على التحكم في مهارات التواصل مع الآخرين             |
| 1.252             | 3.47            | أنا أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات     |
| 0.937             | 3.87            | أمتلك التحكم بالجوانب الأساسية للتسويق وإدارة المبيعات للمؤسسة |
| 1.245             | 3.37            | أنا أخطط باستمرار لإنشاء مؤسسة مقاولاتية بعد التخرج من المعهد  |
| 1.100             | 3.39            | أنوي إنشاء مؤسسة مقاولاتية في المستقبل                         |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن المكتسبات عن المقاولاتية تمكنهم من التحكم بالجوانب الأساسية للتسويق وإدارة المبيعات للمؤسسة بمتوسط (3.87)، وذلك ما يجعلهم يتحكمون في مهارات التواصل مع الآخرين بمتوسط (3.83)، بالإضافة إلى التحكم بالجوانب الاستراتيجية للمؤسسة بمتوسط (3.50) وهذا ما يجعلهم يتقنون التقنيات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات بمتوسط (3.47) وهذه المتوسطات كلها ترجح خيار موافق

بينما أظهرت النتائج أنالأفراد محايدون بخصوص مكتسباتهم عن المقاولاتيةوهو ما ينطبق على أنوي إنشاء مؤسسة مقاولاتية في المستقبل بمتوسط (3.39) والذي يشير إلى خيار محايد، بالإضافة إلى اتخاذهم الحياد حول التخطيط باستمرار لإنشاء مؤسسة مقاولاتية بعد التخرج من المعهد بمتوسط (3.37)، وتمكنهم من تحليل بيئة أعمال المؤسسة وتحديد الفرص والتحديات بمتوسط (3.27)، بالإضافة إلى القدرة على تحديد أهداف أي مشروع استثماري بدقة بمتوسط (3.23) وهذه المتوسطات ترجح خيار محايد.

المحور الرابع: مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية.

جدول رقم 14: يبين متوسطات عبارات محور مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبرة  |
|-------------------|-----------------|---|
| 1.248             | 3.60            | التكوين والتعليم المهنيين هو فرصة في تطوير الرغبة المقاولاتية     |
| 1.064             | 3.80            | التكوين المهني يساهم في تطوير قدراتكم المهنية                     |
| 1.249             | 3.68            | التخصص الذي تدرسونه يتناسب مع طموحاتكم                            |
| 0.928             | 3.97            | التعليم والتكوين المهنيين في اختصاصكم ينقسم إلى جانب تطبيقي ونظري |
| 0.704             | 4.07            | تمارسك في تعليمك التطبيقي تحت إشراف أساتذة مهنيين مختصين          |
| 1.227             | 2.83            | تحوز المؤسسة التكوينية على معدات، آلات تعليمية                    |
| 1.259             | 3.00            | في برنامجكم المهني والتعليمي لديكم مادة أو مقياس عن المقاولاتية   |
| 1.317             | 3.30            | أخطت باستمرار إنشاء مؤسسة مقاولاتية بعد التخرج من المعهد          |
| 1.234             | 3.17            | بالنسبة لك المقاولاتية هي من أولوياتك المهنية عند تخرجك           |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن للتكوين مساهمة فقي الرغبة المقاولاتية وهذا راجع لممارستهم في تعليمهم التطبيقي تحت إشراف أساتذة مهنيين مختصين بمتوسط (4.07)، بالإضافة إلى أن التعليم والتكوين المهنيين في اختصاصكم ينقسم إلى جانب تطبيقي ونظري بمتوسط (3.97)، وذلك ما يساهم في تطوير قدراتهم المهنية بمتوسط (3.80)، مما يؤكد تناسب التخصص الذي يدرسونه مع طموحاتهم بمتوسط (3.68)، وهو الذي ينمي الرغبة في المقاولاتية بمتوسط (3.60) وهذه المتوسطات كلها ترجح خيار موافق.

بينما أظهرت النتائج أنالأفراد محايدون بخصوص التخطيط المستمر لإنشاء مؤسسة مقاولاتية بعد التخرج من المعهد بمتوسط (3.30) والذي يرجح خيار محايد، كما أنهم محايدون حول اعتبار المقاولاتية من الأولويات بع التخرّد بمتوسط (3.17)، بالإضافة إلى في برنامجكم المهني والتعليمي لديكم مادة أو مقياس عن المقاولاتية بمتوسط (3.00) والذي يرجح خيار محايد، ثم تحوز المؤسسة التكوينية على معدات، آلات تعليمية بمتوسط (2.83) والذي يرجح خيار محايد.

اختبار ومناقشة الفرضيات.

**أولاً: الفرضية الأولى.**

تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

و تقسم هذه الفرضية إلى:

الفرضية الصفرية  $H_0$ :

لا تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.  
الفرضية البديلة  $H_1$ :

تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

جدول رقم 15: يبين اختبار "ف" للمكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية.

| المكتسبات المقاولاتية | قيمة التباين | درجة الحرية | قيمة "ف" | الدلالة | مستوى المعنوية sig |
|-----------------------|--------------|-------------|----------|---------|--------------------|
| الرغبة المقاولاتية    | 265.450      | 1           | 7.298    | دال     | 0.012              |

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات Spss

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول أن قيمة التباين بلغت 265.450 وبلغت قيمة "ف" 7.298 عند درجة حرية 1 و مستوى معنوية  $\text{sig} = 0.012$  و هو دال إحصائياً، لأن  $(\alpha \leq 0.05)$  و بالتالي فإننا نقبل الفرض البديل، و الذي ينص على أنه: تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

و لمعرفة درجة و مدى التأثير و معادلة الانحدار سوف نستعين بجدول المعاملات و ملخص النموذج كما هو مبين أدناه.

جدول رقم 16: يبين اختبار معاملات درجة تأثير المكتسبات المقاولاتية.

| المكتسبات المقاولاتية | المتوسط الحسابي | معامل التحديد | قيمة $\beta$ | ثابت الانحدار | معامل الانحدار |
|-----------------------|-----------------|---------------|--------------|---------------|----------------|
| الرغبة المقاولاتية    | 3.46            | 0.207         | 10.722       | 0.549         | 0.455          |

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات Spss

كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للمكتسبات المقاولاتية بلغ (3.46) و أن معامل التحديد بلغ (0.207) و هذا يعني أن المكتسبات المقاولاتية تؤثر بما مقداره (20.7%) من الرغبة المقاولاتية.

و تكتب المعادلة الرياضية كالتالي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 10.722 + 0.455 X$$

و بالتالي نستنتج أن المتغير التابع و المتمثل في الرغبة المقاولاتية يساوي  $10.722 + 0.455$  ضرب المتغير المستقل المكتسبات المقاولاتية.

**ثانياً: الفرضية الثانية.**

تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني. و تقسم هذه الفرضية إلى:

**الفرضية الصفرية  $H_0$ :**

لا تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

**الفرضية البديلة  $H_1$ :**

تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

جدول رقم 17: يبين اختبار "ف" لمساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية.

| مستوى المعنوية<br>sig | الدلالة | قيمة<br>"ف" | درجة<br>الحرية | قيمة<br>التباين | مساهمة التكوين<br>المهني في<br>الرغبة<br>المقاولاتية |
|-----------------------|---------|-------------|----------------|-----------------|--|
| 0.014                 | دال     | 6.853       | 1              | 252.436         | الرغبة<br>المقاولاتية                                |

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول أن قيمة التباين بلغت 252.436 و بلغت قيمة "ف" 6.853 عند درجة حرية 1 و مستوى معنوية  $0.014 = sig$  و هو دال إحصائياً، لأن  $(\alpha \leq 0.05)$  و بالتالي فإننا نقبل الفرض البديل، و الذي ينص على أنه: تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

و لمعرفة درجة و مدى التأثير و معادلة الانحدار سوف نستعين بجدول المعاملات و ملخص النموذج كما هو مبين أدناه.

جدول رقم 18: يبين اختبار معاملات درجة تأثير مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية.

| معامل<br>الانحدار | ثابت<br>الانحدار | قيمة<br>$\beta$ | معامل<br>التحديد | المتوسط<br>الحسابي | مساهمة التكوين<br>المهني في الرغبة<br>المقاولاتية |
|-------------------|------------------|-----------------|------------------|--------------------|---|
| 0.443             | 0.494            | 10.648          | 0.197            | 3.43               | الرغبة المقاولاتية                                |

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات Spss

كما هو ملاحظ من خلال النتائج في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لمحور مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية بلغ (3.43) و أن معامل التحديد بلغ (0.197) و هذا يعني أن مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية قد فسر ما مقداره (19.7%) من الرغبة المقاولاتية.

و تكتب المعادلة الرياضية كالتالي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 10.648 + 0.443 X$$

و بالتالي نستنتج أن المتغير التابع و المتمثل في الرغبة المقاولاتية يساوي  $10.648 + 0.443$  ضرب المتغير المستقل مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية.

### خلاصة الفصل

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية للتعرف على الرغبة المقاولاتية لطلبة معهد التكوين المهني، وذلك من خلال الرغبة المقاولاتية، المكتسبات عن المقاولاتية، مساهمة التكويني المهني في الرغبة المقاولاتية، وقمنا بإعداد استبيان صمم وفق الإجابات المتعددة وفق سلم ليكرت وتم توزيعه على عينة من (30) مفردة بمعهد التكوين المهني، بعد ذلك قمنا بتفريغ قائمة الاستقصاء في برنامج (SPSS) في نسخته (26)، وتوصلنا من خلال النتائج إلى:

- مستوى الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني جاء بدرجة متوسطة.
- درجة المكتسبات عن المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني جاء بدرجة عالية.
- يساهم التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني بدرجة عالية.
- تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.
- تأثر مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.





# نتائج ومقترحات

### عرض النتائج و المقترحات:

#### أولاً: نتائج الدراسة :

لقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تخص هذه الدراسة والمتعلقة بالجانبين النظري والتطبيقي والتي تم تقسيمها كالتالي

#### : النتائج النظرية:

تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساساً حول روح الإبداع والمخاطرة، ولقد تطرقت |مختلف المقاربات لها لتبيان مفهومها فركزت المقاربة الاقتصادية على وظائف المقاول لشرحها بينما المقاربة السيكولوجية اهتمت بدراسة خصائصه أما مقاربة النشاط المقاولاتي فقد اهتمت بالكل وذلك بدراسة دور المقاول في الاقتصاد.

هناك مجموعة من الخصائص الشخصية، السلوكية والإدارية التي تتداخل فيما بينها لتشكل شخصية |المقاول والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية واقتصادية؛

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، وتعتبر أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسسات وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين

من خلال الإحصائيات رأينا تزايد أعداد الأنشطة المقاولاتية في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتسجيلها لأرقام هامة في تدعيم معطيات النشاط الاقتصادي كالصادرات خارج المحروقات، مناصب الشغل، وتطور الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة

يعتبر تحديد محتوى برامج التعليم المقاولاتي محل اختلاف وجهات نظر الباحثين، حيث أن لكل وجهة نظر في تحديد ما يجب تدريسه للمتربصين لتعزيز سلوكهم المقاولاتي، في حين تبقى المهارات الشاملة (التقنية، الإدارية، الشخصية) عنصراً مشتركاً في محتويات برامج التعليم المقاولاتي.

إن المتربصين محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الرغبة المقاولاتية لديهم

إن الدراسة كشفت عن عدم وجود اختلافات وفروقات لرغبة المقاولاتية لدى المتربصين يمكن أن تعزى |للخصائص الشخصية كالجنس والعمر والمستوى والنظام التعليمي.

### 2 : النتائج التطبيقية:

من خلال الدراسة الميدانية وبعد القيام بتحليل كامل البيانات المتعلقة بالجدول السابقة تم التوصل إلى النتائج تمثلت في مايلي

❖ يتضح لنا بأن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان الكلي قدرت بـ (0.88)، أما محاور الاستبيان فقد تراوحت قيم ثباتها ما بين (0.74) و(0.83) مما يدل على أن الاستبيان المستخدم في الدراسة يتمتع بثبات عال.

❖ أن قيمة التباين بلغت 265.450 وبلغت قيمة "ف" 7.298 عند درجة حرية 1 و مستوى معنوية sig = 0.012 و هو دال إحصائياً، لأن  $(\alpha \leq 0.05)$  و بالتالي فإننا نقبل الفرض البديل، و الذي ينص على أنه: تأثر المكتسبات المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية لدى طلبة معهد التكوين المهني.

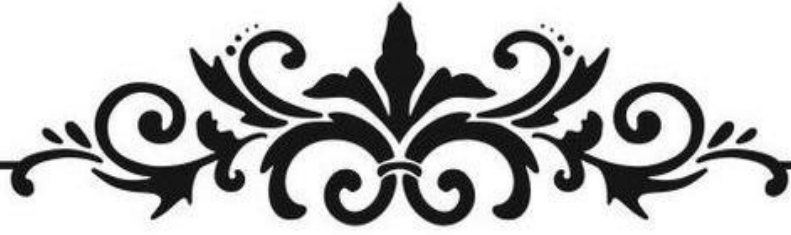


❖ أن المتوسط الحسابي للمكتسبات المقاولاتية بلغ (3.46) و أن معامل التحديد بلغ (0.207) و هذا يعني أن المكتسبات المقاولاتية تؤثر بما مقداره (20.7%) من الرغبة المقاولاتية و بالتالي نستنتج أن المتغير التابع و المتمثل في الرغبة المقاولاتية يساوي  $0.455 + 10.722$  ضرب المتغير المستقل المكتسبات المقاولاتية.

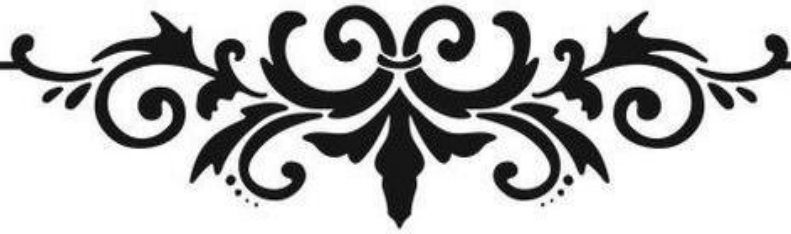
ثانيا : المقترحات الدراسة :

1. يجب زيادة الاهتمام بقطاع التكوين المهني و تجاوز النظرة الدونية لهذا القطاع ، و ان يحاول القائمون عليه حل المشاكل التي مازال يعاني منها و خصوصا ما يتعلق بالتوفيق بين متطلبات سوق العمل و ما يتم تدريسه في المؤسسات التكوين المهني .
2. التركيز على النوعية قبل الكمية في التعليم ، و العمل على تأهيل الفرد بشكل لائق يجعله يستطيع مواجهة سوق العمل بكل ثقة في قدراته و مكتسباته.
3. اعادة النظر في سياسات التشغيل ، و التركيز على توظيف ذوي الكفاءات و الشباب المتعلمين لتجنب ازمان على المدى الطويل منها بطالة المتعلمين.
4. ان مجال المقاولاتية و انشاء المؤسسات المصغرة من شأنه ان يحل ازمة البطالة لدى المتربصين و لكن قبل ذلك يجب تعريف هؤلاء المتربصين بمعنى المقولة اذ ان الغالبية يخطون بينها و بين مسير اشغال البناء .
5. تعريف المتربصين بمجال المقاولاتية يستدعي المزيد من الجهود الاعلامية و التوعوية ، و التي يجب ان تطلع بها مؤسسات التكوين المهني ، من خلال زيادة تفعيل دور خلايا الارشاد و التوجيه المتواجدة في كل مؤسسة تكوينية .
6. تشجيع المبادرات الفردية و نشر ثقافة المقاولاتية بين متربصي التكوين المهني من خلال تخصيص حصص دروس تقدم من خلالها شروحات لمفهوم المقاولاتية او على اقل تقديم برنامج تكويني حول المقاولاتية .
7. على المحيط الاجتماعي بما فيه العائلة ان يساعد شباب و تشجيعهم من اجل تبني افكارهم المقاولاتية و مساعدتهم في تحقيق ذلك من كل الجوانب .
8. العمل مع الهيئات المعنية لتبسيط كافة الاجراءات الادارية المتعلقة بانشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة ، وذلك من خلال تكيف الادارة مع التحولات الاقتصادية الراهنة و المستقبلية ، و قضاء على الظواهر السلبية التي لا تزال تنحر الادارة الجزائرية مثل المحسوبية و البيروقراطية .
9. يختلف غياب هيئات الدعم و المرافقة اعلاميا على اوساط المتربصين خلا كبيرا، اذ ان المتربصين بمجرد علمهم بتواجد هيئات ترافقهم في انشاء مؤسساتهم شكل لهم حافز للتوجه نحو المقاولاتية ، فيجب على هذه الهيئات ان تتقرب اكثر من الشباب بما فيهم متربصي التكوين المهني ، و ان تعمل على استغلال الايام الاعلامية لخلايا التوجه و الارشاد و ترسل ممثلين عنها للالتقاء بالمتربصين و تبادل المعلومات ووجهات النظر حتى يكون المتربصون على اطلاع على كافة هذه الهيئات.
10. البحث و بسرعة عن البدائل الشرعية لتمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة حتى يشعر الشباب بالاطمئنان تجاه الاموال التي يتلقوها لدعم مشاريعهم بعيدا عن المعاملات المالية المشبوهة.





# خاتمة عامة



## خاتمة:

إن موضوع المقاولاتية تم تناوله من وجهات نظر عديدة، فهناك من تناوله على أنه فرصة وجب استغلالها و من تطرق إليه على أنه ظاهرة تنظيمية، وأيضا هناك من اعتبره وحدة إبداع... الخ .

التعليم المقاولاتي، يسهم إسهاما كبيرا في إعداد الثروة البشرية إذ أصبح من خلاله توفير مقولين قادرين على المخاطرة والاستثمار وبالتالي المساهمة في رفع المستوى الاقتصادي وزيادة رفاهيتهم.

فالتعليم المقاولاتي يعدل أنماط التفكير التقليدي للمتربصين بالبحث عن وظائف، وينمي طموحاتهم بأن يصبحوا مستثمرين وخالقين لمناصب الشغل بدلا لطالبيين له. وبالتالي يعتبر إدراج التعليم المقاولاتي ونشر ثقافته له نتائج ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية المستدامة.

ومن خلال ما تم عرضه في الموضوع فيما يخص أهمية التكوين ودوره في تعزيز الرغبة المقاولاتية لدى المتكويين ، يمكننا القول بأن عملية الاهتمام بالتكوين المهني اليوم أصبحت عاملا أساسيا لا بد من الاهتمام به وتوجيه الشباب له بغية الاستثمار في هذا المجال، فتكوين الموارد البشرية يعتبر استثمار على المدى البعيد ولا يمكن الاستغناء عنه، باعتباره عنصر ار حساسا وفعالاً في استقطاب العنصر البشري من اجل تكوينه في إحدى التخصصات المهنية و بذلك يكون التكوين المهني قد ساهم و لو بشكل نسبي في عملية القضاء على البطالة . و من خلال من استخلصناه من مجريات هذا البحث يجب الاهتمام بمنهاج التكوينية المهني و البرامج المطبقة في عملية التكوين و التي تساعد في تعزيز الرغبة المقاولاتية لدى المتكويين مع إكسابهم عدة مهارات تقنية و علمية تساعدهم على تبني الفكر المقاولاتي و التفكير في إنشاء مقاولات أو إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة.

ومن خلال ما توصلنا إليه في مجريات هذا البحث، تم التوصل إلى وجوب الاهتمام بمؤسسة التكوين المهني ، لأنها لها دور هام في تعزيز الرغبة المقاولاتية ، كما توصلنا إلى أنه لا بد من الاهتمام بالجانب العلمي للتكوين المتكويين و زيادة تحسيس المتكون بمدى أهمية بالنسبة إلى مجتمعه . إلى هنا نكون قد وصلنا على المرحلة الأخيرة من مراحل البحث , و الذي كان ثمرة عمل كلفنا الكثير من الجهد و أخذ منا وقتا ثميناً ,محاولين في هذه الدراسة مناقشة موضوع تأثير التكوين و التعليم المهني على الرغبة المقاولاتية لدى المتكويين على اعتبار أن هذا الموضوع حظي و مزال يحظى باهتمام العديد من علماء الاقتصاد والباحثين المتخصصين في مجال علم الاقتصاد.

وفي الأخير نستطيع أن نقول رغم الصعوبات التي واجهتنا و رغم النقائص التي احتوتها د ارستنا، إلا أننا نأمل أنها قد ألمت بالموضوع، ونكون قد أسهمنا ولو بجزء بسيط في عملية البحث العلمي، وقد تكون نهاية د ارستنا بداية د ارسلة زملاء آخرين قد يقدمون الجديد والمفيد أو يكملون النقائص الموجودة في د ارستنا.



# قائمة المراجع



المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

1. إبراهيم بدران: الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013
2. فايز جمعة صالح، عبد الستار محمد العلي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و 12 التوزيع، عمان، 2006
3. وفاء بنت ناصر و اخرون ريادة الاعمال مكتبة الملك فهد الوطنية الطبعة الثانية الرياض السعودية 2011
4. عمر علاء الدين زيداني، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، القاهرة، مصر، 2008
5. بلال خلف السكارنة، الريادة وادارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
6. فلاح حسن الحسيني إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، عمان، الطبعة الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، 11 ص.، 2006
7. صندرة سايبى، سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010
8. الريادة وادارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2006، ص 12 فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي
9. عبد السلام أبو قحف وآخرون، حاضنات الأعمال (فرصة جديدة للاستثمار وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة)، (الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001
10. صندرة صايبي، سيرورة إنشاء مؤسسة أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009
11. خليل احمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، ط 1 1984،
12. الرفاعي أحمد حسين، مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية وإقتصادية، الطبعة الأولى دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1998
13. نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011
14. نظمي شحادة، محمد ارسلان، رياض الجبلي، إدارة الموارد البشرية، الأردن . عمان، دار الصفاء 2000
15. دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000،
16. عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003،
17. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984،
18. خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، 1999
19. محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1993
20. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000
21. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984

ثانياً: أطروحات ورسائل:

1. حمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015
2. حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولاتية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص 38 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009
3. محمد قوجيل، راسة و تحليل دعم المقاولاتية في الجزائر رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، قسوم العلوم التجارية و علوم التسيير، كلية العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، السنة الجامعية: 6102- 6102
4. أمال بعيط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) في علوم التسيير، شعبة تسيير المنظمات جامعة تبسة، سنة 1121-1122

5. أمال بعبيط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر – واقع وأفاق- دراسة حالة ANSEJ, ANGEM CNAC، لولاية 76 باتنة ومحضنة سيدي عبد الله لولاية الجزائر العاصمة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 27ص، 2016/2017
  6. سفيان بدر اوي، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015
  7. لجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014
  8. محمد العيد عفرون، مزيتي إبراهيم، أثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة، دراسة حالة طلبة العلوم المالية والمحاسبة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص مالية المؤسسة، جامعة كلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2019
  9. الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014
  10. باح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2009)، (مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2011/2012
- ثالثا: الملتقيات والمجلات العلمية:**
1. حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، مجلد 01، برج بوعريبيج، الجزائر، 2015.
  2. مفيدة يحيوي، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية: هل هي قضية ثقافة، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010.
  3. منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر (بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة)، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012
  4. نوال براهيم، وفاء رايس، دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010
  5. عدمان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية والمقاربة بالكفاءات، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: 11 التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010
  6. زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2010
  7. زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام: 08/07/06 أفريل 2010
  8. خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، مداخلة 37 ضمن الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر
  9. كمال مرداوي، كمال زموري، الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولاتية في ظل رهانات اقتصاد السوق، مداخلة في الملتقى 40 الوطني حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام: 07. : ص، 2010 أفريل/07/08

10. وفاء رايس، دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاولالية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، 43 ص، 10/07/08/06 أبريل 2010
11. عمر علي إسماعيل، الإبداع التقني خصائص الريادي في منظمات الصناعات وأثرها على ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 2 العدد، 4، العراق، الموصل، 2010
12. بريشالسعيد، بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات 22 تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006
13. بريشالسعيد، بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات 22 تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006
14. خالد رجم، مفاهيم عامة حول حاضنات الاعمال وتجارب عالمية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر جامعة قاصدي مرباح ورقلة يومي 18/19 افريل 2012
15. مصطفى محمود أبو بكر، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، مداخلة في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة طيبة، المدينة المنورة، سبتمبر، 2014
16. عبد السلام رشيد الدويبي، ثقافة المبادرة توجهات إجتماعية سلوكية، مداخلة ضمن لمؤتمر السعودي الدولي ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الرياض، السعودية، سبتمبر، 2014
17. عبد الرزاق فوزي، إشكالية حاضنات الاعمال بين التطوير والتفعيل في الاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة سطيف، الجزائر، سبتمبر، 2014. مسيخأيوب، الجامعة كحاضنة طبيعية و مرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولالية، مجلة البشائر، م4، ع3.
18. ايمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و الأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و م اركز ريادة الأعمال، 9-11/09/2014، الرياض، السعودية
19. نوال براهيم، وفاء رايس، دور التكنولوجيا في تنمية الحس المقاولاتي، الملتقى الدولي حول المقاولالية التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة 2010
20. عمر علي إسماعيل، خصائص الريادة في المؤسسات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية، مجلد 12 ، العدد الرابع، 2010
21. بن يمينة خيرة، وبن عيادة محمد سمير، دراسة تحليلية لواقع التعليم الجامعي المقاولاتي والمقولة المنشأة في الجزائر، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، العدد 06 ، مارس 2019
22. زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول : التكوين وفرص الأعمال ، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 06-07-08 أبريل 2010
23. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالث عشر، ماي 1999،
24. انين خالد سيفالدين، أ.سلامينيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولالية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي، (ورقلة – تقرت – حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013

رابعاً: قرارات ومراسيم:



1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 35، المرسوم التنفيذي رقم 13-253، المؤرخ في 02 جويلية 2013، الصادر في 7 جويلية 2013
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 42، المرسوم التنفيذي رقم 98-200، المؤرخ في 9 جوان 1998، الصادر في 14 جوان 1998
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994
6. صندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32، 30 ديسمبر 2006
7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003
8. المادة 11 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 54، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003
9. المواد من 5 إلى 8 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 13 الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003
10. المادة 02 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 13، الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003
11. المادة 02 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 13، الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003
12. المادة 4، مرسوم تنفيذي رقم 14-140 مؤرخ في 20 جمادى الثاني عام 1435 الموافق 20 أبريل 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 26

المراجع باللغة الأجنبية:

1. BENHABIB Abderrezak, Recherches en entrepreneuriat: quelles implications conceptuelles ?, Revue de sciences humains, n°14, Université Mentouri, Constantine, Algérie, 2000
2. Alain Fayolle Et Autres, Les Compétences Entrepreneuriales Et Le Processus Entrepreneurial : Une Approche Dynamique , La Revue De Science De Gestion, N° 251, 2011
3. BENATA Mohammed, Influence De La Culture Et De L'environnement Sur L'intention Entrepreneuriale : Cas De L'algerie, Thèse De Doctorat En Sciences Economiques, FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION, UNIVERSITE ABOU BEKR BELKAÏD, TLEMCEM, Algérie, 2014/2015
4. Tounès Azzedine, L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse de Doctorat sciences de gestion ,université de Rouen, France ,2003
5. Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Dunod, Paris, 2004
6. 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

7. Thierry Verstraete et Alain Fayolle, Paradigme et entrepreneuriat, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n 1, 2005
8. 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
9. ADAM, M, Réinventer l'entrepreneuriat: pour soi, pour nous, pour eux, éditions l'Harmattan, paris, 2009,
10. Pendelieu G, Le profil du créateur d'entreprise, Editions l'harmattan, Canada, 1997,
11. Alain Fayolle .le métier de créateur d'entreprise, edition d'organisation, paris, 2003



ملاحق

ملحق رقم (01): بيين استبيان الدراسة.

ملحق رقم (02): مخرجات برنامج spss

الصف

|        |       | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | ذكر   | 15        | 50,0        | 50,0               | 50,0               |
|        | أنثى  | 15        | 50,0        | 50,0               | 100,0              |
|        | Total | 30        | 100,0       | 100,0              |                    |

العمر

|        |            | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | أقل من 20  | 3         | 10,0        | 10,0               | 10,0               |
|        | 20-22      | 14        | 46,7        | 46,7               | 56,7               |
|        | 23-25      | 10        | 33,3        | 33,3               | 90,0               |
|        | أكبر من 25 | 3         | 10,0        | 10,0               | 100,0              |
|        | Total      | 30        | 100,0       | 100,0              |                    |

هل عملت من كموظف

|        |       | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | نعم   | 3         | 10,0        | 10,0               | 10,0               |
|        | لا    | 27        | 90,0        | 90,0               | 100,0              |
|        | Total | 30        | 100,0       | 100,0              |                    |

هل عملت من قبل كمقاول

|        |       | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | نعم   | 2         | 6,7         | 6,7                | 6,7                |
|        | لا    | 28        | 93,3        | 93,3               | 100,0              |
|        | Total | 30        | 100,0       | 100,0              |                    |

هل قام أحد والديك بإنشاء مؤسسة

|          |         | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------|---------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide   | نعم     | 1         | 3,3         | 3,4                | 3,4                |
|          | لا      | 28        | 93,3        | 96,6               | 100,0              |
|          | Total   | 29        | 96,7        | 100,0              |                    |
| Manquant | Systeme | 1         | 3,3         |                    |                    |
| Total    |         | 30        | 100,0       |                    |                    |

انشاء اقارب مؤسسة

|          |         | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------|---------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide   | نعم     | 3         | 10,0        | 10,3               | 10,3               |
|          | لا      | 26        | 86,7        | 89,7               | 100,0              |
|          | Total   | 29        | 96,7        | 100,0              |                    |
| Manquant | Systeme | 1         | 3,3         |                    |                    |
| Total    |         | 30        | 100,0       |                    |                    |

Corrélations

|      |                        | sum    | axe1   | axe2   | axe3   |
|------|------------------------|--------|--------|--------|--------|
| sum  | Corrélation de Pearson | 1      | ,816** | ,781** | ,793** |
|      | Sig. (bilatérale)      |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|      | N                      | 30     | 30     | 30     | 30     |
| axe1 | Corrélation de Pearson | ,816** | 1      | ,455*  | ,443*  |
|      | Sig. (bilatérale)      | ,000   |        | ,012   | ,014   |
|      | N                      | 30     | 30     | 30     | 30     |
| axe2 | Corrélation de Pearson | ,781** | ,455*  | 1      | ,464** |
|      | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,012   |        | ,010   |
|      | N                      | 30     | 30     | 30     | 30     |
| axe3 | Corrélation de Pearson | ,793** | ,443*  | ,464** | 1      |
|      | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,014   | ,010   |        |
|      | N                      | 30     | 30     | 30     | 30     |

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,835              | 8                 |

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,746              | 8                 |

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,743              | 9                 |

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,880              | 25                |

### Statistiques descriptives

|                  | N  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|------------------|----|---------|---------|---------|------------|
| a1               | 30 | 1       | 5       | 3,17    | 1,341      |
| a2               | 30 | 1       | 5       | 3,53    | 1,074      |
| a3               | 29 | 1       | 5       | 2,97    | 1,267      |
| a4               | 30 | 1       | 5       | 3,80    | 1,215      |
| a5               | 30 | 1       | 5       | 3,37    | 1,217      |
| a6               | 30 | 1       | 5       | 3,13    | 1,224      |
| a7               | 30 | 1       | 5       | 2,73    | 1,258      |
| a8               | 30 | 1       | 5       | 3,33    | 1,184      |
| axe1             | 30 | 9,00    | 37,00   | 25,9333 | 6,65367    |
| N valide (liste) | 29 |         |         |         |            |

### Statistiques descriptives

|    | N  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|----|----|---------|---------|---------|------------|
| b1 | 30 | 1       | 5       | 3,27    | 1,112      |

|                  |    |       |       |         |         |
|------------------|----|-------|-------|---------|---------|
| b2               | 30 | 1     | 5     | 3,23    | 1,135   |
| b3               | 30 | 1     | 5     | 3,50    | 1,106   |
| b4               | 30 | 1     | 5     | 3,83    | ,834    |
| b5               | 30 | 1     | 5     | 3,47    | 1,252   |
| b6               | 30 | 1     | 5     | 3,87    | ,937    |
| b7               | 30 | 1     | 5     | 3,37    | 1,245   |
| b8               | 28 | 1     | 5     | 3,39    | 1,100   |
| axe2             | 30 | 16,00 | 40,00 | 27,7000 | 5,50955 |
| N valide (liste) | 28 |       |       |         |         |

### Statistiques descriptives

|                  | N  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|------------------|----|---------|---------|---------|------------|
| c1               | 30 | 1       | 5       | 3,60    | 1,248      |
| c2               | 30 | 1       | 5       | 3,80    | 1,064      |
| c3               | 28 | 1       | 5       | 3,68    | 1,249      |
| c4               | 30 | 1       | 5       | 3,97    | ,928       |
| c5               | 29 | 3       | 5       | 4,07    | ,704       |
| c6               | 29 | 1       | 5       | 2,83    | 1,227      |
| c7               | 30 | 1       | 5       | 3,00    | 1,259      |
| c8               | 30 | 1       | 5       | 3,30    | 1,317      |
| c9               | 30 | 1       | 5       | 3,17    | 1,234      |
| axe3             | 30 | 15,00   | 39,00   | 30,9333 | 5,97081    |
| N valide (liste) | 26 |         |         |         |            |

### Statistiques descriptives

|                  | N  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|------------------|----|---------|---------|---------|------------|
| axe1             | 30 | 9,00    | 37,00   | 25,9333 | 6,65367    |
| axe2             | 30 | 16,00   | 40,00   | 27,7000 | 5,50955    |
| axe3             | 30 | 15,00   | 39,00   | 30,9333 | 5,97081    |
| sum              | 30 | 47,00   | 105,00  | 84,5667 | 14,46919   |
| N valide (liste) | 30 |         |         |         |            |

### Corrélations

|      |                        | axe1  | axe2  |
|------|------------------------|-------|-------|
| axe1 | Corrélation de Pearson | 1     | ,455* |
|      | Sig. (bilatérale)      |       | ,012  |
|      | N                      | 30    | 30    |
| axe2 | Corrélation de Pearson | ,455* | 1     |
|      | Sig. (bilatérale)      | ,012  |       |
|      | N                      | 30    | 30    |

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

| Modèle | Variables introduites | Variables éliminées | Méthode    |
|--------|-----------------------|---------------------|------------|
| 1      | axe2 <sup>b</sup>     | .                   | Introduire |

a. Variable dépendante : axe1

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

### Récapitulatif des modèles

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,455 <sup>a</sup> | ,207   | ,178          | 6,03092                         |

a. Prédicteurs : (Constante), axe2

### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1      | Régression | 265,450          | 1   | 265,450     | 7,298 | ,012 <sup>b</sup> |
|        | deStudent  | 1018,417         | 28  | 36,372      |       |                   |
|        | Total      | 1283,867         | 29  |             |       |                   |

a. Variable dépendante : axe1

b. Prédicteurs : (Constante), axe2

### Coefficients<sup>a</sup>

| Modèle |             | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t     | Sig. |
|--------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
|        |             | B                             | Erreur standard | Bêta                      |       |      |
| 1      | (Constante) | 10,722                        | 5,737           |                           | 1,869 | ,072 |
|        | axe2        | ,549                          | ,203            | ,455                      | 2,702 | ,012 |

a. Variable dépendante : axe1

### Corrélations

|       |                        | axe1              | acxe3             |
|-------|------------------------|-------------------|-------------------|
| axe1  | Corrélation de Pearson | 1                 | ,443 <sup>*</sup> |
|       | Sig. (bilatérale)      |                   | ,014              |
|       | N                      | 30                | 30                |
| acxe3 | Corrélation de Pearson | ,443 <sup>*</sup> | 1                 |



|                   |      |    |
|-------------------|------|----|
| Sig. (bilatérale) | ,014 |    |
| N                 | 30   | 30 |

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

| Modèle | Variables introduites | Variables éliminées | Méthode    |
|--------|-----------------------|---------------------|------------|
| 1      | acxe3 <sup>b</sup>    | .                   | Introduire |

a. Variable dépendante : axe1

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

### Récapitulatif des modèles

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,443 <sup>a</sup> | ,197   | ,168          | 6,06933                         |

a. Prédicteurs : (Constante), acxe3

### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1      | Régression | 252,436          | 1   | 252,436     | 6,853 | ,014 <sup>b</sup> |
|        | deStudent  | 1031,431         | 28  | 36,837      |       |                   |
|        | Total      | 1283,867         | 29  |             |       |                   |

a. Variable dépendante : axe1

b. Prédicteurs : (Constante), acxe3

### Coefficients<sup>a</sup>

| Modèle |             | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés |       | Sig. |
|--------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
|        |             | B                             | Erreur standard | Bêta                      | t     |      |
| 1      | (Constante) | 10,648                        | 5,943           |                           | 1,792 | ,084 |
|        | acxe3       | ,494                          | ,189            | ,443                      | 2,618 | ,014 |

a. Variable dépendante : axe1

## استبيان

أخي الطالب السلام علي ورحمة الله وبركاته؛ وبعد

شرفني أن أضع بين يديك هذا الإستبيان حول الرغبة المقاولاتية لطلبة المعهد بهدف الحصول على البيانات التي تخدم أهداف الدراسة، لدى نرجوا منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة بدقة وموضوعية

السنف: ذكر: أنثى:

أول من 20 سنة  من 20 الى 22  من 23 الى سنة 25  اكبر من 25 سنة

العمر:  من 0-5  من 5-10  اكثر من 10

الخبرة المهنية باسنوات:  هل عملت من قبل كموظف: نعم  لا  اذكر كم سنة:

هل عملت من قبل كمقاول: نعم  لا  كم سنة:

### 1. الرغبة المقاولاتية

| البيان   | موافق | غير موافق |
|--|-------|-----------|
| 01 سيكون من السهل علي إنشاء المؤسسة و المحافظة على استمرارها                     |       |           |
| 02 عائلتي أصدقائي سيوافقون على قراري في إنشاء مؤسسة                              |       |           |
| 03 أنا جاهز لفعل أي شئ لأكون مقاولا  |       |           |
| 04 ستكون لدي الرغبة في إنشاء مؤسستي الخاصة إذا توفرت لي الفرصة و الموارد اللازمة |       |           |
| 05 كوني مقاول سيعطيني ذلك درجة كبيرة من الرضى بالنفس                             |       |           |
| 06 هدفي المهني أن أكون (مقاولا) صاحب مؤسسة                                       |       |           |
| 07 سيكون من الصعب علي تطوير فكرة مشروع جديد                                      |       |           |
| 08 أختار أن أكون موظفا مستقبلا حتى ولو أتاحت لي فرصة أن أكون مقاول               |       |           |

### 1.1 المكتسبات عن المقاولاتية:

| غير موافق | موافق |  |  | العبارات  |  |
|-----------|-------|--|--|---|--|
|           |       |  |  | 01 أستطيع تحليل بيئة أعمال المؤسسة وتحديد الفرص والتهديدات        |  |
|           |       |  |  | 02 انا قادر على تحديد أهداف أي مشروع استثماري بدقة                |  |
|           |       |  |  | 03 أستطيع التحكم بالجوانب الإستراتيجية للمؤسسة                    |  |
|           |       |  |  | 04 لدي القدرة على التحكم في مهارات التواصل مع الآخرين             |  |
|           |       |  |  | 05 انا أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات     |  |
|           |       |  |  | 06 أمتلك التحكم بالجوانب الأساسية للتسويق وإدارة المبيعات للمؤسسة |  |
|           |       |  |  | 07 أنا أخطط باستمرار لإنشاء مؤسسة مقاولاتية بعد التخرج من المعهد  |  |
|           |       |  |  | 08 أنوي إنشاء مؤسسة مقاولاتية في المستقبل                         |  |

### 1. مساهمة التكوين المهني في الرغبة المقاولاتية :

| غير موافق | موافق |  |  | العبارات   |  |
|-----------|-------|--|--|--|--|
|           |       |  |  | 01 التكوين و التعليم المهنيين هو فرصة في تطوير الرغبة المقاولاتية      |  |
|           |       |  |  | 02 التكوين المهني يساهم في تطوير قدراتكم المهنية                       |  |
|           |       |  |  | 03 التخصص الذي تدرسونه يتناسب مع طموحاتكم                              |  |
|           |       |  |  | 04 التعليم و التكوين المهنيين في اختصاصكم ينقسم الى جانب تطبيقي و نظري |  |
|           |       |  |  | 05 تمارس في تعليمك التطبيقي تحت اشراف اساتذة مهنيين مختصين             |  |
|           |       |  |  | 06 تحوز المؤسسة التكوينية على معدات الات تعليمية                       |  |
|           |       |  |  | 07 في برنامجكم المهني والتعليمي لديكم مادة او مقياس عن المقاولاتية     |  |
|           |       |  |  | 08 أخطط باستمرار لإنشاء مؤسسة مقاولاتية بعد التخرج من المعهد           |  |
|           |       |  |  | 09 بالنسبة لك المقاولاتية هي من اولوياتك المهنية عند تخرجك             |  |



نعم :

هل قام أحد والديك بإنشاء مؤسسة:



نعم :

ماعدا والديك هل قام أحد أقرباءك أو أصدقائك بإنشاء مؤسسة: