الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة
كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية
تخصص: إقتصاد و تسيير المؤسسات

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات

تحت عنوان

أثر الثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة

– دراسة حالة: مقاولي ولاية سعيدة –

اعداد الطلبة :

حويشي حورية كوثر

عوفي سهام

الأستاذ المؤطر:

بدري عبد المجيد

نوقشت وأجيزت بتاريخ: ..../...../2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور(ة): ..... رئيسا

الدكتور(ة): بدري عبد المجيد..... مشرفا

الدكتور(ة): ..... مناقشا

السنة الجامعية

2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى أمي, أحبك.

إلى جميع الأهل والأصدقاء.

إلى جميع الباحثين.

أهدى إليكم بحثي المتواضع.

حويشي حورية كوثر

إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة.

وها أنا ذا أختم بحث تخرجي بكل همة ونشاط

وأمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي، وساعني ولو باليسير، الأبوين والأهل والأصدقاء والأساتذة المبجلين..

أهديكم بحث تخرجي

عوفي سهام زينب

شكر و تقدير

الحمد لله و الشكر أولا الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع

يسعدنا بعد الحمد لله عز و جل في إنهاء هذه المذكرة في شكلها النهائي أن نتقدم بخالص الشكر و التقدير و بأخلص آيات الاحترام و العرفان بالجميل لأساتذتنا الكرام الذين قدمو لنا الكثير, أساتذة العلوم الاقتصادية تخصص إقتصاد و تسيير المؤسسات.

نشكرهم على كل المجهودات المبذولة طيلة مشوارنا الجامعي.

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى الأساتذة الأفاضل على قبولهم مناقشة هذا البحث المتواضع.

ملخص :

لقد تزايد مؤخرا اهتمام الباحثين بمجال المقاولة و الثقافة المقاولاتية و انشاء المؤسسات, و هذا نظرا للأهمية المتنامية التي تدرها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب, حتى على المستوى الإجتماعي من ناحية إمكانية توفير مناصب الشغل, سنقسم دراستنا الى ثلاثة أجزاء حيث من خلال الجزء الأول سيتضمن الدراسات السابقة, و من ثم في الجزء الثاني سنتحدث عن الثقافة المقاولاتية و المؤسسات الناشئة, أما في الجزء الأخير في الجانب التطبيقي لهذه الدراسة قمنا بتوزيع عدد من الاستبيانات علة عينة عشوائية من مقاولي ولاية سعيدة, حيث تم استرجاع 30 استبيانا قابلا للدراسة, و بعد تفريغ و تحليل نتائج هذا الاستبيان معتمدين على أدوات إحصائية مختلفة, توصلنا الى ان هناك أثرا واضحا للثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة

الكلمات المفتاحية: الثقافة المقاولاتية, خصائص المقاول, المؤسسات الناشئة, إنشاء المؤسسات الناشئة, نجاح المؤسسات الناشئة

Abstract :

The interest of researchers in the field of entrepreneurship, entrepreneurial culture and the establishment of institutions has increased recently, and this is due to the growing importance that it brings to the economies of countries in various aspects, even at the social level in terms of the possibility of providing jobs. We will divide our study into three parts, where through the first part we will talk On entrepreneurship and entrepreneurial culture, highlighting its importance as well as its components and impact on the establishment of entrepreneurial culture, and then in the second part we will talk about startups and their characteristics and models for successful startups and their reality in Algeria, while in the last part in the practical aspect of this study we distributed A number of questionnaires about a random sample of contractors in the state of Saida, where a studyable questionnaire was retrieved, and after unpacking and analyzing the results of this questionnaire relying on different statistical tools, we concluded that there is a clear impact of the entrepreneurial culture on the establishment of emerging institutions

Keywords: entrepreneurial culture, entrepreneur characteristics, start-ups, establishing start-ups, success of start-ups

قائمة المحتويات

المحتويات	الصفحة
اهداء	–
شكر و تقدير	–
قائمة المحتويات	–
قائمة الجداول و الأشكال	أ , ب
مقدمة عامة	ت
الفصل الاول: الدراسات السابقة	
تمهيد	**01**
المبحث الاول: الدراسات السابقة المحلية	**02**
المطلب الاول: دراسة أوبختي نصيرة,بوجنان توفيق,مروان محمد النسور	02
المطلب الثاني: دراسة جبار سعاد, د. ناجي أمينة	04
المطلب الثالث: دراسة بوبكر عبد القادر , كمال عكوش	06
المبحث الثاني: الدراسات السابقة العربية	**08**
المطلب الاول: دراسة د.فينوس, د.بوناجن, م.شيلا, م,سيسون	08
المطلب الثاني: دراسة د. بسام سمير الرميدي	09
المبحث الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية	**10**
المطلب الاول: دراسة Monaughan Sheryl Elaine	10
المطلب الثاني: دراسة Belgin Aydintan و Aykut goksel	11
المطلب الثالث: دراسة Innocent Okoi و Akaninyene Billy Orok	11
الفصل الثاني: الإطار النظري للثقافة المقاولاتية و المؤسسات الناشئة	
تمهيد	**15**
المبحث الاول: الأسس النظرية للمقاولاتية و الثقافة المقاولاتية	**16**
المطلب الاول: مفهوم المقاول و المقاولاتية	16
المطلب الثاني: مفهوم الثقافة المقاولاتية	20
المطلب الثالث: مقومات الثقافة المقاولاتية و أهميتها	21

قائمة المحتويات

المبحث الثاني: ماهية المؤسسات الناشئة	**23**
المطلب الاول: مفهوم وخصائص المؤسسات الناشئة	23
المطلب الثاني: دورة حياة المؤسسات الناشئة	25
المطلب الثالث: أهداف المؤسسات الناشئة	27
المبحث الثالث: أثر الثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة (النماذج)	**28**
المطلب الأول: نموذج الحدث المقاولاتي Entrepreneurial Event Model 1982	28
المطلب الثاني: نموذج النية المقاولاتية Bird, Context of Entrepreneurial Intentionality 1988	29
المطلب الثالث: نظرية السلوك المخطط Ajzen The Theory Of Planned Behavior 1991	30
خلاصة الفصل	**31**
الفصل الثالث: دراسة حالة مقاولي ولاية سعيدة	
تمهيد	**33**
المبحث الاول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	**34**
المطلب الاول: تحديد مجتمع الدراسة و عينتها	34
المطلب الثاني: إختبار ألفا كرونباخ	35
المطلب الثالث: أسلوب البيانات	36
المبحث الثاني: تحليل البيانات, اختبار الفرضيات, عرض النتائج و تحليلها	**38**
المطلب الاول: تحليل الاستبيان	38
المطلب الثاني: نتائج الدراسة	44
خلاصة الفصل	**49**
الخاتمة العامة	**51**
المراجع و الملاحق	**58-54**

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أهم التعاريف حول المقاولاتية	17
02	نموذج الحدث المقاولاتي(Shapiro et Sokol (1982	28
03	نتائج استبيان المقاولين	35
04	نتيجة إختبار ألفا كرونباخ	35
05	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	38
06	توزيع أفراد العينة حسب العمر	39
07	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	40
08	توزيع أفراد العينة مكان الاقامة	41
09	توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط	42
10	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة السابقة	43
11	الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الأولى	45
12	نتائج اختبار الفرضية الأولى	45
13	الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الثانية	46
14	نتائج اختبار الفرضية الثانية	46
15	الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الثالثة	47
16	نتائج اختبار الفرضية الثالثة	47
17	الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الرابعة	48
18	نتائج اختبار الفرضية الرابعة	48

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	منحنى المؤسسة الناشئة Start-Up	25
02	مراحل دورة حياة المؤسسة الناشئة من المرحلة الأولى الى المرحلة الأخيرة	26
03	نموذج النية المقاولاتية	29
04	نموذج النية المقاولاتية المعدل	30
05	نظرية السلوك المخطط ل Ajzen (1991)	30
06	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	39
07	توزيع أفراد العينة حسب العمر	40
08	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	41
09	توزيع أفراد العينة مكان الإقامة	42
10	توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط	43
11	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة السابقة	44

المقدمة العامة:

نظرا للتطورات الطارئة في شتى المجالات قد عرف المجال الاقتصادي عدة تحولات و تغيرات التي تعتبر نقطة تحول نحو النمو و الرقي و الازدهار, و في ظل هذه التغيرات برزت مكانة المقاولاتية و تم ادراك اهميتها و دورها في الاقتصاد الوطني, كما انها تعتبر قارب النجاة لأي اقتصاد في العالم بحيث يقتصر هذا الدور في رفع مستويات الانتاج و زيادة العائدات الناتجة عن نشاطات المؤسسات الجديدة التي تم انشاءها و تقديم الفرص و تحسين الأوضاع الاجتماعية, فهذه المشاريع تعد المحرك الاساسي للنشاط و النمو الاقتصادي, من خلال العمل على اعادة توازن الأسواق, كما انها تعتبر العنصر الأساسي في استيعاب العمالة, بالإضافة للدور الذي تلعبه في تشجيع الابتكارات و ذلك عن طريق منح سبل العمل عن طريق انشاء مؤسسات جديدة و تقديم الدعم له والمرافقة بواسطة الحاضنات التي لها كيان مستقل و التي تعتبر وسيلة فعالة في دعم المشاريع المقاولاتية و ذلك من خلال مد يد العون لأصحاب هذه المشاريع بالإضافة الى تقديم حزمة من الخدمات و التسهيلات و آليات المساندة والو الاستشارة في مرحلة مجددة من الزمن للمقاولين الذين يرغبون في إقامة مشاريعهم المقاولاتية و نشر الثقافة المقاولاتية و بالتالي تشجيع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية

و مثالا عن ذلك الولايات المتحدة الامريكية حيث تتصدر قائمة البلدان التي لديها أكبر عدد من الشركات الناشئة 72,203 مؤسسة ناشئة[1].

و من بعض أشهر الشركات الناشئة التي حققت نجاحا باهرا SpaceX على يد رجل الأعمال الشهير إيلون ماسك حيث تكفلت بتوظيف 1600 موظف عام 2021, بالتالي قامت بتحقيق ارباح هائلة للولايات المتحدة ... و سوف تقوم بتحقيق ارباح اكثر ادا واصلت في مشروعها المتمثل في تقليل تكلفة النقل الفضائي تمكين الناس من السفر و العيش على كواكب أخرى..

Elon Musk لم يكتفي بإنشاء شركة ناشئة واحدة فقط, حيث قام بتأسيس Zip2, X.com المعروفة حاليا ب PayPal, Tesla, Hyperloop, OpenAI, Neuralink...و العديد من المؤسسات الأخرى

ما هو السر الذي يمكنه من أن ينشأ الكثير من المؤسسات الناشئة؟ كيف يمكن لشخص واحد أن ينشأ الكثير من المؤسسات الناشئة؟, وفقًا لمؤشر MBIT (مؤشر مايرز بريغز للأنماط) كانت نتائج شخصية ايلون مسك كما يلي: القدرة على المخاطرة, مبدع, مفكر, مستقل, مبتكر, قائد, من هذه الخصائص نلاحظ مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول الذي يتمتع بثقافة مقاولاتية

[1]- https://www.startupranking.com/countries _ آخر زيارة للموقع 06/07/ 2022 _ بتوقيت 16:30

مقدمة عامة

و في هذا الإطار تشكل الثقافة المقاولاتية عاملا مهما في انشاء المشاريع الجديدة, حيث ركزت العديد من الدراسات و الابحاث المهتمة بالظاهرة المقاولاتية و انشاء مؤسسات ناشئة جديدة على شخص المقاول, كونه حجر الزاوية في الديناميكية الاقتصادية, فهو يمتلك من الاستعدادات ما يجعله مؤهلا لتحمل المخاطر و المبادرة لإنشاء مؤسسته الخاصة, حيث اظهرت الدراسات التي اجريت على بعض الاقتصاديات القوية و منها الأوروبية, أن اقتصادها يعتمد على المؤسسات الناشئة, حيث باتت تمثل نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات العاملة في معظم دول العالم و اصبحت كذلك مسؤولة عن نسبة كبيرة من الانتاج الوطني, فقد تؤكد أغلب الدراسات أن المؤسسات الناشئة تعد افضل الوسائل التي تحقق الانتعاش الاقتصادي, نظرا لسهولة تكيفها و مرونتها مما يجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية و توفير مناصب الشغل , فضلا عن امكانية قدرتها على الابتكار و الإبداع و التجديد و تطوير منتجات جديدة و دورها المهم في الإنتاج و الدخل

و تأتي أهمية المؤسسات الناشئة نتيجة ظهور العديد من المشكلات التي لم تستطع الصناعات الكبرى التعامل معها, ما جعل الدول المتقدمة تجد في المؤسسات الناشئة السياسة الأمثل لتطور اقتصاداتها و تقدمها و الدليل على ذلك التجارب الناجحة لهذه الدول في مجال المؤسسات الناشئة, حيث أصبحت تشكل فيها المؤسسات الناشئة أكثر من 70%

و سنحاول من خلال هذه الدراسة رصد الدور الذي تلعبه الثقافة المقاولاتية لدى الأفراد في إنشاء مؤسسات ناشئة و تجسيد أفكارهم في شكل مشاريع على أرض الواقع, منطلقين من بحوث و دراسات سابقة اسست للجانب النظري من هاته الدراسة, بهدف الوصول الى تشكيل صورة أكثر وضوحا للمقاولين و معرفة أهم السمات المقاولاتية التي يجب أن يتميزو بها و أثر الثقافة المقاولاتية عليهم أثناء تعاملهم مع الفرص و انشائهم للمؤسسات الناشئة و كذا دورها في نجاح مشاريعهم المقاولاتية, و بناءا على ما سبق يمكننا صياغة إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

إلى أي حد تساهم الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر؟

<u>الأسئلة الفرعية للدراسة:</u> و بهدف التعمق في البحث في إشكالية الدراسة و محاولة الإجابة على السؤال الرئيسي فإننا نطرح جملة من التساؤلات الفرعية كما يلي:

- هل توجد علاقة بين السمات الشخصية, و إنشاء المؤسسات الناشئة؟
- هل توجد علاقة توجد علاقة بين الدوافع, و إنشاء المؤسسات الناشئة؟
- هل توجد علاقة بين المقومات البيئية و الثقافية, و إنشاء المؤسسات الناشئة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

– تساهم الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر

الفرضيات الفرعية:

– توجد علاقة بين السمات الشخصية, و إنشاء المؤسسات الناشئة

– توجد علاقة بين الدوافع, و إنشاء المؤسسات الناشئة

– توجد علاقة بين المقومات البيئية و الثقافية, و إنشاء المؤسسات الناشئة

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة في التركيز على محاولة اظهار ماهية الثقافة المقاولاتية و معرفة مقوماتها و بيان اهميتها كونها مؤثرة في انشاء المؤسسات الناشئة التي تساهم بشكل متزايد في دفع عجلة التنمية الاقتصادية

أهداف الدراسة:

– تسليط الضوء على موضوع الثقافة المقاولاتية

– التعرف على أهم المفاهيم الأساسية للمؤسسات الناشئة و خصائصها

– التطرق الى دور الثقافة المقاولاتية كآلية لإنشاء المؤسسات الناشئة

أسباب إختيار الموضوع:

– الرغبة الذاتية لدراسة الموضوع

– رغبتنا في تسليط الضوء على أهمية الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات الناشئة

منهج الدراسة و الأدوات المستخدمة:

– و قد اعتمدنا في موضوعنا على المنهج الوصفي التحليلي للدراسة لأنه ملائم لتقرير الحقائق و إبراز المفاهيم المرتبطة بالبحث, و فهم مكونات الموضوع و إخضاعه للدراسة الدقيقة و تحليل ابعاده و الروابط المختلفة بين المفاهيم, و كذلك في الدراسة الميدانية من خلال الاعتماد على أداة الاستبيان التي عولجت احصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)

و من أجل تحقيق أهداف البحث و إتمامه الاستعانة بعدد من الادوات و المصادر للحصول على المعلومات و تنسيقها و في ما يمكن ذكر أهم هذه الادوات و المصادر:

– المراجع المكتبية و المتمثلة في الكتب

– مجموعة من رسائل الدكتوراه و الماجيستير و الماستر

– المجلات المتعلقة بالاختصاص و مواقع الانترنت

تقسيمات الدراسة: لمعالجة هذه الدراسة تم تقسيمها الى ثلاث فصول, منها فصلين نظريين و فصل تطبيقي, و تتمثل هته الفصول فيما يلي:

* **الفصل الأول:** الدراسات السابقة

* **الفصل الثاني:** الإطار النظري للثقافة المقاولاتية و المؤسسات الناشئة

* **الفصل الثالث:** دراسة حالة مقاولي ولاية سعيدة

الفصل الأول

الدراسات السابقة

تمهيد:

تعتبر الدراسات السابقة من العناصر الهامة في البحث العلمي، حيث يستعين بها الباحث في جملة من الأمور التي لها صلة بموضوع الدراسة سواء من قريب أو من بعيد، أي أن الباحث يستند عليها في معرفة ما كتب عنه (عن الموضوع) وما لم يكتب عنه، وكيف يبني الموضوع وما هي المعالجة التي يمكن له أن ينتهجها: بناء الإشكالية والفرضيات والمنهج وكذا تقنيات البحث وحتى التحليل والتعليل، بكلمة مختصرة هي –الدراسات السابقة – نقطة انطلاق .وعليه سنورد هنا بشكل موجز مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا, و لفهم هذا أكثر تم تناول الفصل من خلال ثلاثة مباحث هي:

المبحث الاول: الدراسات السابقة المحلية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة العربية

المبحث الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية

المبحث الأول: الدراسات السابقة المحلية

المطلب الأول: دراسة أوبختي نصيرة,بوجنان توفيق,مروان محمد النسور بعنوان " دور الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر" 2020

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الثقافة المقاولاتية و كيفية تأثيرها على انشاء المؤسسات المصغرة لدى الشباب المقاول و المدعم من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان, حيث تمحورت الإشكالية الرئيسية في:

– كيف يمكن للثقافة المقاولاتية أن تساهم بشكل فعال في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر؟ مع دراسة حالة وكالة الدعم المتمثلة في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

و تضمنت الدراسة الفرضيات التالية:

– إن الشباب الممول من طرف وكالة ANGEM بتلمسان يمتلك الثقافة المقاولاتية

– إن الروح المقاولاتية تعتبر المحدد الرئيسي في تشكيل الثقافة المقاولاتية للشباب المتوجه لوكالة ANGEM

– توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 5\%$ بين أبعاد الثقافة المقاولاتية (البعد العائلي, البعد الثقافي, السياسة الحكومية, التكوين, الروح المقاولاتية) و إنشاء المؤسسة عبر وكالة ANGEM

و طبقت الدراسة المنهج الوصفي بالإعتماد على أداة الاستبيان SPSS و تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 65 مقاول مدعم من طرف الوكالة

و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– للمحيط العائلي للشباب تأثير في توجه الشباب و تحفيزهم و غرس الثقافة المقاولاتية لديهم

– يساهم الدور الثقافي بشكل نسبي في بلورة الفكر المقاولاتي و تحفيز الشباب للنشاط المقاولاتي

– تبقى السياسات الحكومية المتعاقبة رغم جهودها و ما تبذله من اجل تشجيع الشباب المقاول تصطدم بعدة عراقيل أهمها البيروقراطية الإدارية

– للتكوين و التعليم المهني نأثير على الشباب للتوجه للحقل المقاولاتي خاصة بعد حصوله على الشهادة أو المؤهل و له دور هام حتى بعد حصوله على التمويل أي عند المرافقة و المتابعة لنجاح المشروع

– يبقى انعدام الروح المقاولاتية لدى الشباب أهم عائق لنجاح السياسات الدولة في تطوير المؤسسات المصغرة لذلك تسعى جاهدة لغرس الثقافة المقاولاتية لديهم

– للشباب الحامل لفكرة إنشاء مؤسسة الفرصة و القدرة على تجسيدها بفضل دعم و تمويل الدولة له

– تلعب الدولة دورا هاما في دعم و تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الشباب من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة من خلال تمويل مشاريعيهم و كذا الخدمات الغير مالية مثل المرافقة و التكوين و غيرها

– تساهم الثقافة المقاولاتية و بشكل فعال في إنشاء المؤسسات المصغرة عبر وكالة الدعم المتمثلة في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

و أوصت الدراسة بما يلي:

– محاربة كل أشكال البيروقراطية الإدارية

– تقديم الحوافز المالية من خلال تخفيض الأعباء الضريبية

– الاهتمام بالتكوين و التدريب لتأهيل الشباب الراغب في الحصول على الدعم

– استعمال تكنولوجيا الإعلام و الإتصال و الرقمنة لتقريب الشباب من الوكالة و سهولة التواصل

– ضرورة المراقبة و المرافقة الفعلية بعد عملية الدعم

– ربط الجامعات و مراكز التكوين بالوكالة مباشرة و فتح تخصصات تخدم الجانب المقاولاتي [1]

[1]– أوبختي نصيرة،بوجنان توفيق،مروان محمد النسور _ دور الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر _ مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية _ المجلد 13 _ العدد 03 _ تلمسان _ 2020/12/31

المطلب الثاني: دراسة جبار سعاد, د. ناجي أمينة, بعنوان "التعليم المقاولاتي كأداة لبناء الروح المقاولاتية" 2020

تركز الدراسة الحالية على دراسة أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية, حيث تمحورت الإشكالية الرئيسية في:

ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة سيدي بلعباس؟

أما بالنسبة للتساؤلات الفرعية نوجزها كالتالي:

– ما درجة مساهمة التعليم المقاولاتي الحالي في تزويد طالب جامعة سيدي بلعباس بالمعارف و المهارات اللازمة التي تسمح له بالتوجه الى عالم المقاولاتية؟

– ما درجة مساهمة التعليم المقاولاتي الحالي في تزويد طالب جامعة سيدي بلعباس بالمعارف و المهارات اللازمة التي تسمح له بتنمية الرغبة و المبادرة من أجل إنشاء مؤسسة؟

– ما درجة مساهمة التعليم المقاولاتي الحالي في تزويد طالب جامعة سيدي بلعباس بالمعارف و المهارات اللازمة التي تسمح له بتأسيس مشروع صغير خاص به؟

و تضمنت الفرضية الرئيسية التالية:

لا يساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تنمية الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة سيدي بلعباس

بالإضافة الى الفرضيات الفرعية التالية:

– لا يسمح التعليم المقاولاتي الحالي لطالب الجامعة بالتوجه الى عالم المقاولاتية

– لا يساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تنمية رغبة و مبادرة الطالب الجامعي من أجل إنشاء مؤسسة

– لا يساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تفعيل قدرة الطالب الجامعي لأن يؤسس مشروعا صغيرا خاصا به

و طبقت الدراسة المنهج الوصفي, حيث استخدمت برنامج SPSS لمعالجتها و دراسة نوعية استكمالية بالإستعانة بدليل للمقابلات و تحليل المحتوى حيث ركزت الدراسة على المقاولاتية عنصرا فاعلا و لازما بهدف المساعدة على خلق الروح المقاولاتية لدى الأفراد و دفعهم لتكوين مؤسساتهم الخاصة و تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من من 109 طالب و طالبة بجامعة سيدي بلعباس من ماستر 1 و 2 بمختلف تخصصاتها باستخدام الأساليب الاحصائية و برنامج SPSS

و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– يهدف التعليم المقاولاتي الى تزويد الطلبة بالمعرفة و إكسابهم المهارات اللازمة, فتعزز سلوكهم المقاولاتي الذي يشجعهم على تأسيس مشاريعهم الخاصة

– فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة لدى الطلبة عينة الدراسة

– يتمتع خريجي الجامعة عينة الدراسة بقدرات مختلفة تمكنهم من إنجاز المهام المقاولاتية

– إضافة الى التعليم المقاولاتي فإن عينة الطلبة الذين تم استجوابهم يتأثرون بمحيطهم المتعلقين به

– إن الطلبة محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم

– يعتبر تجسيد فكرة دار المقاولاتية أحد أهم الآليات و انسبها لاحتضان فكرة إنشاء مؤسسة صغيرة و متوسطة, و دار المقاولاتية بجامعة سيدي بلعباس من التجارب التي تسعى جاهدة الى ترسيخ و زرع الروح المقاولاتية في الطلبة من خلال ما تقدمه من نشاطات و فعاليات و دورات تساهم في نشر الثقافة المقاولاتية لبناء مشاريع مستدامة, و لكن بالرغم من كل هذا إلا أن أغلبية عينة الدراسة لا يدركون المزايا التي تقدمها, ما يستدعي عليها المزيد من الجهد و التوعية من خلال زيادة تفعيل دورها و بالتالي تقريب الطالب أكثر من بيئة المقاولاتية و إنشاء المؤسسات

– إتضح أن التعليم المقاولاتي الحالي يساهم في تنمية الروح المقاولاتية لدى عينة الدراسة, و لكن بدرجة ضعيفة [1]

[1] – Djebar Souad,Nadji Amina _ L'entrepreneuriat scolaire comme outil pour construire et développer les attitudes entrepreneuriales _ Revue Algérienne d'économie et gestion _ Vol 14 _ N 01 _ Sidi Bel Abbes _ 2020

المطلب الثالث: دراسة بوبكر عبد القادر, كمال عكوش, بعنوان "دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الشباب الجامعي" 2021

تركز الدراسة الحالية على إبراز دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الشباب الجامعي , حيث تمحورت الإشكالية الرئيسية في:

– هل للثقافة المقاولاتية علاقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المجال الرياضي لدى الشباب الجامعي؟

أما بالنسبة للتساؤلات الفرعية نوجزها كالتالي:

– هل هنالك علاقة لمساهمة (المحيط الاجتماعي و الأسرة, الجامعة و التكوين, الدين العادات و التقاليد) بتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي؟

– هل هناك علاقة بين الثقافة المقاولاتية و انشاء المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة؟

و تضمنت الفرضية العامة التالية:

– يساهم (المحيط الاجتماعي و الأسرة, الجامعة و التكوين, الدين العادات و التقاليد) كمقومات للثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة الخاصة

بالإضافة الى الفرضيات الجزئية التالية:

– يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ لمساهمة (المحيط الاجتماعي و الأسرة, الجامعة و التكوين, الدين العادات و التقاليد) بتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الشباب

– يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ بين الثقافة المقاولاتية و انشاء المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة الخاصة

و طبقت الدراسة المنهج الوصفي بالإعتماد على أداة الاستبيان SPSS لجمع المعلومات الموجهة الى الشباب الجامعي أصحاب المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة, بهدف التعرف على مقومات هذه الثقافة انطلاقا من المتغيرات الشخصية (الجنس, السن, المستوى التعليمي) الى المحيط الاجتماعي و الأسرة , و تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 37 مقاولا من ولاية الشلف

و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– توجد علاقة ارتباط موجبة بين المحيط الاجتماعي و الأسرة

– توجد علاقة ارتباط موجبة بين التعليم الجامعي, التكوين و انشاء المؤسسات الرياضية لدى الشباب الجامعي

– توجد علاقة ارتباط موجبة بين الدين, العادات و التقاليد و انشاء المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة لدى الطلبة, ما يعني أنه كلما زادت الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي كلما أدى ذلك الى تعزيز إنشاء المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة لديهم

– الثقافة المقاولاتية أحد أهم العوامل المؤثرة في انشاء المؤسسات الرياضية الصغيرة و المتوسطة سواءا على مستوى ولاية شلف أو على المستوى الوطني عموما

و أوصت الدراسة بما يلي:

– نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي

– إدراج مادة المقاولاتية ضمن المناهج و البرامج التدريسية

– إعادة النظر في القوانين و النظم التي تسمح بجذب انتباه المستثمرين و توجيه الشباب نحو عالم الاعمال [1]

[1]– بوبكر عبد القادر _ دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الشباب الجامعي _ مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية _ المجلد13 _ العدد01 _ الجزائر _ 2021

المبحث الثاني: الدراسات السابقة العربية

المطلب الأول: دراسة د.فينوس, د.بوناجن, م.شيلا, م,سيسون, بعنوان " الثقافة المقاولاتية و توجهات أصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة في مملكة البحرين " 2019

تركز هذه الدراسة على دراسة تأثير الثقافة المقاولاتية و توجهات تطوير الأداء المقاولاتي و مساعي الشركات الصغيرة و المتوسطة في مملكة البحرين, حيث اهتمت خاصة بتحديد بعض المشكلات التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة الى جانب قيمهم الثقافية و توجهاتهم المقاولاتية
حيث طبقت الدراسة المنهج الوصفي و استخدمت عينة عشوائية مكونة من 40 مقاول بصفتهم أصحاب مشاريع صغيرة و متوسطة
و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
– مديرو المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الشباب نسبيًا ، ويعملون في تجارة التجزئة والخدمات ، ومعظمهم من الذكور
– معظم مديري المشروعات الصغيرة والمتوسطة حصلو على بعض التدريبات المتعلقة بالمقاولاتية سواء عبر معاهد خاصة أو عامة
– يرى أصحاب الشركات الصغيرة و المتوسطة أنهم يمتلكون جميع الصفات المقاولاتية الجيدة و هم على علم لا بأس به بالثقافة المقاولاتية
و أوصت الدراسة بما يلي:
– أحد العناصر الرئيسية لتسريع خلق فرص العمل في مملكة البحرين هو تطوير الثقافة المقاولاتية للسكان المحليين وبالتالي ، يجب على الحكومة تشجيع إنشاء المزيد من الشركات ونشر الابتكار من خلال التدريبات والبدء في الأنشطة المقاولاتية
– بالنظر إلى بعض المشكلات التي يواجهها مديرو المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم ، يجب على المشرعين و صانعي السياسات فتح نظام صحيً للمقاولاتية، وربما يخرجون بخطط لحل النقص في جوانب تنظيم المشاريع في الدولة. بما في ذلك ، على سبيل المثال، ثقافة المقاولاتية والإطار التنظيمي والبنية التحتية, المستثمرين ، وتمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة ، والتعليم الرسمي في المقاولاتية [1]

[1]– د.فينوس, د.بوناجن, م.شيلا, م,سيسون _ الثقافة المقاولاتية و توجهات أصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة في مملكة البحرين _ مجلة المشاريع المصغرة و تنمية المقاولاتية _ المجلد07 _ العدد01 _ البحرين _ 2019

المطلب الثاني: دراسة د. بسام سمير الرميدي بعنوان "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب"

تهدف هذه الدراسة الى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب و كذلك التعرف على على المعوقات التي تواجهها في ذلك حيث تمحورت الإشكاليات الرئيسية في:

– هل تقوم الجامعات المصرية بدور فعال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟

– ما هي المعوقات التي تواجه الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟

و طبقت الدراسة المنهج الوصفي حيث قام الباحث بتوزيع 1200 استمارة استقصاء بشكل الكتروني على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة, و قد تم الاعتماد على على تحليل 891 استمارة صالحة للتحليل

و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– تلعب المؤسسات التعليمية دورا هاما في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها, و تشجيعهم على التوسع في المشروعات الريادية

– لا توجد لدى الجامعات المصرية رؤية و رسالة و إستراتيجية تتبنى تنمية ثقافة ريادة الأعمال

– عدم اهتمام القيادات الجامعية بشكل كبير بتشجيع الطلاب على ريادة الأعمال

– عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات, بجانب ضعف الموارد و البنية التحتية لدعم ريادة الأعمال لدى الطلاب

– غياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات, بجانب ضعف الدعم الجامعي لريادة الأعمال لدى الطلاب

– تواجه عملية تنمية ثقافة ريادة الأعمال عدد كبير من المعوقات داخل الجامعات, أهمها ضعف التوعية و التثقيف بأهمية ريادة الأعمال, و عدم وجود مركز للتوظيف و ريادة الأعمال, و قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال, و ضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال, بجانب الموروثات الثقافية لدى الطلاب و التي تدفعهم للتمسك بالوظائف الحكومية

و في ضوء ما توصلت الدراسة الى نتائج, فقد تضمنت التوصيات بالمطالبة للتحول الى عصر اقتصاد المعرفة, و من ثم التحول الة الجامعات الريادية و ذلك من خلال استراتيجيات مختلفة [1]

[1]– د. بسام سمير الرميدي _ تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب _ مجلة اقتصاديات المال و الأعمال JFBE _ العدد السادس _ مصر _ جوان 2018

المبحث الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية

المطلب الأول: دراسة Monaughan Sheryl Elaine(2000) , بعنوان:

"Capturing the entrepreneurial spirit: A study to identify the personality characteristics of entrpreneurs."

حاولت الباحثة من خلال هنه الدراسة أن تقيس العلاقة بين الروح المقاولاتية و نجاح المشاريع الجديدة حيث عرف الروح المقاولاتية من خلال الأنواع الخمس للشخصية المعروفة باسم (NEO-FFI) و التي تعبر عن السمات النفسية الاساسية للفرد, و هي: العصبية Neuroticism, الانبساط Extraversion, الانفتاح Openness, اللطف Agreeableness, الاجتهاد Conscientiousness

و طرحت الباحثة ثلاث أسئلة رئيسية للبحث بهدف تقييم العلاقة بين الروح المقاولاتية و العوامل الديمغرافية و عوامل نجاح المشروع, و كانت الاسئلة كالتالي:

- ما العلاقة بين نجاح المشروع (عمر المشروع, عدد العمال, الوضعية المالية) و الروح المقاولاتية؟
- ما هو أثر العوامل الديمغرافية (السن, العرق, الجنس, المستوى التعليمي) على الروح المقاولاتية؟
- ما هو أثر العوامل الديمغرافية على نجاح المشروع؟

بالإضافة الى سؤالين آخرين هما: ما هي أهم الخصائص بالنسبة للمقاولين؟ و كيف يعرف النجاح.

و انطلاقا من هته الأسئلة تم وضع 11 فرضية للدراسة, و بهدف اختبارها تم تصميم استبانةو توزيعها على عينة من المقاولين, حيث بلغ عدد أفراد العينة 51, و بعد تحليل البيانات الكمية و النوعية توصلت الدراسة الى أن هنالك علاقة ايجابية بين متغيرات الدراسة[1]

[1]- Monaughan Sheryl Elaine _ Capturing the entrepreneurial spirit: A study to identify the personality characteristics of entrpreneurs _ A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology _ CALIFORNIA SCHOOL OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGY Los Angeles _ USA

المطلب الثاني: دراسة Belgin Aydintan و Aykut goksel, بعنوان:

"Gender, Buisiness Education, Family Background and Personal Traits; a Multi Dimensional Analysis of Their Affects on Entrepreneurial Prosperity: findings from turkey"

سعت هذه الدراسة لكشف أثر السمات الشخصية و المتمثلة في: روح المبادرة الحاجة للانجاز حس التحكم في الذات, و العوامل الديمغرافية الجنس, الخلفية العائلية, المستوى التعليمي, على الميول المقاولاتية للفرد, و مدى قوة هذا التأثير, و قد وضع الباحث الفرضيات التالية كمحاولة لمعالجة الموضوع:

- هناك ارتباط ايجابي بين روح المبادرة و التوجه الامقاولاتي للأفراد
- عند زيادة الحاجة للإنجاز لدى الفرد فإن التوجه المقاولاتي لديه يرتفع
- زيادة حس التحكم في الذات لدى الفرد فان التوجه المقاولاتي لديه يرتفع
- الأفراد اللذين أحد أوليئهم مقاول لديهم ميول مقاولاتية أكبر
- المستوى الدراسي لديه تأثير ايجابي على التوجه المقاولاتي للأفراد

و تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 175 طالب إدارة أعمال في العاصمة التركية أنقرة و توصلت الدراسة الى:

- الخصائص الشخصية لها علاقة ايجابية بالتوجه المقاولاتي,
- اكثر عوامل الخصائص الشخصية تأثيرا هو حس التحكم في الذات أكثر من العوامل الأخرى, لكن الجنس و المستوى التعليمي و الخلفية العائلية للمقاولة هي من تصنع الفرق في الميول المقاولاتية بين الافراد في تركيا[1]

[1]– Belgin Aydintan, Aykut goksel _ Gender, Business Education, Family Background and Personal Traits; A Multi Dimensional Analysis of Their Effects On Entrepreneurial Propensity: Findings From Turkey _ International journal of Buisiness and Social Science _ Vol. 2 _ No. 13 _ July 2011 _ USA

المطلب الثالث: دراسة Innocent Okoi و Akaninyene Billy Orok بعنوان

"Entrepreneurship Orientation and Entrepreneurship Culture and the Performance of Small and Medium-scale Enterprises in CalabarMetropolis –Nigeria"

ركزت الدراسة الحالية على فحص العلاقة بين توجه ريادة الأعمال و نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة, و التأكد من العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال و ربحية الشركات الصغيرة و المتوسطة في كالابار متروبوليس, حيث تمحورت الإشكاليات الرئيسية في:

– إلى أي مدى يرتبط التوجه الريادي بنمو الشركات الصغيرة والمتوسطة في كالابار متروبوليس؟

– إلى أي مدى ترتبط ثقافة ريادة الأعمال بربحية الشركات الصغيرة والمتوسطة في كالابار متروبوليس؟

و تضمنت الفرضيات التالية:

– لا توجد علاقة مهمة لتوجه ريادة الأعمال مع نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة في كالابار متروبوليس

– لا توجد علاقة مهمة لثقافة ريادة الأعمال مع ربحية الشركات الصغيرة والمتوسطة في كالابار متروبوليس

و طبقت الدراسة المنهج الوصفي المسحي, تم استخدام الاستقصاء ، واشترك في ذلك عدد سكان يبلغ ألف ومائتين وأربعة وتسعين (1294) موظفًا. استخدمت الدراسة معادلة Taro Yamane لتحديد حجم العينة البالغ 400 موظف. كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة في هذه الدراسة هي طريقة أخذ عينات هادفة. استخدم البحث تقنية الانحدار الخطي المتعدد في اختبار الفرضيتين

و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

– كشفت الدراسة عن علاقة إيجابية بين التوجه الريادي ونمو الشركات الصغيرة والمتوسطة, أي أن الشركة التي تقوم على ريادة الأعمال لها فرصة دخول أسواق جديدة أو موجودة على أحدث المستجدات أو الابتكارات التي تعتمد إما على منتجات أو خدمات جديدة أو قائمة وبالتالي تزيد من نمو الأعمال

– ثقافة ريادة الأعمال لها تأثير على ربحية الشركات الصغيرة والمتوسطة

– تحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى مزيد من الاهتمام من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة لزيادة الإنتاجية داخل الاقتصاد

و أوصت الدراسة بالتالي:

– يجب على المديرين تهيئة جو يمكن فيه تقوية ثقافة ريادة الأعمال من خلال تطوير أفكار جديدة ، والمخاطرة من أجل زيادة الربحية هناك من خلال المساهمة في النمو الاقتصادي لنيجيريا

– يجب على المديرين بشكل مستمر دمج أساليب صنع القرار الجديدة والعمليات والسلوك الذي من شأنه أن يضع المنظمة في موقع متميز للدخول في أسواق جديدة أو موجودة بمنتجات جديدة أو قائمة [1]

[1]– Innocent Okoi,Akaninyene Billy Orok _ Entrepreneurship Orientation and Entrepreneurship Culture and the Performance of Small and Medium-scale Enterprises _ Webology _ Volume 18 _ Number 2 _ Nigeria _ December 2021

الفصل الثاني

الإطار النظري للثقافة المقاولاتية و المؤسسات الناشئة

تمهيد:

شهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين, و تحديدا منذ سبعينيات القرن العشرين تغيرا واضحا في مفهوم التنمية, حيث انتقلت من المفهوم القائم على المؤسسات الكبرى و التخطيط المركزي, الى مفهوم آخر قوامه الابتكار و الابداع, و هو ما يعرف بالمقاولاتية. خاصة مع تخلي العديد من المجتمعات في العالم عن النظام الاشتراكي, و تحول مسارها الى الاقتصاد الحر, و بذلك تمت خصخصة المؤسسات العمومية و حررت التجارة و الأسعار, و اعتبر المقاول في مركز سياسة التحول نحو اقتصاد السوق, و الذي يمكنه من خلق مناصب الشغل, التقليل من اللامساواة الاجتماعية, دعم سيرورة الإبداع و تحسين مستوى المنافسة, و من ثم فإن وجود دينامية في خلق و إنشاء المؤسسات يعد خاصية مميزة للمجتمع المعاصر.

إذ تلعب الثقافة المقاولاتية دورا محوريا في ارساء العملية المقاولاتية و تشجيعها كي تحقق أهدافها نحو التنمية المستدامة, حيث يقترح العديد من علماء الاقتصاد و منظري الفكر المقاولاتي اليوم أن تمر عملية خلق الثروة عبر تطوير الثقافة المقاولاتية التي تفضل المبادرة الذاتية في إعطاء الاولوية لتنمية العديد من القيم المقاولاتية, و عليه لا يمكن أن تنفك ثقافة المقاولاتية عن ثقافة المجتمع و خصوصيتها, فالبيئة الاجتماعية و الثقافية غالبا ما تعتبر العامل المحدد للتوجه و الفعل المقاولاتي

في هذا الإطار إن للمؤسسات الناشئة أهمية كبيرة فدورها لا يقتصر فقط على الرفع من مستويات الإنتاج, و زيادة العائدات بل يتعدى من خلال تعويض المؤسسات التي فشلت و إعادة التوازن للأسواق و تحقيق خطط التنمية المستدامة.

حيث تشكل فكرة احتضان المشروعات جزءا أساسيا في تدعيم مرتكزات اقتصاد المعرفة من خلال تنمية المورد البشري و توفير البيئة الملائمة للإبداع و الابتكار من خلال ربط الحلقة المفقودة بين الجامعات و مراكز البحث و متطلبات المؤسسات الإقتصادية.

و لفهم هذا أكثر تم تناول الفصل من خلال ثلاثة مباحث هي:

المبحث الاول: الأسس النظرية للمقاولاتية و الثقافة المقاولاتية

المبحث الثاني: عموميات حول المؤسسات الناشئة و أهدافها

المبحث الثالث: أثر الثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة (النماذج)

المبحث الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية و الثقافة المقاولاتية

المطلب الأول: مفهوم المقاول و المقاولاتية

أولا: مفهوم المقاولاتية

يعود تاريخ التعريف بمصطلح المقاولاتية الى سنة 1732 عندما تم تعريفه من طرف الاقتصادي الايرلندي Cantillon على أنه: "الرغبة في القيام بموازنات لإنشاء مشروع جديد تنطوي عليه مخاطر مالية"

و نظرا لاستعمال مصطلح المقاولاتية في عدة مجالات مختلفة, نجد أنه لا يوجد اجماع حول تحديد مفهومها, فقد اختلف الباحثون في تعريفها من خلال وجهات نظر مختلفة, لذلك سنعرض البعض منها: [1]

– حيث يعرفها الاتحاد الأوروبي على أنها: "الأفكار و الطرق التي تمكن من خلق و تطوير نشاط عن طريق مزج المخاطر و الابتكار و الفاعلية في التسيير و ذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة"

– أما تعريف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) للمقاولاتية: "هو النشاط الديناميكي الذي يسعى لخلق قيمة من خلال إنشاء أو توسيع نشاط اقتصادي و عن طريق تحديد و استغلال منتجات جديدة, طرق جديدة أو أسواق جديدة" [2]

– أما Robert Hisrih فيعرف المقاولاتية على أنها: "السيرورة التي تهدف الى انتاج منتج جديد ذو قيمة و ذلك بإعطاء الوقت و الجهد اللازمين, مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية, نفسية, اجتماعية), و بمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي و معنوي"

– و حصر P. A. Julien و M. Marchesnay الأبحاث حول المقاولاتية ضمن ثلاث مفاهيم أساسية هي: المقاول, الروح المقاولاتية, و إنشاء المؤسسات [3]

و في الاجمال فإن من خلال التعاريف السابقة الذكر يمكننا أن نستنتج أن مفهوم المقاولاتية يتمحور حول النقاط التالية:

- المقاولاتية هي الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول لانشاء مؤسسة جديدة, أو تطوير مؤسسة قائمة في ظل إطار قانوني محدد

---

[1]– Djebar Souad,Nadji Amina _ Opt Cit_ p11

[2]– محمد العيد عفرون, مزيتي ابراهيم _ مرجع سابق _ ص15

2– لفقير حمزة _ روح المقاولة و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر _ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه _ جامعة أمحمد بوقرة _ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير _ بومرداس _ 2017 _ ص25

- تخصيص الوقت و الجهد و المال
- المقاولاتية تتضمن المخاطرة
- القدرة على انتقاء الفرص المتاحة
- المقاولة الناجحة لها القدرة على التطور و الابتكار
- انبثاق المقاولة من المصطلحات الآتية: الابداع, المخاطرة, النمو
- المقاولة هي تجسيد الأفكار على أرض الواقع [1]

ثانيا: مفهوم المقاول

المقاول (Entrepreneur) و كان أول ظهور لكلمة المقاول في المعجم الفرنسي سنة 1437, و هي كلمة مشتقة من الفعل (Entreprendre) و الذي معناه: باشر, التزم, تعهد, و بالنسبة للغة الانجيزية فانه تستعمل نفس الكلمة (Entrepreneur) للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسة [2]

الجدول رقم (01): أهم التعاريف حول المقاولاتية

المفكر	التعريف
ريتشارد كانتلون Richard Cantlone	المقاول هو الشخص الذي يتحمل مخاطرة أو خسارة غير صاحب رأس المال.
جون بابتست ساي John Babtist	المقاول يمثل حالة التفريق بين الفصل بين أرباح صاحب رأس المال والمقاول.
فرانسز ووكر Francis Walker	المقاول هو من يحقق ربحا بسبب قدرته على إدارة المشاريع مقابل من يحقق ربحا بسبب تقديمه المال.
فرانك كنايث Frank Knight	المقاول هو ذلك الشخص الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق ويتحمل اللايقين في ديناميكية عمل السوق.
فريدريك شومبيتار Friedrich schumpeter	المقاول هو ذلك الشخص الذي يستغل الفرص الناتجة عن إختلالات توازن السوق بحثا عن تكسير الروتين من أجل التغيير.

[1]– Djebar Souad,Nadji _ op cit _ p12

[2]– لفقير حمزة _ مرجع سابق _ ص41

ديفيد ماكليلاند David Mcliland	هو شخص ذو عزيمة ويخاطر باعتدال.
بيتر دروكر Peter Drocker	هو شخص يعظم الفرص المتاحة ويوصلها إلى الحد الأقصى.
ألبرت شابيرو Albert Shapiro	المقاول هو شخص مبادر ينظم بعض الآليات الاقتصادية أوالإجتماعية لإنجاح مشروعه ويقبل المخاطرة والفشل.
كارل فسبر Carl Vesper	المقاول هو شخص ينظر إليه بطريقة مختلفة من قبل الاقتصاديين والسيكولوجيين والسياسيين ورجال الأعمال.
ميشال مارشزني Michel Marchesney	المقاول هو شخص يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في النفس متحمس يحب حل المشاكل (القيادة) ويصارع الروتين يرفض العقبات والمصاعب يجد ويخلق معلومة هامة جديدة تحقق أهدافه.

Source: Djebbar Souad, Nadji Amina _ op sit _ p14

مما سبق يمكن استنتاج تعريف المقاول أنه هو الشخص الذي لديه الإرادة و القدرة و بشكل مستقل– إذا كانت لديه الموارد الكافية– على تحويل فكرة جديدة أو اختراع الى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالة عن طريق المخاطرة و يتصف بالإضافة الى ما سبق بالجرأة, الثقة بالنفس, المعارف التسييرية, و القدرة على الإبداع, و هذا يقود التطور الاقتصادي [1]

من خلال مختلف التعاريف والمفاهيم التي قدمت للمقاول يمكن أن نستنتج مجموعة من الخصائص والتي تتمثل في مايلي: [2]

1– الخصائص الشخصية:

– الطاقة الحركية: امر ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عمية انشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد لابأس به و تهيئة الوقت و الطاقة اللازمة للقيام بالأعمال

[1]– Djebbar Souad, Nadji Amina _ op cit _ p15

[2]– فايز جمعة صالح النجار،عبد الستار محمد علي _ الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة _ ط1 _ دار حامد للنشر والتوزيع _ 2008 _ عمان _ ص10

– القدرة على احتواء الوقت و تنظيمه: فلا يمكن أن نتصور نجاح المشروع دون التفكير في المستقبل و تحديد الرؤية على المدى المتوسط و الطويل

– الاستعداد و الميل نحو المخاطرة

– القدرة على حل مختلف المشاكل

– التفاؤل و تقبل الفشل

– قياس المخاطر

– التجديد و الابداع

– الثقة بالنفس

– الاندفاع للعمل

– الالتزام

– الرغبة في النجاح

– المنهجية و النظام

2– الخصائص السلوكية:

– المهارات التفاعلية: و تتمثل هذه المهارات الإنسانية من حيث بناء و تكوين علاقات إنسانية بين العاملين و الإدارة و المشرفين على الأنشطة و العملية الإنتاجية

– المهارات التكاملية: حيث تصبح المؤسسة أو المشروع و كأنه خلية عمل متكاملة و تضمن إنسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات

– المهارات الإنسانية: و تتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني و التركيز على انسانية العاملين, ظروفهم الإنسانية و الاجتماعية و تهيئة الأجواء الخاصة بتقدير و احترام الذات و المشاعر الإنسانية

– المهارات الفكرية: تتطلب إدارة المشاريع مجموعة من المهارات الفكرية و امتلاك المعارف و الجوانب العلمية و التخطيطية و الرؤيا لإدارة مشروعه و القدرة على تحديد السياقات و النظم و صياغة الأهداف على أسس رشيدة وعقلانية

– المهارات التحليلية: و تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل و المتغيرات المؤثرة حاليا و مستقبليا على أداء المشروع و تحليل الأسباب و تحديد عناصر القوة و الضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع, و التهديدات المحيطة بالمشروع في البيئة الخارجية

– المهارات الفنية: تتمثل في المهارات الأدائية و معرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية و المهارات التصميمية للسلع و معرفة كيفية أداء الأعمال خاصة ما يتعلق بتصميم المنتج و كيفية تحسين أدائه و كل ما يرتبط بالجوانب الفنية و التشغيلية و معرفة التعامل مع وسائل الاتصال و التكنولوجيا

هذه الصفات السالفة الذكر قد لا تتوفر جميعها في شخص واحد, و لكن يمكن تطويرها بالتدريب و الممارسة و كلما اجتمعت هذه السمات في فرد معين كلما أدى الى نجاح مشروعه الصغير [1]

المطلب الثاني: مفهوم الثقافة المقاولاتية

توجد عدة تعاريف تطرقت لمفهوم الثقافة حيث عرفت أنها "البرمجة الذهنية للتصرفات, و هذا ما يعني ان كل فرد او منظمة او مجموعة في المجتمع معين عليها ان تتصرف على أسس و معايير مبرمجة مسبقا

– التلاؤم و التوافق مع العوامل المحيطة, و تتضمن أيضا الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد و كذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار, و هذا ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مختلفة

– و يعرفها Schein بانها "نمط الافتراضات الأساسية المشتركة بين الجماعة و تتعلم من خلالها الجماهير حل المشاكل الداخلية و التكييف الخارجي و يتم تلقينها للأعضاء الجدد بإعتبارها الأسلوب السليم للإدراك و التفكير و الشعور في التغلب على المشاكل

– ثقافة المقاولة هي أيضا مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول, منها الاستقلالية, الابداع, المسؤولية, والرغبة و الأخذ بالمخاطر, كما أنها مجموعة من المبادئ و القيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاتي من الفكرة الى التجسيد, إنها الروح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية و توجهها لتحقيق الأهداف, كما أنها تعبر عن الفكر المؤسساتي و القيم الثقافية الجماعية [2]

– هي مجمل المهارات و المعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة الأفراد, و محاولة استغلالها و ذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة, و هي تتضمن التصرفات, التحفيز, ردود أفعال المقاولين,

[1]– بن شهرة محجوبة _ مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة _ مذكرة لنيل شهادة الماستر _ جامعة محمد بوضياف _ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير _ المسيلة _ 2017 _ ص19

[1]– بدراوي سفيان _ ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول _ رسالة لنيل شهادة الدكتوراه _ جامعة ابي بكر بلقايد _ كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية _ تلمسان _ 2015 _ ص20

بالإضافة الى التخطيط, اتخاذ القرارات, التنظيم و الرقابة, و ترسخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة هي: العائلة, المدرسة و المؤسسة [1]

– من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولاتية على أنها: "مجمل المهارات و المعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد و محاولة استغلالها و ذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال و ذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة الى وجود هيكل تسييري تنظيمي, وهي تتضمن التصرفات, التحفيز, ردود افعال المقاولين, بالإضافة للتخطيط, إتخاذ القرارات, التنظيم و المراقبة. كما ان هناك ثلاث أماكن يكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة, المدرسة, المؤسسة [2]

المطلب الثالث: مقومات الثقافة المقاولاتية و أهميتها

أولا: مقومات الثقافة المقاولاتية

تتمثل هذه الثقافة في مجموعة من المقومات يمكن تلخيصها فيما يلي:

– المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة و الثرية

– الأسرة: تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها و دفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات و تحمل بعض المسؤوليات البسيطة

– المدرسة: ليست المدرسة بمعزل عن الديناميكية السوسيو–اقتصادية للمجتمع, فبالإضافة الى دورها التكويني و التربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاولة, و بالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاولة و تنمية ثقافة المقاولة لدى الشباب, و هنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من اجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتربية و التكوين [3].

– الدين: يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم و المعايير, فقيم العمل و اتقانه و كذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت...الخ, و هي عناصر تشترك فيها كل الديانات السماوية و حتى بعض الديانات الوضعية, و عليه يشكل الدين و القيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي.

---

[2]– بوبكر عبد القادر _ دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الشباب الجامعي _ مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية _ المجلد13 _ العدد01 _ الجزائر _ 2021 _ ص272

[3]– سناسلي مخطارية _ قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال _ مذكرة لنيل شهادة الماستر _ جامعة الدكتور مولاي الطاهر _ كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير _ سعيدة _ 2019 _ ص14

[1]– مصطفى محسن _ التربية و تحولات عصر العولمة: مداخل للفقد و الاستشراف _ المركز الثقافي العربي _ الدار البيضاء _ بيروت _ ط1 _ ص19

– العادات و التقاليد: تعتبر العادات و التقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات, فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة و الرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية و الأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال[1].

ثانيا: أهمية الثقافة المقاولاتية

تمثل ثقافة المقاولاتية المحرك لإنشاء المؤسسات, فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء, و الحفاظ على هوية الجماعة و بقاءها. فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك أفراد المجتمع و مساعدتهم على اكتشاف قدراتهم على الابداع و اكتساب الثقة بالنفس, من خلال تحريك الدوافع النفسية و المالية نحو المقاولاتية.

حيث يرى كل من Pederson & scrensen أن للثقافة أربع وظائف, و هي كالتالي:

1– تستخدم الثقافة كأداة تحليلية للباحثين, حيث تساهم نماذج الثقافة في فهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة.

2– تستخدم الثقافة كأداة للتغيير و وسيلة من وسائل التطوير.

3– تستخدم الثقافة كأداة لتحسين سلوكات محددة, و أيضا لتهيئة فئات اجتماعية مستهدفة لتقبل قيم محددة.

4– تستخدم الثقافة كأداة لتحريك الحس الإدراكي للأفراد.

و يبدو جليا ان لنشر ثقافة المقاولة مجموعة من الوظائف أهمها :

– تهيئة الإحساس بالكيان و الهوية لدى الشباب

– المساعدة على تخفيض معدلات البطالة.

– تهيئة إطار مرجعي يساعد على فهم اتجاهات و أنشطة المقاولة و يرشد لاتخاذ القرار الخوض في مجال المقاولاتية [2]

[1]– بدراوي سفيان _ مرجع سابق _ ص77

[2]– د. أشواق بن قدور, د.محمد بالخير _ أهمية نشر ثقافة المقاولة و إنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة _ مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية _ العدد11 _ المركز الجامعي لتامغنست, الجزائر _ جانفي 2017 _ ص351

المبحث الثاني: ماهية المؤسسات الناشئة

المطلب الأول: مفهوم وخصائص المؤسسات الناشئة

أولا: مفهوم المؤسسات الناشئة

إن أي مؤسسة ناجحة اليوم إنطلقت من فكرة مشروع و تجسدت بما لها من إمكانيات و موارد و تبنت إستراتيجيات و سياسات و خطط مع رؤيتها و رسالتها و أهدافها, و لعل أهم مرحلة من دورة حياة المؤسسات هي في شكل مؤسسة ناشئة, و لأهميتها سوف نعرض مجموعة من التعريفات كالتالي:

– الشركة الناشئة أو Startup هو مصطلح يستخدم لتحديد الشركات حديثة النشأة, و التي نشأت من فكرة ريادية إبداعية و أمامها احتمالات كبيرة للنمو و الازدهار بسرعة. إن الشركة الناشئة هي شركة حديثة العهد يتم تأسيسها بواسطة رائد أعمال أو بمجموعة, بهدف تطوير منتج أو خدمة مميزة لإطلاقها في السوق. بحسب طبيعتها, تميل الشركات الناشئة التقليدية الى التمتع بأعمالها المحدودة عند التأسيس و انطلاقها من مبلغ استثماري أولي يضعه المؤسسون أو أحد من أقاربهم تقوم الشركة الناشئة على أعمال تجارية قابلة للنمو, و تنمو بطريقة سريعة جدا و فعالة بالمقارنة مع شركة تقليدية صغيرة أو متوسطة الحجم. [1]

– حسب القانون الإنجليزي تعرف المؤسسة الناشئة "Startup" على أنها "مشروع صغير بدأ للتو, و كلمة Start–up تتكون من جزأين "Start" و هو ما يشير إلى فكرة الإنطلاق و "up" و هو ما يشير لفكرة النمو القوي, و بدأ إستخدام المصطلح بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة, و ذلك مع بداية ظهور شركات رأس المال المخاطر ليعم إستخدام المصطلح بعد ذلك".

– حسب باتريك فريدسن Patrick Fridenson و هو "أن تكون شركة ناشئة لا يتعلق الموضوع بالعمر و لا بالحجم و لا بقطاع النشاط و يجب الإجابة على أربع تساؤلات التالية:

- ✓ نمو قوي محتمل
- ✓ إستخدام تكنولوجيا حديثة
- ✓ تحتاج تمويل متأكد من السوق جديد يصعب تقييم المخاطرة
- ✓ أن تكون متأكد أن السوق جديد حيث يصحب تقييم المخاطرة

[1]– دينواي أنفال عائشة, زرواط فاطمة الزهراء _ المؤسسات الناشئة قاطرة الجزائر الجديدة للنهوض بالاقتصاد الوطني "التحديات و آليات الدعم" _ حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية _ المجلد07 _ العدد03 _ 2021/01/31 _ ص328

و عليه يمكن تعريف المؤسسات الناشئة على أنها مؤسسات حديثة النشأة تبتكر منتجا (خدمة) جديدا كليا أو في شكل صيغة فريدة لمنتج قديم, تمتلك الطموح للتوسع بالشكل الكبير, و تسمى غالبا لإيجاد نموذج ربحي يحقق الطموح خلال السنوات الأخيرة.

ثانيا: خصائص المؤسسات الناشئة

تتصف المؤسسات الناشئة بمجموعة من الخصائص التي تجعلها قادرة على التأقلم مع الأوضاع الإقتصادية لمختلف الدول سواء المتقدمة أو النامية منها:

– روح المبادرة بإمكانها إنشاء العديد من الوحدات الصناعية, التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع خاصة الاستهلاكية منها.

– تتميز المنشآت الصغيرة بقدرتها العالية على توفير فرص العمل, إضافة الى ان تكلفة فرص العمل المتولدة في المنشآت الصغيرة تكون عالية في استيعاب و توظيف العمالة نصف الماهرة أو حتى غير الماهرة.

– المساهمة في إستراتيجية التنمية المحلية, و ذلك كون العديد من الدول تضع خططا للتنمية المحلية, بهدف توزيع السكان على أكبر مساحة ممكنة و تخفيف الضغط على المدن الكبيرة

– قدرتها على الإبتكار و تطوير منتجات جديدة نظرا لإنخفاض تكلفة ذلك ب 24 مرة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.

– قدرة تأقلمها مع المحيط الخارجي و إمداد نطاقها الى المناطق النائية إضافة الى قلة الإنتشار الجغرافي.

– مرونة التفاعل مع المناخ الإستثماري و قدرتها على التأقلم مع التغيرات التي تحدث في محيطها.

– الإنخفاض النسبي للتكاليف الرأسمالية في مرحلة الإنشاء و قلة التدرج السلطوي.

– إستخدام تقنية إنتاجية أقل تعقيدا و أقل كثافة رأسمالية, و لهذا فهي تعتمد نسبيا على اليد العاملة.

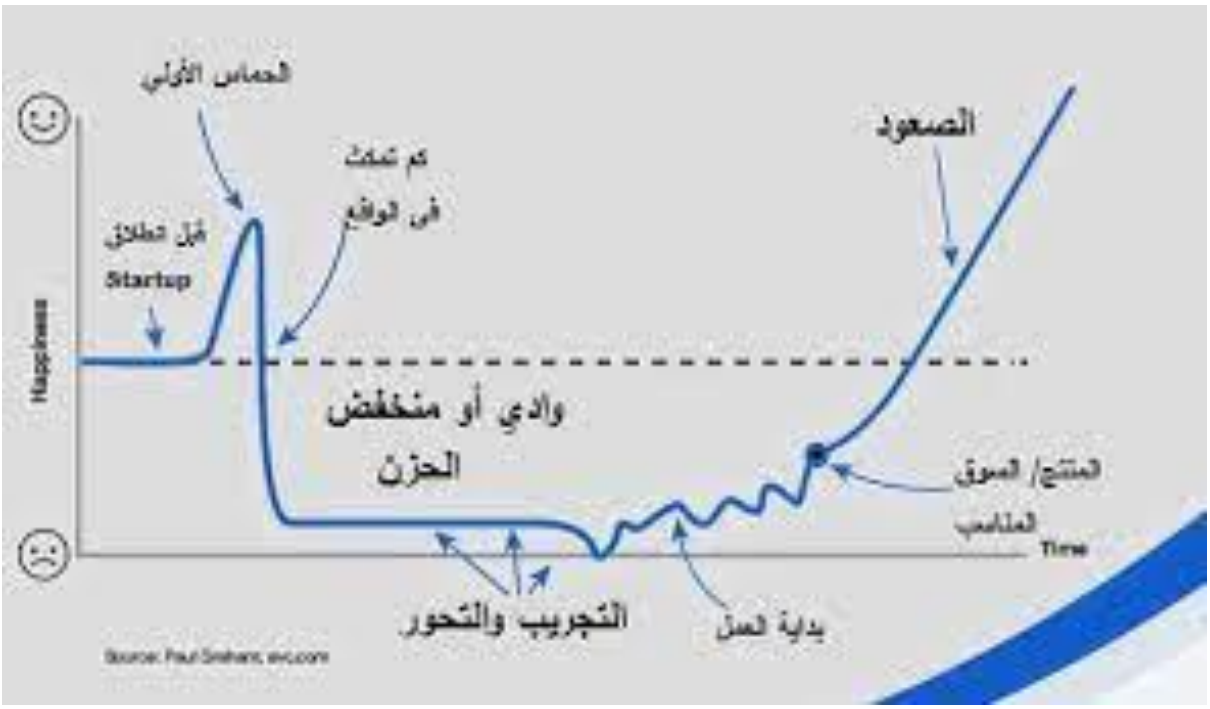
– دقة الإنتاج و التخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة و الإستفادة من نتائج البحث العلمي و تجسيد كل المبادرات إلزامية الى الإستفادة من التطور التكنولوجي, مما يساعد على رفع الإنتاجية و من خلالها تخفيض مستوى التكلفة. [1]

[1]– رمضاني مروى, بوقرة كريمة _ تحديات المؤسسات الناشئة في الجزائر (نماذج لشركات ناشئة ناجحة عربيا) _ حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية _ المجلد07 _ العدد03 _ 2021/01/31 _ ص280

المطلب الثاني: دورة حياة المؤسسات الناشئة

من خلال التعاريف المقدمة أعلاه قد يخيل إلينا أن ما يميز المؤسسات الناشئة Start-Up هو النمو المستمر, إلا أن الواقع غير ذلك فهذه المؤسسات كثيرا ما تتعثر و تمر بمراحل صعبة و تذبذب شديد قبل أن تعرف طريقها نحو القمة, و يمكن إبراز ذلك من خلال المنحنى التالي و المصمم من قبل Graham Paul.

الشكل(01): منحنى المؤسسة الناشئة Start-Up



المصدر: دغباج حنان, دحماني حياة _ مرجع سابق _ ص10

– المرحلة الأولى, تبدأ قبل انطلاق المؤسسة الناشئة: حيث يقوم شخص ما أو مجموعة من الأفراد بطرح نموذج أولي لفكرة إبداعية أو جديدة أو حتى مجنونة, و خلال هاته المرحلة يتم التعمق في البحث, و دراسة الفكرة جيدا و دراسة السوق و السلوك و أذواق المستهلك المستهدف للتأكد من إمكانية تنفيذها على أرض الواقع و تطويرها و استمرارها في المستقبل

– المرحلة الثانية, مرحلة الإنطلاق: في هذه المرحلة يتم اطلاق الجيل الأول من المنتج أو الخدمة, حيث تكون غير معروفة, و ربما أصعب شيء يمكن أن يواجه المقاول في هاته المرحلة هو أن تجد من يتبنى الفكرة على أرض الواقع و يمولها ماديا, في هذه المرحلة يكون المنتج بحاجة إلى الكثير من الترويج كما يكون مرتفع السعر, و يبدأ الإعلام بالدعاية للمنتج.

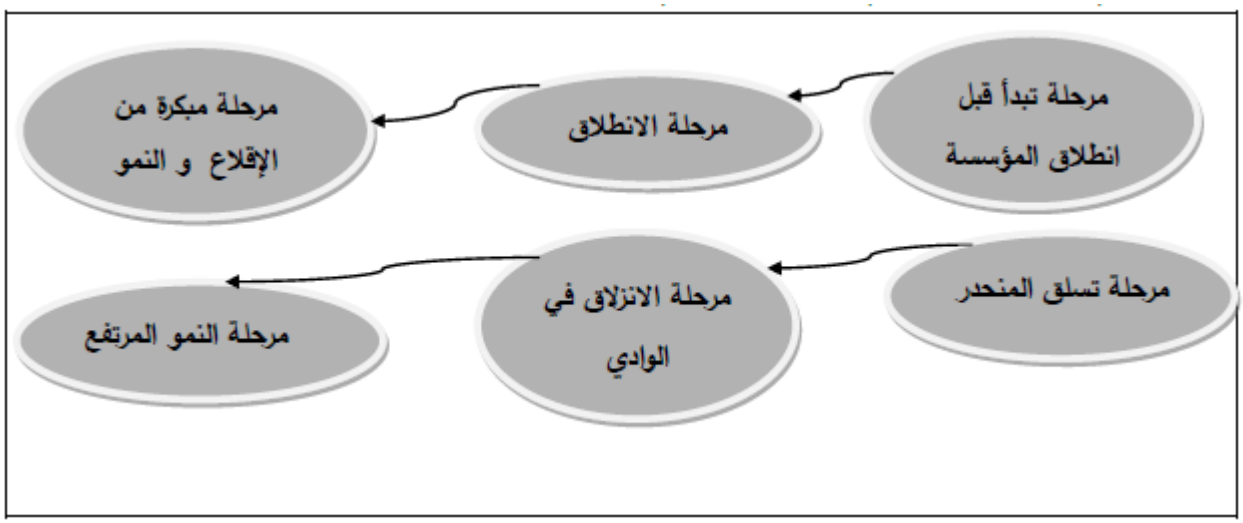
– المرحلة الثالثة, مرحلة مبكرة من الإقلاع و النمو: يبلغ فيها المنتج الذروة و يكون هناك حماس مرتفع, ثم ينتشر العرض و يبلغ المنتج الذروة في هاته المرحلة يمكن أن يتوسع النشاط الى خارج مبتكريه الأوائل فيبدأ الضغط السلبي حيث يتزايد عدد العارضين للمنتج و يبدأ الفشل, أو ظهور عوائق أخرى ممكن أن تدفع المنحنى نحو التراجع.

– المرحلة الرابعة, الإنزلاق في الوادي: و بالرغم من استمرار الممولين المغامرين (رأس المال, المغامر) بتمويل المشروع الا أنه يستمر في التراجع حتى يصل إلى مرحلة يمكن تسميتها وادي الحزن أو وادي الموت, و هو ما يؤدي الى خروج الموضوع من السوق في حالة عدم التدارك خاصة و أن معدلات النمو في هذه المرحلة تكون جد منخفضة.

– المرحلة الخامسة, تسلق المنحدر: يستمر رائد الأعمال في هذه المرحلة بإدخال تعديلات على متجه و إطلاق إصدارات محسنة, لتبدا الشركة الناشئة بالنهوض من جديد بفضل الاستراتيجيات المطبقة و اكتساب الخبرة لفريق العمل, و يتم إطلاق الجيل الثاني من المنتج و ضبط سعره, و تسويقه على نطاق أوسع.

– المرحلة السادسة, مرحلة النمو المرتفع: في هاته المرحلة يتم تطوير المنتج بشكل نهائي و يخرج من مرحلة التجريب و الاختبار, و طرحه في السوق المناسبة, و تبدأ الشركة الناشئة في النمو المستمر و يأخذ المنحنى بالإرتفاع, حيث يحتمل أن 20 الى 30% من الجمهور المستهدف قد اعتمد الابتكار الجديد, لتبدأ مرحلة اقتصاديات الحجم و تحقيق الأرباح الضخمة.

الشكل(02): مراحل دورة حياة المؤسسة الناشئة من المرحلة الأولى الى المرحلة الأخيرة



المصدر: دغباج حنان, دحماني حياة _ مرجع سابق _ ص11

المطلب الثالث: أهداف المؤسسات الناشئة

تكتسي المؤسسات الناشئة خلال العقدين الأخيرية مكانة هامة في الاقتصاد العالمي و ذلك لتأثيرها على بعض المؤشرات الاقتصادية و تبرز أهداف الشركات الناشئة في:

* خلق الوظائف و تخفيض مستويات البطالة: تساهم الشركات الناشئة بشكل كبير في توفير فرص العمل لأفراد المجتمع, إذ أن فرص النمو السريع التي تميز هذا النوع من الشركات تجعلها قادرة على توليد فرص التشغيل, و قد أثبتت العديد من الدراسات على المستوى العالمي هذا الدور, ففي دراسة لمؤسسة فوكمان حول أهمية الشركات الناشئة في خلق فرص العمل تمكن الباحثون من إثبات أن الشركات الناشئة خلقت 5 ملايين فرصة عمل سنويا خلال الفترة 1992-2005 و هو مستوى أعلى بأربعة أضعاف من أي فئة عمرية للشركات الأخرى.

* زيادة إنتاج السلع و الخدمات: وفقا ل Ritchie و Swisher من مركز IDEA

(Intercommunicate de Développement Economique et d'Amenagement)

فإن الشركات الناشئة لديها تكنولوجيا أعلى بشكل غير متناسب مع حجمها و هذا ما يؤدي الى زيادة انتاج السلع و الخدمات و في تقرير صدر عام 2017 عم مركز الدراسات الاقتصادية في مكتب الإحصاء الأمريكي وجد الباحثون أن الشركات التي تتمتع بإنتاجية عالية هي المؤسسات الحديثة الشابة, و تقدم مساهمات غير متناسبة في نمو السلع و الخدمات.

* إحداث تأثير إيجابي في المجتمع: نظرا لأن الشركة الناشئة يمكن أن تثير الإبداع في المجتمع فيمكنها المساهمة في تغيير القيمة الموجودة في المجتمع و خلق قيمة عقلية جديدة تماشيا مع هذا, سوف يدرك الناس أن لديهم مسؤوليات جديدة لعملهم و تطويرهم الوظيفي

* فتح أسواق جديدة: تخلق الشركات الناشئة أسواقا جديدة أو تحول الأسواق القديمة تماما من خلال تقديم منتجات تغير الاقتصاد العالمي, و غالبا ما تخلق التقنيات الجديدة فرصا جديدة تستفيد منها الشركات الناشئة, ثم تخلق الشركات الناشئة قيمة هائلة مقارنة بالشركات الناضجة, و هو ما يدعم المنافسة و يدفع الاقتصاد نحو التطور.

* تعزيز البحث العلمي: يمكن للشركات الناشئة أن تساهم بشكل كبير في البحث و التطوير لأنها غالبا ما تتعامل مع التكنولوجيا العالية و الخدمات القائمة على المعرفة, حيث يعمل فريق البحث و التطوير في الشركة الناشئة كباحث عن الابتكار و يحافظ علىنمو الشركة, و يساهم بشكل جيد في التوجه التطبيقي أو العمل البحثي

في الجامعات و المعاهد و المؤسسات التعليمية الأخرى, نتيجة لذلك يمكن للشركات الناشئة تشجيع الطالب أو الباحثين على تنفيذ أفكارهم من خلال العمل عند الشركات الناشئة.[1]

المبحث الثالث: أثر الثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة (النماذج)

المطلب الأول: نموذج الحدث المقاولاتي 1982 Entrepreneurial Event Model

Shapero et Sokol (1982) شرح هذا العمل ثلاث مجموعات من العوامل التي تميز المتغيرات الهامة في الحياة, كما هو موضح في الشكل رقم(01). "الحركات السلبية" تشير الى الطلاق أو الهجرة أو الفصل, "الحالات الوسيطة" تمثل الخروج من الجيش أو المدرسة أو السجن, "الحركات الإيجابية" يمكن أن تكون تأثير الأسرة, وجود سوق أو المستثمرين المحتملين. في واجهة بين هذه العوامل الثلاثة و عامل الخلق, و المؤلفان حددا مجموعتين من المتغيرات الوسيطة: ادراكات الرغبة و الجدوى.

و يشير هذا النموذج القائم على النية ضمنيا Krueger et Carsrud (1993), Krueger et alii (2000) الى أنه من أجل تفضيل هذه الأخيرة, يجب على المرء أن يعمل في آن واحد على تصورات الرغبة و الجدوى.

الجدول رقم (02): نموذج الحدث المقاولاتي Shapiro et Sokol (1982)

التغيرات المهمة في الحياة			
"الحركات السلبية" "الحالات الوسيطة" "الحركات الإيجابية"	إدراك الرغب	إدراكات الجدوى	إنشاء المؤسسات

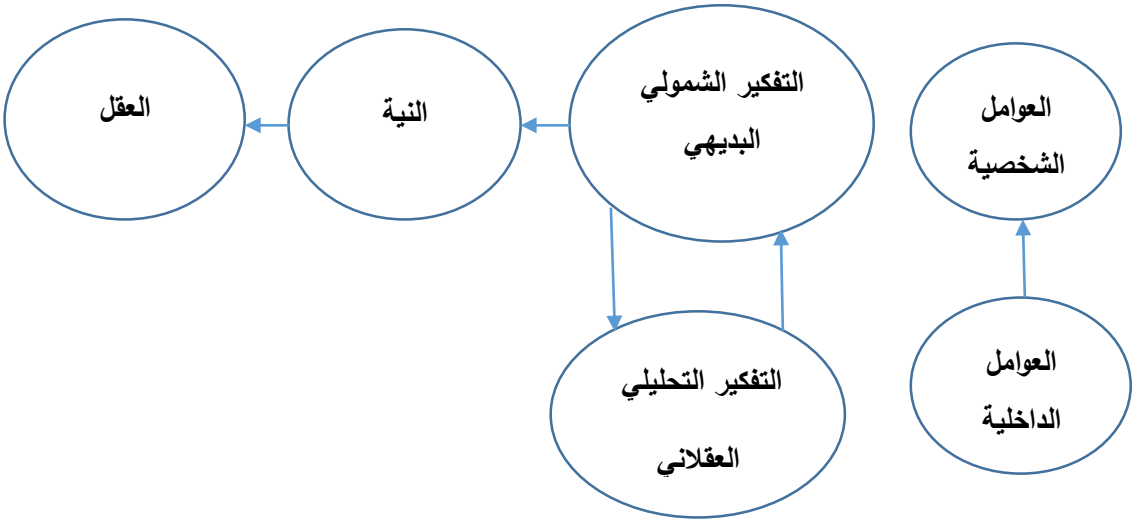
Source: Turker, D, Onvural, B Kursunluoglu, E. and Pinar, C. (2005), "Entrepreneurial prospensity: a field study on the Turkish university students", International of Buisiness, Economics and Management, Vol1, No03, p15

[1]– بوصوار لميس, بوالبعير عاندة _ واقع تمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر _ مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد نقدي و بنكي _ جامعة عبد الحفيظ بوالصوف _ كية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير _ ميلة _ 2021 _ ص10

المطلب الثاني: نموذج النية المقاولاتية Bird, Context of Entrepreneurial Intentionality 1988

حسب هذا النموذج فإن النية المقاولاتية تتوضح من خلال عاملين و هما العوامل الشخصية (الخبرة المقاولاتية, القدرات,...) و العوامل الخارجية (السياسية, الاجتماعية, الاقتصادية, ...الخ) و من هذين العاملين ينبثق عاملين آخرين يتنبآن بالنية المقاولاتية مباشرة و هما التفكير الشمولي البديهي و التفكير التحليلي العقلاني

الشكل رقم (03): نموذج النية المقاولاتية

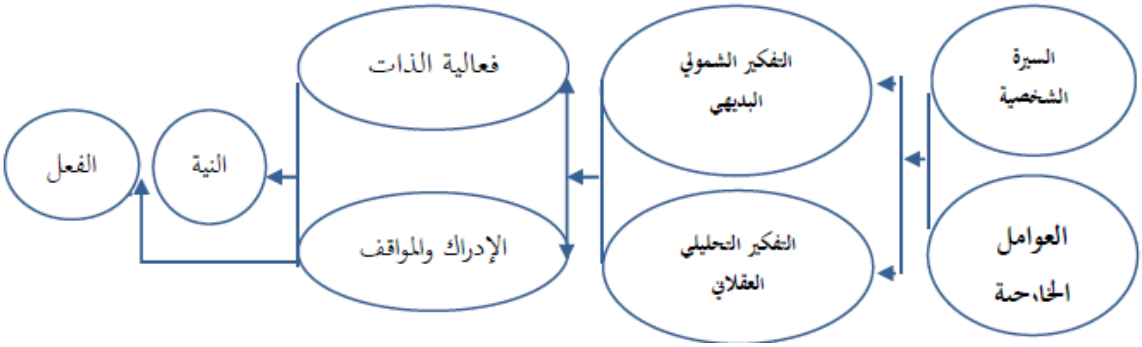


المصدر: يوسف سيد أحمد _ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص مالية المؤسسة بعنوان تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين _ دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM _ كلية العلوم الاقتصادية _ جامعة تلمسان _ 2018 _ ص27

نموذج النية المقاولاتية المعدل

هو تعديل لنموذج النية المقاولاتية ل Bird's (1988) حيث تم إضافة متغير فعالية الذات, تحدد النية المقاولاتية في النموذج المعدل عبر التفكير الشمولي البديهي الذي يؤدي الى فعالية الذات, و التفكير التحليلي العقلاني يؤدي الى إدراك المواقف, تعد فعالية الذات في النموذج نتيجة عملية معرفية تعمل على تفعيل العلاقة ما بين النية و السلوك المقاولاتي.

الشكل رقم (04): نموذج النية المقاولاتية المعدل



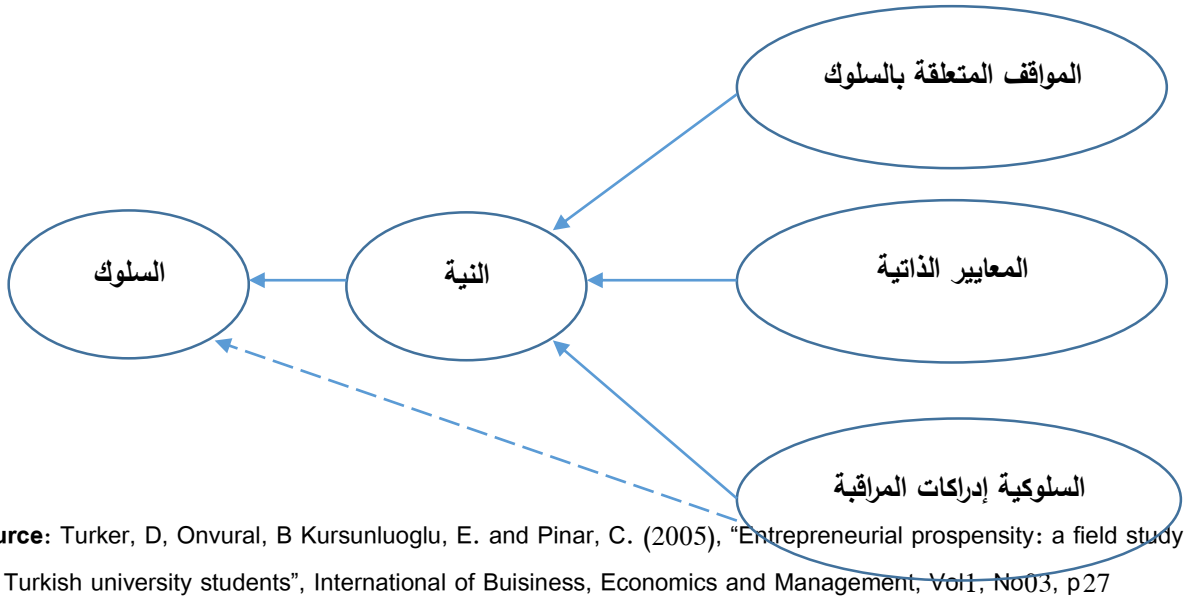
المصدر: يوسف سيد أحمد _ مرجع سابق _ ص28

المطلب الثالث: نظرية السلوك المخطط Ajzen The Theory Of Planned Behavior 1991

تستند هذه النظرية الى نموذج العمل المنطقي الذي وضعه Ajzen et Fishbein 1980, فهو يعطي نية الفرد المكان المكان الرئيسي في نشأة السلوك, يفترض Ajzen أن النية تتوقع تكون من خلال ثلاثة متغيرات

إذ تشمل المواقف المرتبطة بالسلوك تقييم الفرد للسلوك المطلوب. و هي تعتمد على النتائج المحتملة لهذا الأخير و تتجلى في الإجراءات لجعله حقيقية واقعة. هذه المواقف تشير الى مفهوم الرغبة ل Shapero et Sokol (1982) [1]

الشكل رقم (05): نظرية السلوك المخطط ل Ajzen (1991)



Source: Turker, D, Onvural, B Kursunluoglu, E. and Pinar, C. (2005), "Entrepreneurial prospensity: a field study on the Turkish university students", International of Buisiness, Economics and Management, Vol1, No03, p27

[1]– أوبختي نصيرة, بوجنان توفيق, مروان محمد النسور _ مرجع سابق _ ص746

خلاصة الفصل:

و تعد الثقافة و المقاولة ظاهرتين متسعتان و مرتبطتان بالسلوك الانساني, خاصة اليوم في ظل تغير أنماط الإنتاج و التحولات السوسيو–اقتصادية و التوجه نحو الريادسة و الإبتكارية و خلق القيمة, حيث تلعب الثقافة المقاولاتية دورها من عدة نواحي خاصة عندما يتعلق الأمر بتأثيراتها على السلوك المقاولاتي و الإداري–التنظيمي, بالتالي يكن القول أن الفعل المقاولاتي لا يمكن أن يتواجد و يزدهر في أي مجتمع كان, إلا بتوافر المناخ الثقافي و البيئة الاجتماعية الملائمة و المحفزة على خلق ثقافة المقاولاتية, التي تصبح تباعا متضمنة في سلوك الأفراد و طريقتهم في الحياة, فمن خلال ثقافة المقاولاتية تولد الأفكار و الإبداعات و تنطلق القدرات و تنشأ المؤسسات

و في هذا الاطار تعتبر المؤسسات الناشئة نظرا لخصائصها المتميزة الحل الأنجع أمام الدول, للخروج من التقوقع الاقتصادي المنصب غالبا في قطاع معين أو قطاعات محدودة, و حتى تؤدي هذه المؤسسات بشكل فعال وجب عليها أثناء دورة حياتها و باختلاف مراحلها استثمار الكثير من الوقت و المال في عملية رصد و متابعة و تحليل مختلف التغيرات الحاصلة في بيئتها التسويقية على المستويين الداخلي و الخارجي, الأمر الذي يسمح لها بتحقيق مجموعة من المنافع, في مقدمتها اعداد و صياغة استراتيجية تسويقية فعالة, تمكنها من استثمار الفرص و تجنب التهديدات الموجودة على مستوى البيئة الخارجية من جهة, و من جهة أخرى تمكنها من تقوية نقاط القوة و معالجة نقاط الضعف على مستوى البيئة الداخلية.

الفصل الثالث

دراسة حالة مقاولي ولاية سعيدة

تمهيد:

كمحاولة لإختبار الفرضيات التي وضعناها لهاته الدراسة, سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري الذي يؤكد الأثر الكبير للسمات المشكلة للثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة, و ذلك من خلال دراسة تطبيقية على مقاولي ولاية سعيدة, من خلال توزيع استبيان يشمل عددا من المحاور التي تمثل مختلف متغيرات الدراسة, و من خلال التحليل الإحصائي سنخلص في النهاية لاختبار الفرضيات و الإجابة عن الإشكالية و التساؤلات المطروحة.

و لتحقيق ذلك فقد إحتوى هذا الفصل على المحاور التالية:

المبحث الاول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: تحليل البيانات, اختبار الفرضيات, عرض النتائج و تحليلها

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تم تطبيق هده الدراسة على المقاولين – سعيدة – قررنا استخدام أسلوب العينات العشوائية ، تم انتقاء عناصر العينة.

سنستعرض في هدا المبحث الإجراءات المنهجية المعتمدة في تطبيق الدراسة الميدانية المتمثلة في :

1- تحديد مجتمع الدراسة و عينتها
2- تحليل أسلوب جمع البيانات وأدوات التحليل الاقتصادي

المطلب الأول : تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.

أولا : تحديد بمجتمع الدراسة :

تم توزيع (35) استبيان للمقاولين ، حيث تم استرجاع (32) و بعد الاطلاع عليها و التدقيق فيها تبين أن هناك (02) استبيانات غير صالحة لأغراض التحليل الإحصائي من طرف المقاولين . و بهذا يكون عدد الاستبيانات التي تم اعتمادها لغاية التحليل الإحصائي (30).

ثانيا : طرق جمع البيانات .

اعتمدنا في هذه الدراسة على :

– تصميم استبيان من أجل جمع البيانات من عينة الدراسة، حول ما هي الحقوق المتوفرة وهل يتم حماية كل من العمال.

– استخدام أسلوب الإحصاء التحليلي الذي يتناسب مع أهداف الدراسة، و ذلك لاختبار الفرضيات، و وصف العلاقة بين المتغير المستقل من جهة، و المتغير التابع من جهة أخرى، و ذلك من خلال:

- استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.26.) لمعالجة البيانات و تحليلها و استخراج نتائج الدراسة ، كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ، الوصفية ،والاستدلالية التي تتناسب مع متغيرات الدراسة المختلفة على النحو التالي :
- اختبار ثبات أداة الدراسة ، من خلال قياس الاعتمادية من خلال اختبار كرونباخ ألفا (cronbach's coefficient Alpha) لقياس درجة الاتساق لفقرات الأداة و متغيرات الدراسة ككل .
- احتساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان إجابات أفراد عينة الدراسة و اتجاهاتهم

ثالثا : نتائج الدراسة .

الجدول رقم (03) يلخص فيه نتائج استبيان المقاولين

الاستبيانات الموزعة و المستلمة	الاستبيانات الموزعة و المستلمة من العمال
الاستبيانات الموزعة	35
الاستبيانات المستلمة	32
الاستبيانات المستثناة	02
الاستبيانات المعتمدة للتحليل الإحصائي	30

المصدر : من إعداد الطالبتين بناءا على نتائج الاستبيانات المجمعة

المطلب الثاني : إختبار ألف كرونباخ.

اختبار ألفا كرونباخ لإستبيان المقاوليين.

بعد استخدام اختبار (كرونباخ ألفا) لقياس الاتساق الداخلي ، بلغت قيمة ألفا بالنسبة لجميع فقرات استبانه العمال 71.3 في المائة ، و يلاحظ إن جميع فقرات قيم ألفا أكبر من النسبة المقبولة مما يعكس ثبات أداة القياس ، و هذا يمثل نسبة مقبولة لأغراض ثبات الاتساق الداخلي

الجدول رقم (04) يوضح نتيجة إختبار ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد المتغيرات
0.713	**23**

المصدر : أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

المطلب الثالث : أسلوب البيانات

ثم جمع البيانات اللازمة للدراسة من خلال أسلوب الاستقصاء حيث قمنا بتصميم استمارة بحث موجهة إلى المقاولين بسعيدة.

وفيما يتعلق بتصميم استمارة البحث، فقد تكونت من ثلاثة أجزاء وهي كالتالي:

الجزء الأول:

ويتعلق هدا الجزء بالبيانات الشخصية من الجنس،و العمر، والمستوى ألتعلمي ،و نوع النشاط و الخبرة و مكان الإقامة .

الجزء الثاني: يتكون من ثلاثة محاور

*المحور الأول, ويقوم على خصائص المقاولاتية من خلال عشرة عبارات و المتمثلة في:

- تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك .
- تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة.
- تثق في نفسك و في قدراتك.
- لديك الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما ستحصل عليه من عوائد على المدى الطويل.
- تستطيع عادة على حل المشكلات التي تواجهك.
- تستغل الوقت بكفاءة.
- تبدأ بجمع اكبر عدد من المعلومات قبل البدء بالعمل.
- تدقق في المعلومات لتحقيق النجاح في العمل.
- تفكر في المزايا و العيوب للخيارات المختلفة لانجاز المهام بكفاءة.
- تقديم دائما أفكار جديدة لتحسين عملك .

* المحور الثاني, ويتعلق هدا الجزء، بدوافع المقاولين ، من خلال خمسة عبارات و المتمثلة في :

- حصول على الاستقلالية.
- الحصول على السلطة .
- خلق و إنشاء مؤسسة ناجحة.
- الخروج من البطالة.
- تحصيل ربح أموال أكثر.

* المحور الثالث: ويقوم على المقومات البيئية و الثقافية خلال ثماني عبارات و المتمثلة في:

- تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك .
- تحفزك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك.
- يوجد من في عائلتك من يدير مشروع خاص به.
- تعتبر القروض الربوبية حاجز إمام إنشاء مؤسستك.
- تعتبر كل منcnac, angem,ansej, fgar محفز لإنشاء المشاريع.
- اتخاذ القرار بمفردك ضروري لنجاحك.
- اعتقد إن إنشاء المؤسسة هو مجال يخص الرجال.
- أتعتقد أن النجاح هو مسالة حظ

المبحث الثاني : تحليل البيانات، اختيار الفرضيات، وعرض النتائج و تحليلها

سنحاول في هدا المبحث التركيز على أربعة نقاط رئيسية هي:

. وصف خصائص عينة الدراسة.

. التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة.

. اختبار فرضيات البحث

.عرض نتائج الدراسة و مناقشتها.

المطلب الأول: تحليل الاستبيان

أولا : البيانات الشخصية

بغرض التعرف على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ، تناول الجزء الأول من الاستبيان بعض البيانات الشخصية لأفراد العينة وهي : الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، مكان الإقامة، نوع النشاط، الخبرة السابقة.

1- الجنس:

يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول(05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

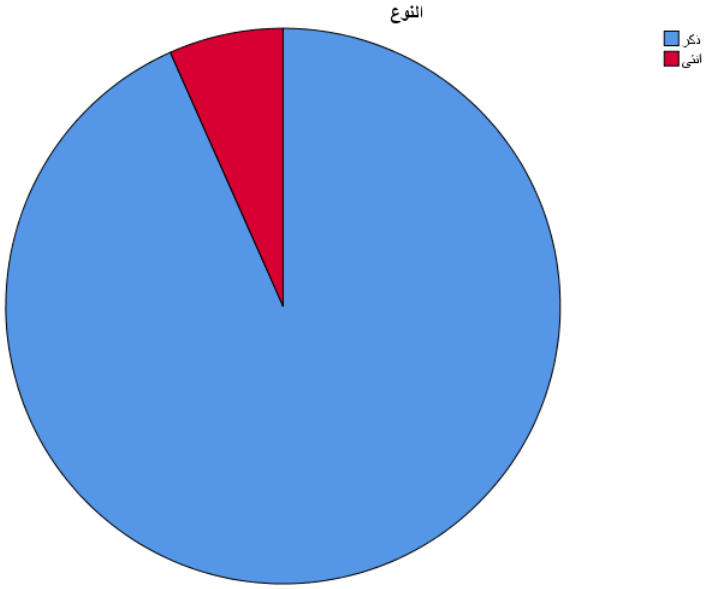
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية(%)
ذكر	**28**	**%93.3**
أنثى	**02**	**%6.7**
المجموع	**30**	**%100**

المصدر : من إعداد الطالبتان بناءا على نتائج الاستبيانات المجمعة

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن نسبة عالية من أفراد العينة هم من الذكور، حيث بلغ عددهم28 فردا، أي بنسبة. 93.3في المائة ، في حين بلغ عدد الإناث 02 ، أي بنسبة 6.7في المائة.

و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي:

الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.



المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على spss v 26

3- العمر: يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول(06): توزيع أفراد العينة حسب العمر.

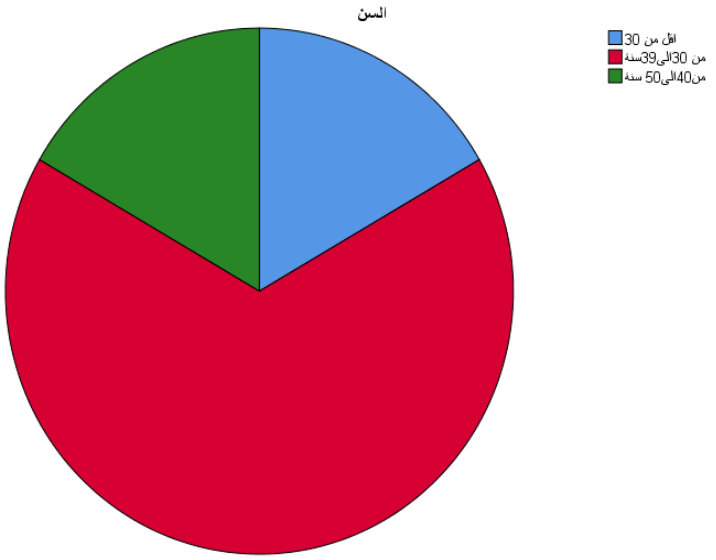
الفئة العمرية	التكرارات	النسبة المئوية(%)
أقل من 30 سنة	**05**	**%16.7**
من 30 - 39سنة	**20**	**%66.7**
من 40- 50 سنة	**05**	**%16.7**
أكثر من50 سنة	/	/
المجموع	**30**	**%100**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن معظم أفراد العينة هم من الفئة العمرية (30-39) سنة، حيث بلغ عددهم 20 فردا و بنسبة مقدارها 66.7 في المائة ، حيث تتساوى الفئتين العمريتين اقل من 30 سنة بين 40-50، و البالغ عددهم 05 أفراد أي بنسبة 16.7في المائة ، ونلاحظ أن من بين المقاولين ليس من بينهم أشخاص يتجاوز أعمارهم 50 سنة .

و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي:

الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب العمر.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على spss v 26

3- المستوى التعليمي: يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول(07): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية(%)
ابتدائي	**01**	**%3,3**
متوسط	**06**	**%20,0**
ثانوي	**09**	**%30,0**
تكوين و تمهين	**04**	**%13,3**
جامعي	**10**	**%33,3**
المجموع	**30**	**%100**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة هم الجامعيين البالغ عددهم 10 بنسبة 33.3%، يليهم أصحاب المستوى التعليمي الثانوي و البالغ عددهم 09 فردا أي بنسبة 30%، حيث بلغ عدد أفراد العينة من أصحاب المستوى المتوسط 06 أفراد و بنسبة 20% ، ويليه المستوى تكوين و تمهين 04 أفراد و بنسبة 13.3%،حيث بلغ عدد أفراد العينة أصحاب المستوى الابتدائي 01 بنسبة 3.3%.

و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي:

الشكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على spss v 26

4- مكان الإقامة: يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة مكان الإقامة :

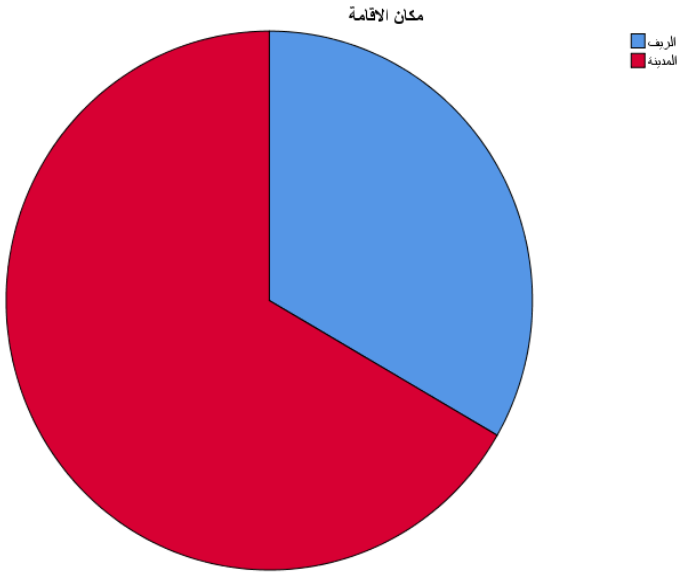
جدول(08): توزيع أفراد العينة مكان الاقامة.

مكان الإقامة	التكرارات	النسبة المئوية(%)
الريف	**10**	**%33.3**
المدينة	**20**	**%66.7**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن المقاولين ساكنين في المدينة، بلغ عددهم 20 فردا، أي بنسبة 66.7% ، بينما بلغ عدد المقاولين ساكنيين في الريف البالغ عددهم 10 عاملي أي بنسبة 33.3%

الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة مكان الإقامة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على spss v 26

5- نوع النشاط: يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط

جدول(09): توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط.

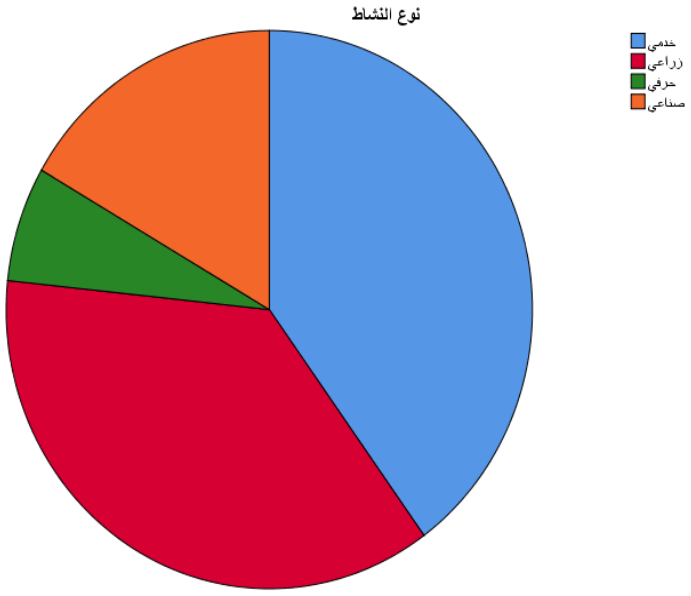
نوع النشاط	التكرارات	النسبة المئوية(%)
خدمي	**12**	**%40**
زراعي	**11**	**%36.7**
حرفي	**02**	**%6.7**
صناعي	**05**	**%16.5**
المجموع	**30**	**100**

المصدر: من إعداد الطالبتان بناءا على نتائج الاستبيانات المجمعة

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن غالبية الأفراد العينة من ذوى النشاط الخدمي ، حيث بلغ عددهم12 فردا، أي بنسبة. 40% ، يليهم أصحاب النشاط زراعي بالغ عددهم 11 فرد ، أي بنسبة 36.7%.حيث بلغ عدد أفراد النشاط حرفي صناعي بالغ عددهم 05، اي بنسبة 16.5%،حيث بلغ أفراد النشاط حرفي بالغ عددهم 02،أي بنسبة 6.7%

و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي:

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب نوع النشاط.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على spss v 26

6- الخبرة السابقة: يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة حسب الخبرة السابقة:

جدول(10): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة السابقة.

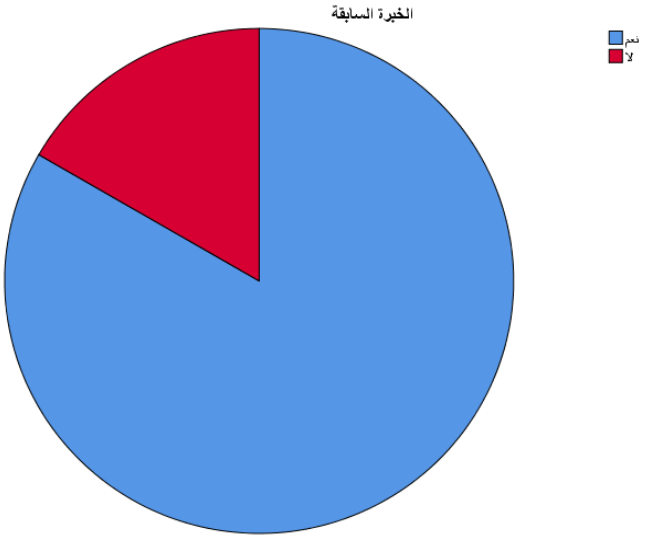
الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية(%)
نعم	**25**	**%83.3**
لا	**05**	**%16.7**
المجموع	**30**	**100**

المصدر: من إعداد الطالبتان بناءا على نتائج الاستبيانات المجمعة

يلاحظ من الجدول أعلاه، إن غالبية الأفراد العينة يتميزون بالخبرة ، حيث بلغ عددهم25 فردا، أي بنسبة 83.3% ، في حين بلغ عدد أفراد الذين لا يتمتعون بالخبرة 05 افرد ، أي بنسبة 16.7%.

و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي:

الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة السابقة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على spss v 26

المطلب الثاني: نتائج الدراسة

فرضيات الدراسة:

تنطلق الفرضيات الموضوعة لهذه الدراسة من الأهداف المذكورة أعلاه وهيكل التالي:

I) تساهم الثقافة المقاولتين في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر.

II) توجد علاقة بين السمات الشخصية و إنشاء المؤسسات الناشئة.

III) توجد علاقة بين الدوافع و إنشاء المؤسسات الناشئة.

IV) توجد علاقة بين المقومات البيئية و الثقافية و إنشاء المؤسسات الناشئة.

اختبار الفرضية الأولى:

H0: لا تساهم الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر.

H1: تساهم الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر.

الجدول رقم(11) يوضح الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الأولى

رقم السؤال	السؤال
Q1	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك
Q4	لديك الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما ستحصل عليه من عوائد على المدى الطويل
Q8	تدقق في المعلومات لتحقيق النجاح في عمل
Q10	حصول على الاستقلالية

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

نتيجة الاختبار	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية df	احتمال t المحسوب	مستوى المعنوية المستخدم
رفض فرضية العدم	**30**	**1.7892**	**0.34414**	**0.4819**	**37.129**	**29**	**0.000**	**%5**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول ما يلي:

- انخفاض المتوسط الحسابي المتحصل عليه محل الدراسة عن معيار المتوسط المقبول (1.5).
- احتمال t المحسوب يساوي (0)، و هو أقل من مستوى المعنوية المستخدم (0.05).

و هذا يعني وجود فروق معنوية سالبة، و بالتالي يتم رفض فرضية العدم، و قبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو التالي:

تساهم الثقافة المقاولتين في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر.

اختبار الفرضية الثانية:

H0– لا توجد علاقة بين السمات الشخصية و إنشاء المؤسسات الناشئة.

H1– توجد علاقة بين السمات الشخصية و إنشاء المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم (13) يوضح الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الثانية

رقم السؤال	السؤال
Q2	تملك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة
Q5	تستطيع عادة على حل المشكلات التي تواجهك

المصدر: من لإعداد الطالبتين

الجدول رقم(14) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

نتيجة الاختبار	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية df	احتمال t المحسوب	مستوى المعنوية المستخدم
رفض فرضية العدم	**30**	**1.8725**	**0.43409**	**0.6078**	**30.806**	**29**	**0.000**	**%5**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول ما يلي:

- انخفاض المتوسط الحسابي المتحصل عليه محل الدراسة عن معيار المتوسط المقبول (1.5).
- احتمال t المحسوب يساوي (0)، و هو أقل من مستوى المعنوية المستخدم (0.05).

و هذا يعني وجود فروق معنوية سالبة، و بالتالي يتم رفض فرضية العدم، و قبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو التالي:

توجد علاقة بين السمات الشخصية و إنشاء المؤسسات الناشئة

اختبار الفرضية الثالثة:

H0– لا توجد علاقة بين الدوافع و إنشاء المؤسسات الناشئة.

H1 – توجد علاقة بين الدوافع و إنشاء المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم (15) يوضح الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الثالثة

رقم السؤال	السؤال
Q12	حصول على السلطة
Q13	خلق و إنشاء مؤسسة ناجحة
Q15	تحصيل ربح أموال أكثر

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

نتيجة الاختبار	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية df	احتمال t المحسوب	مستوى المعنوية المستخدم
رفض فرضية العدم	**30**	**2.6405**	**0.78554**	**0.11000**	**24.005**	**29**	**0.000**	**%5**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول ما يلي:

- انخفاض المتوسط الحسابي المتحصل عليه محل الدراسة عن معيار المتوسط المقبول (2.5).
- احتمال t المحسوب يساوي (0)، و هو أقل من مستوى المعنوية المستخدم (0.05).

و هذا يعني وجود فروق معنوية سالبة، و بالتالي يتم رفض فرضية العدم، و قبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو التالي:

توجد علاقة بين الدوافع و إنشاء المؤسسات الناشئة

اختبار الفرضية الرابعة :

H0– لا توجد علاقة بين المقومات البيئية و الثقافية و إنشاء المؤسسات الناشئة.

H1– توجد علاقة بين المقومات البيئية و الثقافية و إنشاء المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم (17) يوضح الأسئلة الموجهة لاختبار الفرضية الرابعة

رقم السؤال	السؤال
Q16	تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك
Q17	تحفزك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك
Q18	يوجد من في عائلتك من يدير مشروع خاص به
Q20	اتخاذ القرار بمفردك ضروري لنجاحك

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول رقم (18) يوضح نتائج اختبار الفرضية الرابعة

نتيجة الاختبار	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية df	احتمال t المحسوب	مستوى المعنوية المستخدم
رفض فرضية العدم	**30**	**2.6627**	**0.71273**	**0.9980**	**26.680**	**29**	**0.000**	**%5**

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول ما يلي:

- انخفاض المتوسط الحسابي المتحصل عليه محل الدراسة عن معيار المتوسط المقبول (2.5).
- احتمال t المحسوب يساوي (0)، و هو أقل من مستوى المعنوية المستخدم (0.05).

و هذا يعني وجود فروق معنوية سالبة، و بالتالي يتم رفض فرضية العدم، و قبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو التالي:

توجد علاقة بين المقومات البيئية و الثقافية و إنشاء المؤسسات الناشئة

خلاصة الفصل :

يمكننا أن نستنتج من خلال هاته الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في هذا الفصل, و التي كانت في شكل تحليل استبيان وزع على عدد من مقاولي ولاية سعيدة, أن منشئي المؤسسات الناشئة في الجزائر يمتلكون و بشكل متفاوت السمات الشخصية المشكلة للثقافة المقاولاتية.

إن نتائج هاته الدراسة التطبيقية تفتح لنا بابا واسعا أمام دراسات أخرى تبحث ابتداء في مفهوم المقاول الجزائري, أمام مفهوم المقاول عند أغلب الدراسات النظرية, ثم البحث في السبل الكفيلة بخلق الروح و الثقافة المقاولاتية في المجتمع.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

لقد جاءت هاته المذكرة كمحاولة بحثية للتعرف على أهم الخصائص الشخصية للثقافة المقاولاتية لدى المقاولين الجزائريين, و من ثم أثرها عليهم في إنشاء مؤسساتهم الناشئة, و على هذا الأساس تم صياغة الإشكالية الرئيسية التالية: إلى أي حد تساهم الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر؟, و بعد الدراسة النظرية و التطبيقية للإشكالية و التي اختتمت باختبار الفرضيات, فإنه يمكننا من خلال هاته الخاتمة مناقشة أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة بالإضافة لبعض التوصيات و المقترحات, لنختتم بفتح الباب أمام باحثين آخرين لتغطية الجوانب التي أهملها أو أغفلها هذا البحث, و التي نراها تشكل آفاق بحث واعدة للمهتمين بهذا المجال.

1. نتائج الدراسة.

قسمنا النتائج التي تحصلنا عليها في هذا البحث إلى نتائج نظرية و أخرى تطبيقية متعلقة بنفي أو إثبات فرضيات الدراسة, و ذلك كما يلي:

- المقاولة هي الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بصفة عامة ونجاح إنشاء المؤسسات المصغرة بصفة

- يمكن اعتبار التعريف الموالي تعريفا شاملا للمقاولاتية: "المقاولاتية هي سيرورة تسعى لمعرفة و استكشاف (تقييم), و استغلال الفرص بهدف خلق نشاط معين.

- هناك أسلوبين أساسيين لتعريف المقاول هما: الأسلوب الوظيفي و الذي يرتكز على سلوك المقاول و وظائفه إذ يعتمدها أساسا للدلالة عليه, و الأسلوب الوصفي الذي يعرف المقاول بناءا على صفاته و خصائصه.

- تتشكل الثقافة المقاولاتية للفرد من امتلاكه لجملة من الخصائص المقاولاتية المفتاحية, و التي تشكل شخصية المقاول و تؤثر في سلوكه و قدراته و استعداداته, و تتداخل متغيرات متعددة (اجتماعية, عائلية, نفسية, اقتصادية...الخ) في تحديد و تكوين هاته الخصائص المقاولاتية.

- هناك الكثير من الدراسات التي ركزت على خصائص و صفات المقاول خاصة تلك المرتبطة بالمقاربة السلوكية, و هناك الكثير من التصنيفات في هذا الصدد, لكن أهم الخصائص التي تتقاطع عندها معظم الدراسات هي (الحاجة للإنجاز, الثقة بالنفس, الإبداع, الاستقلالية و تحمل المسؤولية, الميل للمخاطرة, المبادرة), و هي نفس الخصائص التي اعتمدناها في دراستنا كمكونات الثقافة المقاولاتية.

- يتأثر المقاولون الجزائريون في إنشاء المؤسسات المؤسسات الناشئة بمجموعة من الخصائص المقاولاتية على رأسها روح المبادرة , الثقة بالنفس, الاستقلالية و تحمل المسؤولية.

– من خلال الاعتماد على نموذج SHAPERO الذي قام بحصر لأهم العوامل الذاتية (الخصائص، الدوافع، الكفاءة) التي تؤثر إيجابا على القدرة على إنشاء المؤسسة، وكذلك حصر عوامل المحيط المتعلقة بالمحيط الاقتصادي(مساعدات الدولة وسياسة الحكومة ثقافة المجتمع، التكوين)، والتي أوضح أنها لها أثر كبير قد يكون ايجابي او سلي حسب ظروف كل دولة في إنشاء المؤسسات المصغرة

– يوجد تأثير للثقافة المقاولاتية مجتمعة على إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر و هو ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية.

2. المقترحات.

انطلاقا من واقع المؤسسات الناشئة في الجزائر و الذي يظهر الفجوة الكبيرة بين ما هو مخطط له و بين الواقع من حيث عدد المؤسسات و مجالات نشاطها و قدرتها على التوظيف و مساهمتها في الاقتصاد الوطني...الخ و اعتمادا على النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية, سنحاول تقديم جملة من التوصيات لواضعي السياسات في القطاعات التي لها علاقة بالمقاولاتية و إنشاء المؤسسات الناشئة بهدف مساعدتهم على وضع خطط و برامج أكثر فعالية تمكن من النهوض بهذا لاقطاع.

– السعي لنشر ثقافة المقاولة في المجتمع ككل, من خلال التركيز على الفضاءات و الآليات التي تمكن من دعم و خلق الصفات المقاولاتية لدى الأفراد, و كذا الرفع من التوجه المقاولاتي لديهم و جعل العمل الحر هو الهدف الذي يسعى إليه الجميع.

– يعتبر التعليم بمختلف أطواره و أنواعه من أهم الأدوات التي تمتلكها الدول لخلق و تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الأفراد, لذلك على الجزائر أن تركز على تكييف البرامج و الأساليب التعليمية و جعلها منمية للإبداع و المبادرة و مكتشفة للمواهب, و إدراج مادة المقاولاتية ضمن المناهج التعليمية قصد غرس ثقافة المقاولة لدى النشء, و تزويدهم بالمهارات الكفيلة بجعلهم قادرين أن يكونو أصحاب مشاريع مستقبليين و منشئين للثروة بدل انتظارهم الحصول على وظيفة.

– العمل على تفعيل دور الجامعة من خلال ملائمة البرامج الدراسية مع الواقع الاقتصادي, و التركيز على الجوانب التطبيقية و توفير تدريبات عملية للطلبة, بالإضافة الى جعل الجامعة همزة وصل اتجاه عالم الأعمال و النماذج المقاولاتية الناجحة, كما يجب للجامعة أن توفر للطلبة تدريبات متخصصة في مجال المقاولاتية و كيفية اكتشاف الأفكار و الفرص و تحويلها لمشاريع ناجحة.

– التكثيف من المعارض التي تهتم بالتجهيزات الصناعية و التكنولوجيات الجديدة و التطورات في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي, فهاته المعارض هي من أهم مصادر أفكار المشاريع الجديدة.

3. آفاق الدراسة.

لا تزال الدراسات الأكاديمية في مجال المقاولاتية و المؤسسات الناشئة محتشمة الى حد كبير, لذلك فان هناك الكثير من الجوانب المظلمة و المبهمة في هذا المجال البحثي, و التي يتوجب على الباحثين المتخصصين توجيه جهودهم البحثية خاصة الميدانية و التطبيقية منها بهدف الوصول لفهم أكثر للتركيبة الشخصية للمقاول الجزائري, و فهم طبيعة العملية المقاولاتية في الجزائر و كيفية علاج الاختلالات الحاصلة فيها, بالإضافة لوضع تصور واضح لكلفية النهوض بقطاع المؤسسات الناشئة في الجزائر, و في هذا الصدد نقترح جملة من المواضيع البحثية كما يلي:

– محددات التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري.

– أثر الخصائص الالديمغرافية (الجنس, التعليم, الأصول العائلية...الخ) على الميول المقاولاتية للشباب الجزائري.

– العائلة كمؤشر للتوجه المقاولاتي لدى أفرادها.

– اكتشاف و تطوير فرص الأعمال في الجزائر.

– أثر العوامل البيئية على نجاح المشاريع المقاولاتية في الجزائر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. المراجع باللغة العربية.

أ. الكتب و المجلات.

- أوبختي نصيرة,بوجنان توفيق,مروان محمد النسور _ دور الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر _ مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية _ المجلد 13 _ العدد 03 _ تلمسان _ 2020/12/31.

- بوبكر عبد القادر _ دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الشباب الجامعي _ مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية _ المجلد13 _ العدد01 _ الجزائر _ 2021.

- د.فينوس, د.بوناجن, م.شيلا, م,سيسون _ الثقافة المقاولاتية و توجهات أصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة في مملكة البحرين _ مجلة المشاريع المصغرة و تنمية المقاولاتية _ المجلد07 _ العدد01 _ البحرين _ 2019.

- د. بسام سمير الرميدي _ تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب _ مجلة اقتصاديات المال و الأعمال JFBE _ العدد السادس _ مصر _ جوان 2018.

- فايز جمعة صالح النجار،عبد الستار محمد علي _ الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة _ ط1 _ دار حامد للنشر والتوزيع _ 2008 _ عمان _ ص10.

- بوبكر عبد القادر _ دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الشباب الجامعي _ مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية _ المجلد13 _ العدد01 _ الجزائر _ 2021.

- مصطفى محسن _ التربية و تحولات عصر العولمة: مداخل للفقد و الاستشراف _ المركز الثقافي العربي _ الدار البيضاء _ بيروت _ ط1.

- د. أشواق بن قدور, د.محمد بالخير _ أهمية نشر ثقافة المقاولة و إنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة _ مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية _ العدد11 _ المركز الجامعي لتامغنست, الجزائر _ جانفي 2017.

- ديناوي أنفال عائشة, زرواط فاطمة الزهراء _ المؤسسات الناشئة قاطرة الجزائر الجديدة للنهوض بالاقتصاد الوطني "التحديات و آليات الدعم" _ حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية _ المجلد07 _ العدد03 _ 2021/01/31.

- رمضاني مروى, بوقرة كريمة _ تحديات المؤسسات الناشئة في الجزائر (نماذج لشركات ناشئة ناجحة عربيا) _ حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية _ المجلد07 _ العدد03 _ 2021/01/31.

ب. الرسائل الجامعية.

- لفقير حمزة _ روح المقاولة و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر _ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه _ جامعة أمحمد بوقرة _ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير _ بومرداس _ 2017.

- بن شهرة محجوبة _ مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة _ مذكرة لنيل شهادة الماستر _ جامعة محمد بوضياف _ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير _ المسيلة _ 2017.

- بدراوي سفيان _ ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول _ رسالة لنيل شهادة الدكتوراه _ جامعة ابي بكر بلقايد _ كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية _ تلمسان _ 2015.

- سناسلي مخطارية _ قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال _ مذكرة لنيل شهادة الماستر _ جامعة الدكتور مولاي الطاهر _ كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير _ سعيدة _ 2019.

- بوصوار لميس, بوالبعير عاندة _ واقع تمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر _ مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد نقدي و بنكي _ جامعة عبد الحفيظ بوالصوف _ كية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير _ ميلة _ 2021.

- يوسف سيد أحمد _ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص مالية المؤسسة بعنوان تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين _ دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM _ كلية العلوم الاقتصادية _ جامعة تلمسان _ 2018.

ب. المواقع الإلكترونية.

- https://www.startupranking.com/countries _ آخر زيارة للموقع 07/06/ 2022 _ بتوقيت 16:30

2. المراجع باللغات الأجنبية.

- Djebar Souad,Nadji Amina _ L'entrepreneuriat scolaire comme outil pour construire et développer les attitudes entrepreneuriales _ Revue Algérienne d'économie et gestion _ Vol 14 _ N 01 _ Sidi Bel Abbes _ 2020.

- Belgin Aydintan, Aykut goksel _ Gender, Business Education, Family Background and Personal Traits; A Multi Dimensional Analysis of Their Effects On Entrepreneurial Propensity: Findings From Turkey _ International journal of Buisiness and Social Science _ Vol. 2 _ No. 13 _ July 2011 _ USA

- Monaughan Sheryl Elaine _ Capturing the entrepreneurial spirit: A study to identify the personality characteristics of entrpreneurs _ A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology _ CALIFORNIA SCHOOL OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGY Los Angeles _ USA

- Innocent Okoi,Akaninyene Billy Orok _ Entrepreneurship Orientation and Entrepreneurship Culture and the Performance of Small and Medium-scale Enterprises _ Webology _ Volume 18 _ Number 2 _ Nigeria _ December 2021

- Turker, D, Onvural, B Kursunluoglu, E. and Pinar, C. (2005), "Entrepreneurial prospensity: a field study on the Turkish university students", International of Buisiness, Economics and Management, Vol1, No03

الملاحق

ملحق رقم (01): يبين استبيان الدراسة.

جامعة الدكتور مولاي الطاهر . سعيدة .

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

تخصص :اقتصاد وتسيير المؤسسات

قسم :العلوم الاقتصادية

إستبيان الدراســـة

الأخ الفاضل ، الأخت الفاضلة. السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تحية طيبة وبعد:

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر في علوم الاقتصادية تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات، الموسومة بـ: **أثر الثقافة المقاولاتية على إنشاء المؤسسات الناشئة**

علما أن البيانات التي سيتم الإدلاء بها سوف تحاط بالسرية التامة، ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

لذا نرجو منكم التكرم بملأ هذا الاستبيان و الإجابة على العبارات بكل موضوعية و صراحة و من ثم وضع العلامة **(X)** بالمكان المناسب .

إعداد الطالبتين

- عوفي سهام زينب .
- حويشي حورية كوثر.

تحت إشراف الأستاذ:

- بدري عبد المجيد

السنة الجامعية:

2022/2021

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- الفئة العمرية:

أقل من 30 ☐ من 30 الى 39 سنة ☐ من 40 الى 50 سنة ☐ اكثر من 50

3- المستوى التعليمي:

إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ تكوين و تمهين ☐ جامعي ☐

4- مكان الإقامة: الريف ☐ المدينة ☐

5- نوع النشاط: خدمي ☐ زراعي ☐ حرفي ☐ صناعي ☐

6- الخبرة السابقة: هل عملت قبل إنشاء مؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

القسم الثاني: محاور الإستبيان

الترقيم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
	المحور الأول: السمات الشخصية			
01	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك			
02	تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة			
03	تثق في نفسك و في قدراتك			
04	لديك الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما ستحصل عليه من عوائد على المدى الطويل			
05	تستطيع عادة على حل المشكلات التي تواجهك			
06	تستغل الوقت بكفاءة			
07	تبدأ بجمع أكبر عدد من المعلومات قبل البدء بالعمل			
08	تدقق في المعلومات بحثا عن فرصة لتحقيق النجاح في العمل			
09	تفكر في المزايا و العيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة			
10	تقدم دائما أفكارا جديدة لتحسين عملك			

	المحور الثاني: الدوافع			
01	الحصول على الاستقلالية			
02	الحصول على السلطة (أرغب في تسيير الأشخاص واتخاذ القرار)			
03	خلق وانشاء مؤسسة ناجحة			
04	الخروج من البطالة			
05	تحصيل ربح أموال أكثر			
	المحور الثالث: المقومات البيئية و الثقافية			
01	تشجعك عائلتك معنويا اذا أردت إنشاء مشروع خاص بك			
02	تحفزك عائلتك ماليا اذا أردت إنشاء مشروع خاص بك			
03	يوجد من في عائلتك من يدير مشروع خاص به			
04	تعتبر القروض الربوية حاجز أمام إنشاء مؤسستك			
05	تعتبر كل من ANSEJ, ANGEM, CNAC, FGAR محفزة لإنشاء المشاريع			
06	إتخاذ القرار بمفردك ضروري لنجاحك			
07	أعتقد أن إنشاء المؤسسة هو مجال يخص الرجال			
08	تعتقد أن النجاح هو مسألة حظ			

نشكركم على تعاونكم معنا على إنجاز هذا العمل

ملحق رقم (02): الأساليب الإحصائية المستخدمة.

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,713	23

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
enx1	30	1,7892	,34414	,04819

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
enx1	37,129	29	,000	1,78922	1,6924	1,8860

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
enx2	30	1,8725	,43409	,06078

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
enx2	30,806	29	,000	1,87255	1,7505	1,9946

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
enx3	30	2,6405	,78554	,11000

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
enx3	24,005	29	,000	2,64052	2,4196	2,8615

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
enx4	30	2,6627	,71273	,09980

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
enx4	26,680	29	,000	2,66275	2,4623	2,8632