



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



الموضوع:

# نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي

دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة

اطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير

إشراف الأستاذ الدكتور:

موسى رحمانى

إعداد الطالب:

أبجودي محمد علي

<u>الصفة</u>	<u>الجامعة</u>	<u>الرتبة</u>	<u>أعضاء لجنة المناقشة</u>
رئيساً	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	أ.د مفيدة يحيوي
مشرفاً ومقرراً	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. موسى رحمانى
مناقشاً	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر أ	د. محمد شنشونة
مناقشاً	جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	د. عبد القادر قرش
مناقشاً	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر أ	د. طه حسين نوي
مناقشاً	جامعة الوادي	أستاذ محاضر أ	د. محمد ناصر حميداتو

السنة الجامعية: 2014 - 2015





# إهداء

إلى الوالدين الكريهين.....

إلى زوجتي وولدي معاذ.....

إلى كل من علّمني حرفاً.....

إلى أشقائي الأعزاء.....

إلى كل أصدقائي وزملائي.....

أهدي هذا العمل التواضع

محمد علي

# كلمة شكر

نحمد الله تعالى ونشكره على توفيقه لنا لانجاز هذا العمل..

ثم أتقدم بالشكر الخالص للأستاذ الشرف: أ.د. موسى رحباني على

إشرافه، وعلى توجيهاته ونصائحه الصائبة..

كما أتوجه بالشكر إلى كل من قدم لي العون في إنجاز هذا البحث.

محمد علي

## ملخص:

حاولنا من خلال دراستنا تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلبة الجامعات، مسلطين الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والنظريات المفسرة لها، ومن ذلك حللنا واقعها ودورها في الجزائر بالنظر للمعطيات والإحصائيات المستقاة من الاقتصاد الجزائري، وبعدها قمنا بتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي والتي يمكن أن ترفع من روح المقاولاتية لدى الطلبة عارضين بذلك لمختلف المساهمات والأبحاث التي تهتم بذلك، ومبينين للاستراتيجيات التدريسية في التعليم المقاولاتي، مع ذكر لواقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية، وجاءت الدراسة الميدانية دراسة مسحية لعينة من الطلبة الذين يدرسون التعليم المقاولاتي والمتمثل في تخصص ماستر مقاولاتية وتسيير مؤسسة بجامعة الجلفة، معتمدين في ذلك على أنموذج افتراضي تم بناؤه بعد مراجعة وتحليل الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع في إطار فرضية رئيسية انبثقت عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية، ولإثبات رفضها أو قبولها تم استخدام برنامج SPSS.

وتوصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود روح مقاولاتية لدى الطلبة ووجود علاقة بين التعليم المقاولاتي الحالي وروح المقاولاتية لدى الطلبة لكن ليست بالعلاقة القوية ما يفسر ضرورة وجوب تعديلات في برنامج التعليم المقاولاتي، وهو ما خلصت إليه التوصيات وكان من أهمها ضرورة إدراج مقاييس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الجامعة، كما اقترحنا برنامجا لـ ماستر مقاولاتية على ضوء الدراسة الميدانية.

**الكلمات المفتاحية:** المقاولاتية، روح المقاولاتية، التعليم المقاولاتي.

**Abstract :**

In this study, We have tried to demonstrate the importance of Entrepreneurial education in promoting the spirit of entrepreneurial university students, concentrating on the most important concepts related to entrepreneurship and its unexplained theories ; then we have analyzed the reality and its role in Algeria in view of the data obtained and statistics of the Algerian economy. After that we have showed what the Entrepreneurial education programs can hold, and which can raise the entrepreneurial spirit among students by showing various researches and contributions that are interested and the teaching strategies in Entrepreneurial education with mention of the reality of Entrepreneurial Education in some Arab countries. The field study is a survey of a sample of students who are studying Entrepreneurial Education in the specialty Master Entrepreneurship and Enterprise Management at the University of Djelfa. Relying on a default model which was built after a review and analysis of the literature related to the subject in the context of a major hypothesis which comes to a group of sub-hypotheses. And to prove its rejection or acceptance , we have used the SPSS program.

we came to a set of conclusions and the most important are the existence of the entrepreneurial spirit among students and the existence of a relationship between the current Entrepreneurial Education and the entrepreneurial spirit among students but it is not a strong relationship that explains the necessity of making some adjustments in the Entrepreneurial Education program, which was concluded by the recommendations, among it the need to include entrepreneurial standards in all disciplines at the university level, and we have proposed a program to Master entrepreneurship in the light of the field study.

**Key words:** Entrepreneurship, entrepreneurial spirit, entrepreneurial education.

## الفهرس

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
	الملخص
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	المقدمة العامة.....
	الفصل الأول : الأسس النظرية للمقاولاتية
2	تمهيد
3	المبحث الأول : ماهية المقاولاتية.....
3	المطلب الأول :نشأة المقاولاتية .....
10	المطلب الثاني : الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية.....
15	المطلب الثالث : مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية .....
20	المبحث الثاني: ماهية المقاول .....
20	المطلب الأول : مفهوم المقاول.....
28	المطلب الثاني : المقاول، إدارة التغيير وإدارة المؤسسة.....
35	المطلب الثالث : التأصيل الاصطلاحي للمقاول، المدير والقائد.....
39	المبحث الثالث : دور المقاولاتية.....
39	المطلب الأول : الدور الاقتصادي للمقاولاتية.....
46	المطلب الثاني : الدور الاجتماعي للمقاولاتية.....
49	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني : واقع المقاولاتية في الجزائر
51	تمهيد.....
52	المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....



52	المطلب الأول: وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قبل سنة 1988.....
57	المطلب الثاني: تأثير الإصلاحات المطبقة بعد الثمانينات.....
62	المطلب الثالث: تطور المقاولات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من سنة 2001.....
68	<u>المبحث الثاني: أجهزة المرافقة والدعم في الجزائر</u> .....
68	المطلب الأول : هيئات المرافقة.....
72	المطلب الثاني: أجهزة الدعم .....
89	المطلب الثالث: صناديق ضمان القروض.....
92	<u>المبحث الثالث : أهمية المقاولاتية في النشاط الاقتصادي في الجزائر</u> .....
92	المطلب الأول : تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....
102	المطلب الثاني: دور المقاولاتية في النشاط الاقتصادي في الجزائر.....
109	خلاصة الفصل.....
	<b>الفصل الثالث: التعليم المقاولاتي و الروح المقاولاتية</b>
111	تمهيد.....
112	<u>المبحث الأول: ماهية التعليم والتعليم العالي</u> .....
112	المطلب الأول: مفهوم التعليم.....
119	المطلب الثاني: مفهوم التعليم العالي.....
125	المطلب الثالث: التعليم العالي والنمو الاقتصادي.....
134	<u>المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي</u> .....
134	المطلب الأول: التاريخ والنشأة.....
140	المطلب الثاني: المدخل التعليمي في السلوك المقاولاتي ومفهوم التعليم المقاولاتي.....
145	المطلب الثالث: أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي.....
152	<u>المبحث الثالث: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية</u> .....
152	المطلب الأول: استراتيجيات التعليم المقاولاتي.....
160	المطلب الثاني: برامج التعليم المقاولاتي .....
177	المطلب الثالث: أداء ومتطلبات التعليم المقاولاتي.....
180	المطلب الرابع: واقع التعليم المقاولاتي في الدول العربية.....
184	خلاصة الفصل.....
	<b>الفصل الرابع: دراسة قياسية للتعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية</b>
186	تمهيد.....
187	<u>المبحث الأول: الدراسات السابقة</u> .....

187	المطلب الأول: دراسة لفقيه حمزة ودراسة JEAN-PIERRE BECHAR .....
188	المطلب الثاني: دراسة JEAN-PIERRE BOISSIN ودراسة اليمين فالتة ولطيفة برني .....
191	<u>المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.....</u>
191	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.....
194	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان.....
201	المطلب الثالث: التحليل الاستدلالي لنتائج الاستبيان.....
219	.....خلاصة الفصل
221	.....الخاتمة

المراجع

الملاحق

قائمة

المجردات والاشتراكات

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
19	الجدول (1-1): أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية
39	الجدول (2-1): الفروق بين المقاول، القائد و المدير
44	الجدول (3-1) : نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات
44	الجدول (4-1) : نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي
66	الجدول (1-2): معايير تصنيف وتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
75	الجدول (2-2): الهيكل المالي للتمويل الثنائي المعتمد من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
76	الجدول (3-2): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
82	الجدول (4-2): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
88	الجدول (5-2): هياكل التمويل بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
93	الجدول (6-2): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
94	الجدول (7-2): التطور السنوي لتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
96	الجدول (8-2): المهن الحرة حسب القطاع
97	الجدول (9-2): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية
98	الجدول (10-2): تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط
100	الجدول (11-2): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط
101	الجدول (12-2): توزيع الولايات الإثني عشر الأولى في تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة
102	الجدول (13-2): تطور مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات
103	الجدول (14-2) : تطور الميزان التجاري الجزائري (2011/2010)
104	الجدول (15-2) : تطور الواردات حسب مجموعة المنتوجات (2011-2010)
105	الجدول (16-2): أهم المنتوجات المصدرة خارج المحروقات المصدرة
106	الجدول (17-2): تطور الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات حسب الطابع القانوني (2006-

(2010)

107	الجدول(2-18): تطور القيمة المضافة للفترة 2006-2010
137	الجدول (3-1): كرونولوجيا تطور التعليم المقاولاتي
150	الجدول (3-2): أهداف تعليم المقاولاتية
163	الجدول (3-2): أنماط برامج التعليم المقاولاتي
169	الجدول (3-3): أنماط المحاضرات المقدمة في برامج المقاولاتية
170	الجدول (3-4): تحديد محتويات البرامج من خطوات إنشاء مؤسسة
173	الجدول (3-4): أنماط التقييم المختلفة وفقا للوظائف
175	الجدول (3-5) نموذج تقييم البرامج التعليمية في المقاولاتية
194	الجدول (4-1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
195	الجدول (4-2): توزيع أفراد العينة حسب السن
195	الجدول (4-3): توزيع أفراد العينة حسب النظام التعليمي
196	الجدول (4-4): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
197	الجدول (4-5): توزيع أفراد العينة حسب شغل الوظيفة
198	الجدول (4-6): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة
199	الجدول (4-7): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الروح المقاولاتية والدرجة الكلية للمحور
199	الجدول (4-8): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المهارات التقنية والدرجة الكلية للمحور
200	الجدول (4-9): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المهارات الإدارية والدرجة الكلية للمحور
200	الجدول (4-10): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المهارات الشخصية والدرجة الكلية للمحور
201	الجدول (4-11): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور الروح المقاولاتية
203	الجدول (4-12): اختبار المعنوية لمحور الروح المقاولاتية
204	الجدول (4-13): اختبار t-test لروح المقاولاتية حسب الجنس
205	الجدول (4-14): اختبار t-test لروح المقاولاتية حسب النظام التعليمي
206	الجدول (4-15): اختبار t-test لروح المقاولاتية حسب المستوى
207	الجدول (4-16): اختبار t-test لروح المقاولاتية حسب شغل الوظيفة

208	الجدول (4-17): اختبار ANOVA لتحليل التباين الأحادي في روح المقاوالتية حسب العمر
208	الجدول (4-18): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور المهارات التقنية
210	الجدول (4-19): اختبار المعنوية لمحور المهارات التقنية
210	الجدول (4-20): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور المهارات الإدارية
212	الجدول (4-21): اختبار المعنوية لمحور المهارات الإدارية
212	الجدول (4-22): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور المهارات الشخصية
213	الجدول (4-23): اختبار المعنوية لمحور المهارات الشخصية
214	الجدول (4-24): مصفوفة ارتباط محاور الدراسة
216	الجدول (4-25): مصفوفة ارتباط متغيري الدراسة
217	الجدول (4-26): نتائج الانحدار لروح المقاوالتية على التعليم المقاوالتية

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
24	الشكل (1-1) : الصفات الأربع للمقاول في العالم
32	الشكل (1-2) : الرؤية الإستراتيجية للمقاول
35	الشكل (1-3) : أدوار المدير
40	الشكل (1-4) : توزيع المشاريع الصغيرة في المجالات الاقتصادية
93	الشكل (1-2) : تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المقرنة العامة



شهدت الساحة الاقتصادية سلسلة من التغيرات والتحويلات التي اتسمت باهتمام مختلف الباحثين الاقتصاديين وكذا دول العالم بمجال المقاولاتية الذي أصبح يلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي، الأمر الذي جعله من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفه ومرونته التي تجعله قادرا على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل فضلا عن إمكانية قدرته على الابتكار والإبداع والتجديد وتطوير منتجات جديدة، لذا كان لزاما على الدول خاصة النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاولاتية وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها.

ومن ذلك، حيث ازداد الاهتمام حول إيجاد الطرق والوسائل المثلى التي تسهم في تذليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع إذ انتهى الأمر بإقامة الحكومات للعديد من شبكات الدعم والمرافقة التي تهدف إلى مساعدة ومتابعة المقاولين في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال تزويدهم بالنصح والاستشارة اللازمة فيما يخص كل المراحل التي تمر بها عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضا تفادي كل المخاطر التي تواجهها خاصة في المراحل الأولى التي تتضمن البحث عن فكرة المشروع ومصادرها باعتبار أن الأفكار الأولية هي التي تتحول فيما بعد إلى مشاريع ناجحة.

ومع ذلك تبقى المشروعات عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات، لذلك كانت محل دعم وتطوير للعديد من دول العالم ومن المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية، ويتجلى هذا الاهتمام في إعداد بنيتها الأساسية ونواها الحقيقية والاستثمار مواردها البشرية باعتماد برامج تكوينية لتزويد أصحاب المشاريع المقاولاتية بالمعارف والمهارات اللازمة لتعزيز روح المقاولاتية.

وتعرف العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يؤسسها عادة خريجي الجامعات فشلا لأسباب كثيرة، أهمها سوء التسيير وغياب الروح المقاولاتية بالرغم من الجهود المبذولة لإنشائها ودعمها، وعليه فالأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تمس في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسة.

ويمكن أن تكون المقاولاتية هدفا في التدريس الأكاديمي والتطبيقي، كما أن تدريسها يعد أحد الأشكال البديهية التي تهيء الأفراد لخلق مؤسسات، لذلك فعلى مؤسسات التعليم الجامعية أن تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم وتشجيع طلبتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ، فيعتبر نشر وتعزيز وإدماج منظومة التعليم المقاولاتي في المجتمع له نتائج كبيرة ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية النوعية المستدامة، لأنه يخلق قاعدة عريضة من المقاولين والمبدعين في جميع المجالات، وإعداد هذا الجيل لثقافة مقاولاتية قوامها الإبداع والابتكار والانجاز.

في الجزائر ومنذ سنة 2004 يقوم المكتب الدولي للعمل ومنظمة العمل العربية بالتعاون مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنظيم دورات تكوينية لدعم الروح المقاولاتية عند أصحاب المشاريع من خلال البرنامج التكويني (Créez et Gérez mieux votre entreprise) (CREE-GERME) يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المواد التعليمية تعمل مجتمعة على تزويد فئة المقاولين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسساتهم الخاصة وضمان استمراريتها والعمل على تطويرها، مما يعني ذلك أن البرامج التعليمية الجامعية الحالية يمكن أن تكون قادرة على خلق روح المقاولاتية عند الطالب في الوقت الذي تحولت فيه المجتمعات نحو مجتمعات المعرفة كانت فيه الجامعة هي الحاضنة الطبيعية والمرجعية الحقيقية لبعث روح المقاولاتية.

### الإشكالية الرئيسية:

ولدراسة هذا الموضوع وإبراز أهمية الارتباط بين التعليم المقاولاتي وتنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة قمنا بطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات؟

### الأسئلة الفرعية:

ولتحليل هذه الإشكالية ودراستها بطريقة معمقة قمنا بطرح الإشكاليات الفرعية التالية:

- ما هو واقع المقاولاتية في الجزائر؟
- ما هي استراتيجيات التعليم المقاولاتي؟
- ما هي برامج تعليم المقاولاتية؟ وما هي محتوياتها؟
- ما درجة الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة الجلفة؟
- إلى أي مدى يقوم التعليم المقاولاتي بالجامعة بتهيئة الطالب وتعزيز روح المقاولاتية لديه؟

### فرضيات الدراسة:

يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة اختبار صحة مجموعة من الفرضيات وهي:

#### - الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0,05$  بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية لدى الطلبة

ويشتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,05)$  بين المهارات التقنية وروح

المقاولاتية لدى الطلبة؛

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,05)$  بين المهارات الإدارية وروح

المقاولاتية لدى الطلبة؛

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,05)$  بين المهارات الشخصية وروح

المقاولاتية لدى الطلبة؛

### أهداف الدراسة:

من خلال هذا الموضوع نسعى لتحقيق جملة من الأهداف أهمها ما يلي:

1. التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي.
2. التعرف على محتويات برامج التعليم المقاولاتي.
3. التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح للطالب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملاً ناجحاً.
4. البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب وروح المقاولاتية لديه.
5. اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي على ضوء المعطيات والبرامج التدريسية الحالية بجامعة الجلفة.

### أهمية الدراسة:

تتحلى أهمية الدراسة في كونها تخوض في ظروف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتطويرها، باعتبار أن الاتجاهات الحديثة للدول هي دعم أشكال هذه المؤسسات لما لها من دور فعال في التنمية الاقتصادية. يركز موضوع الدراسة حول متغيرين أساسيين وهما روح المقاولاتية لدى الطلبة والتعليم المقاولاتي كمتطلب أساسي لتعزيز وتطوير الروح والثقافة المقاولاتية لديهم وكذلك إمدادهم بالمهارات المقاولاتية. فلهذا فإن أهمية البحث تأتي من أهمية هذه المتغيرات في تفاعلها وترابطها لخدمة هذا القطاع من الاقتصاد.

### أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيارنا للموضوع إلى العوامل التالية:

- بحكم طبيعة التخصص المدروس في الماجستير والمتعلق بإدارة أعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- خلفية اهتماماتنا بالمواضيع المتعلقة بالمقاولاتية وإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- رغبتنا في إلقاء الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية.
- قلة الدراسات ومحدوديتها نسبيا في الموضوع.

### منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، وعلى ذلك سنعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يناسب الجانب النظري للموضوع، خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع، وكذلك على المنهج القياسي (الإحصائي) في تحديد نموذج ومعامله من خلال إجراء مسح عن طريق العينة وتحليلها إحصائيا باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### هيكل الدراسة:

من اجل تغطية الموضوع قمنا بتقسيم البحث الى أربع فصول منها ثلاثة نظرية وفصل أخير مخصص لدراسة الحالة. نخصص الفصل الأول للإطار النظري المقاولاتية من خلال ثلاث مباحث، يتعرض المبحث الأول إلى نشأتها، مفهومها ومصطلحات ذات علاقة بها أما المبحث الثاني فستتطرق إلى ماهية المقاول والمبحث الثالث سنخصصه إلى مكانة ودور المقاولاتية.

في الفصل الثاني سنركز فيه على واقع المقاولاتية في الجزائر من خلال ثلاث مباحث، المبحث الأول سيكون لعرض نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، و المبحث الثاني لأجهزة الدعم والمرافقة في الجزائر، والمبحث الثالث لأهمية المقاولاتية في النشاط الاقتصادي في الجزائر.

الفصل الثالث سنخصصه للتعليم المقاولاتي من خلال أربع مباحث، في المبحث الأول نتعرض فيه لماهية التعليم والتعليم العالي، والمبحث الثاني للتعليم المقاولاتي ، أما المبحث الثالث فسيكون مخصصا لاستراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي، وأخيرا المبحث الرابع تناولنا فيه واقع التعليم المقاولاتي في الدول العربية

أما الفصل الأخير فسيكون لدراسة الحالة على عينة من طلبة جامعة الجلفة ومعالجة البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، من خلال مبحثين، المبحث الأول يكون لعرض الدراسات السابقة أما المبحث الثاني سيخصص للدراسة الإحصائية للاستبيان من خلال التحليل الإحصائي للاستبيان، ومن ثم التحليل الاستدلالي للاستبيان.

### صعوبات الدراسة:

واجهتنا العديد من الصعوبات خلال إنجاز البحث:

- صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع، نظرا لحدثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية.
- صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع؛
- صعوبة الحصول على إجابة للاستبيانات الموزعة على الطلبة المتخرجين

# الفصل الأول

الأسس النظرية للمقاومة

تمهيد :

أصبحت المقاولانية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث، ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات والباحثين والجامعيين والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، ويقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد في قدرتها (المقاولانية) 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.

ونظرا للأهمية البالغة للمقاولانية فقد تم التطرق في هذا الفصل إلى كل من :

- ماهية المقاولانية.

- ماهية المقاول.

- دور المقاولانية.



### المبحث الأول : ماهية المقاولانية

عرف موضوع المقاولانية اهتماما كبيرا من طرف الحكومات، وهذا كونها أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وما يؤكد على هذا تزايد المنتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات، وكذا الإعانات والتسهيلات التي تمنحها الدولة لتشجيعها.

لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى نشأتها وتطورها وكذا مفهومها بالإضافة إلى مصطلحات ذات صلة بها.

### المطلب الأول : نشأة المقاولانية

لقد تطور البحث في مجال المقاولانية حسب ثلاث اتجاهات فكرية، فيإلى غاية الستينيات عرف هذا المجال سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولانية من الجانب الاقتصادي، ليظهر بعدها اتجاه ثان إلى جانبه يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولانية، ومع بداية التسعينيات ظهر اتجاه جديد يترجمه المسيرون اهتمام بدراسة سير العملية ككل، وبعد عرض الاتجاه الاقتصادي سنقوم بالتطرق تباعا إلى اتجاه خصائص الأفراد واتجاه سير النشاط المقاولاتي.

### الفرع الأول : المقاولانية حسب الاتجاه الاقتصادي :

لقد تمت دراسة المقاولانية لفترة طويلة من الزمن انطلاقا من العلوم الاقتصادية والاجتماعية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولانية في محاولة منها للإجابة على التساؤلين التاليين<sup>1</sup>: ما هو تأثير الأنشطة المقاولانية على الاقتصاد؟ ما هي الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولانية؟

كما تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف Montchrétien وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان

<sup>1</sup>- Isabelle Djanou, L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, revue française de gestion, vol 28, n 138, avril/juin 2002, p 110.

انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة<sup>2</sup>، وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام، إضافة إلى غيرها من المهام.

ثم بدأ مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني<sup>3</sup>: "الشخص الذي يباشر في عمل ما" أو بكل بساطة هو "شخص نشيط يقوم بانجاز العديد من الأعمال".

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

فالمقاول حسب Say و Cantillon هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، ويعتبر Cantillon عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريفه للمقاول، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه، بأنه الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد<sup>4</sup>. ولأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق، وبتقلبات الأسعار وبالظروف الطبيعية حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج والمواد الأولية بسعر محدد، ليقوم بتحويلها أو بيعها، وفي المقابل لا يملك ضمانات لما سيجنيه، ولا يمكنه التأكد من المداخيل التي سيحصل عليها من وراء ذلك، ولا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف وتحقيق الأرباح والتي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه.

يعكس هذا التعريف خصائص الفترة الزمنية التي عاش فيها الباحث، والتي تتميز باقتصاد مبني أساسا على الفلاحة، مع تطور ملحوظ للمبادلات التجارية .

أما بالنسبة إلى Say الأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة ويقوم بإجراء البحوث، المقاول، والعامل الذي يعمل لحسابهما، فالمقاول

<sup>2</sup>- Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Edition la découverte & Syros, Paris, 1999, p 23.

<sup>3</sup>- Ibid., p 18.

<sup>4</sup>- Brahim Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc, p3.

يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة، ويعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل مهمته في إنجاز العمل، ويصف Say أيضا المقاول والذي يمكن أن يكون فلاحا، حرفيا أو تاجرا بأنه الوسيط بين طبقات المنتجين لمختلف عوامل الإنتاج من ملاك الأراضي وعمال وأصحاب رؤوس الأموال، وبين هؤلاء والمستهلك. ونظرا لخبرته الكبيرة في المجال الصناعي ومجال البنوك يدرك Say أن المقاول هو قبل كل شيء منظم، حيث يقوم بالتنسيق بين عوامل الإنتاج المختلفة : الأرض، العمل، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة وبالمقابل تترافق بعض الأنشطة الصناعية دائما وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل.<sup>5</sup> إضافة إلى تمتع المقاول بخاصية مهمة أخرى وهي قدرته الكبيرة على الحكم حيث يقوم بتقييم الاحتياجات والوسائل الضرورية لإشباعها، ويوازن بين الهدف والوسائل التي يمتلكها.<sup>6</sup>

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

وكذلك نجد أعمال A. Marshal الذي يعتبر من أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيروها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من اجل إشباع الحاجات الإنسانية.<sup>7</sup>

<sup>5</sup>- Azzedine Tounés, L'intention entrepreneuriale, thèse doctorat, faculté de droit, des SC économiques et de gestion, université de Rouen, France, 2003, p 71.

<sup>6</sup>- Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, Op.cit., p 26.

<sup>7</sup>- Ibid., pp 28,29.

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

وبالرغم من مختلف هذه الدراسات، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المقاولية J.A.Schumpeter سنة 1935، حيث يعتبر هذا الباحث أول من تفتن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والامكانيات المتاحة للمؤسسة، وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة، حيث تتمثل وظيفة المقاول في<sup>8</sup> "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة".

فالمقاول حسب Schumpeter وقبل كل شيء شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في:<sup>9</sup>

❖ صنع منتج جديد؛

❖ استعمال طريقة جديدة في النتاج؛

❖ اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق؛

❖ اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد نصف المصنعة؛

❖ إنشاء تنظيمات جديدة.

ومن أجل الابداع، يقوم المقاول بتحمل الأخطار المترتبة عن عملية البحث عن تنظيمات جديدة لعوامل الإنتاج، ولكنه لا يتحمل هو بنفسه الخطر الذي يمكن أن يلحق بمؤسسته إنما سوق رؤوس الأموال هي التي تسمح له بإيجاد ممولين

<sup>8</sup> - Robert Wtterwulghé, **La PME une entreprise humaine**, De Boeck Université, Paris, 1998, p 41.

<sup>9</sup>- Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis Op.cit., p 30.

يتحملون الأخطار بدلا عنه، كما أن الدافع الأول الذي يحركه لا يكمن في البحث عن الأرباح، وإنما هي الرغبة في النجاح من خلال تحقيق تنظيمات جديدة.<sup>10</sup>

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

كما يفرق بين المقاولاتية والتسيير، فإذا كان المقاول ينتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الإنتاج إلى أقصى حد ممكن وذلك بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات<sup>11</sup>.

وعلى عكس النظريات الاقتصادية التي ركزت على دراسة تأثير المقاولاتية على الاقتصاد ظهرت مجموعة من النظريات الثقافية والتي تندرج ضمن النظريات الاجتماعية تهتم بدراسة أسباب المقاولاتية والعوامل الثقافية التي تساهم في ترقيتها ومن روادها M. Weber والذي من خلال كتابه الذي أصدره سنة 1905 أراد أن يبين أن المقاولاتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروتستانتي للديانة المسيحية ونشاط المقاول<sup>12</sup>، وتوصل إلى نتيجة تتمثل في أن قيم المذهب البروتستانتي هي السبب في الازدهار الاقتصادي للمجتمع.

<sup>10</sup>- صليحة حقيقي، دور الإبداع و الابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الندوة الدولية حول المقاول و الإبداع في الدول النامية،

المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص: 353.

<sup>11</sup>- Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, **Entrepreneuriat et développement économique**, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005, pp 16,17.

<sup>12</sup>- Ibid., p11.

إن الاتجاه الاقتصادي تتمتع بأهمية كبيرة، حيث ساهم في إعطاء أسس تاريخية لمجال المقاولانية، غير أن هذا الاتجاه الذي استمر إلى غاية نهاية السبعينيات لم يساهم كثيرا في تحسين فهمها للظاهرة، نظرا لاتساع وتشعب مجال المقاولانية التي ترتبط مع العديد من العوامل المتنوعة التي تتجاوز نطاق حدود العلوم الاقتصادية.<sup>13</sup>

### الفرع الثاني : المقاولانية حسب اتجاه خصائص الأفراد

لقد تم التركيز في هذه الاتجاه على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقا من الخصائص النفسية والخصائص الشخصية، والتي سعت للإجابة عن نوعين من الأسئلة<sup>14</sup> : من هو المقاول، ما الذي يميزه عن الآخرين؟ وكذلك لما يصبح مقاولا، لماذا يقوم بإنشاء مؤسسته الخاصة؟

#### أولا : الخصائص النفسية :

حاولت إيجاد خاصية رئيسية، أو مجموعة من الصفات يمكن من خلالها التعرف على المقاول، فنجد أعمال D.McClelland في بداية الستينات الذي بين من خلال دراسته أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول هي الحاجة إلى الانجاز، بمعنى الحاجة للتفوق وتحقيق الهدف، فحسبه المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للانجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه.<sup>15</sup>

#### ثانيا: الخصائص الشخصية

اهتمت بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول مثل الوسط العائلي الذي ينتمي إليه، المستوى التعليمي الذي يتمتع به، الخبرة المهنية المكتسبة، السن... الخ.

<sup>13</sup>- Azzedine Tounés, Op.cit., p 33.

<sup>14</sup>- Isabelle Djanou, Op.cit., p112.

<sup>15</sup>- Robert Wtterwulge, Op.cit., p 46.

تعرض هذا الاتجاه إلى انتقادات كثيرة وذلك نهاية الثمانينات، كونه غير قادر على تقديم شرح شامل للظاهرة، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الشخصية.<sup>16</sup>

### الفرع الثالث : المقاولانية حسب سير النشاط المقاولاني

لقد اهتم الاتجاه الاقتصادي بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل، واهتم اتجاه خصائص الأفراد بشرح تصرفات المقاول وسلوكه، ولذلك جاء هذا الاتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال وذلك بوضع المقاول جانبا والتركيز عوض ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولانية وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول والمؤسسة الجديدة بالنجاح، من بينها نجد أعمال Drucker الذي أشار في مطلع الثمانينات إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي والذي انتقل بفضل روح المقاولانية من اقتصاد مرتكز على أساسا على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين.

فبالنسبة له تكمن أسباب نجاح المقاول حسبه في الابداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات: " يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، وعن المؤشرات التي تدل على الابتكارات التي يمكنها النجاح، ويجب عليهم أيضا الاطلاع على المبادئ التي تسمح لهذه الابتكارات بالنجاح وتطبيقها"<sup>17</sup>

كما ركز أيضا على أهمية التغيير، والذي يستطيع المقاول من خلاله استعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة وبشكل مختلف عما سبق، كأن يقوم مثلا بتغيير المجال أو القطاع الذي يستغل فيه المقاول هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن وإنتاجية أعلى، أو أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطيها أكثر إنتاجية. ويعتبر Gartner أيضا من رواد هذا الاتجاه، حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسة الجديدة أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا عوض الاهتمام بما هم عليه، وقدم نموذجا يصف فيه عملية إنشاء

<sup>16</sup>- Alain Fayolle, **Introduction à l'entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2005, pp 12,13.

<sup>17</sup>- Robert Wtterwulge, Op.cit., p 42.

مؤسسة جديدة، هذا النموذج له أربعة أبعاد تتمثل في: المحيط، الفرد، سير العملية والمؤسسة، يعتبر الباحث مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة كمتغير واحد ضمن النموذج الذي قدمه دون إهمال الأبعاد الأخرى.

وتتمثل هذه النشاطات فيما يلي :<sup>18</sup>

- البحث عن الفرصة المناسبة؛
- جمع الموارد؛
- تصميم المنتج؛
- إنتاج المنتج؛
- تحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع.

لقد اهتم الباحثون بهذا الاتجاه لأنه يسمح لهم بالخروج من التصورات السابقة الضيقة والمحدودة التي تنحصر في دراسة عامل واحد، صفة إنسانية، أو وظيفة اقتصادية لعملية معقدة والتي يجب أن تدرس ككل متكامل ومن جميع الجوانب حتى تتمكن من فهمها بشكل أفضل.

### المطلب الثاني : الاتجاهات المفسرة للمقاولانية

أصبحت المقاولانية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع في معظم البلدان، ومحور أساسي للتطور، ونمط حياة جذاب يمكن الأفراد من تحقيق ذواتهم ويصبحوا أكثر استقلالية ومستوى معيشي أفضل.

نظرا لاستعمال مصطلح المقاولانية في عدة مجالات مختلفة، فلا نجد تعريفا واحدا يشملها فهناك عدة مداخل لتعريفها

<sup>18</sup>- Alain Fayolle, Op.cit., p 14.



الفرع الأول: المقاولانية كظاهرة تنظيمية

هذا الاتجاه والذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاولانية 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>19</sup>

فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولانية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية... وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادراً على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولانية جديدة.<sup>20</sup>

كما يرى هذا الاتجاه أيضاً 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، ويركز "Gartner" أساساً على مسألة ظهور هذه المنظمة وكيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز والتحول إلى كيان موجود حقاً بعدما كانت مجرد فكرة، ويشيد أيضاً بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد.<sup>21</sup>

غير أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لثمين فرصة أو ابتكار ما يمكننا الاعتماد على مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة، فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولانية أم لا. ومن جهة أخرى ومثلما بينه Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة المقدمة ذات مستوى عال، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد أو إعادة الإنتاج.<sup>22</sup>

<sup>19</sup>- Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Dunod, Paris, 2004, p 29.

<sup>20</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>21</sup>- Thierry Verstraete et Alain Fayolle, Paradigme et entrepreneuriat, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n 1, 2005, p 37.

<sup>22</sup>- Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Op.cit., p29

ومن خلال ما سبق يمكن أن نعرف المقاولانية حسب هذا الاتجاه بأنها عملية إنشاء مؤسسة من خلال تجسيد فكرة في مشروع.

### الفرع الثاني: المقاولانية استغلال للفرص

حسب هذا الاتجاه يعرف Venkatarman و Shane المقاولانية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتأمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية. والفرصة حسب Casson تعني الحالات التي تسمح بتقدم 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 مثمرة والتي قوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمرة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، وتفطن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولانية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها.<sup>23</sup> كما يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل في:<sup>24</sup>

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

☑ الفرصة الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية والاقتصادية.

☑ الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة.

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

<sup>23</sup>- Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op.cit., p 3.

<sup>24</sup>- Karim Messeghem, **L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne**, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006, p5.

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>25</sup>

ومن خلال ما سبق يمكن أن تعرف المقاولاتية بأنها استغلال للفرص التي تسمح بتجسيد مشروع.

### الفرع الثالث: المقاولاتية ازدواجية بين الثنائية ( الفرد - خلق القيمة)

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشأها ويتزعمه "Bruyat" فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولاتية في الثنائية الفرد وخلق القيمة<sup>26</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 المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، والذي بدونها لم يكن لهذه القيمة أن تقدم.

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 وقيمه، 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>27</sup>

<sup>25</sup>- Alain Fayolle, **Entrepreneuriat**, Op.cit., pp 29,30.

<sup>26</sup>- Ibid, p 30.

<sup>27</sup>- Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op.cit., p 3.

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاث متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده لتعريف المقاولانية، وبصفة عامة يمكن تعريفها كالتالي: المقاولانية 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 المقاولانية هي :<sup>28</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 للمقاولانية كما يلي :

للـ هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة؛

للـ تخصيص الوقت الجهد والمال؛

للـ تحمل المخاطر المختلفة الناجمة عن المخاطرة؛

للـ الحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة.

<sup>28</sup> - زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولانية : التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 08/07/06 - 08/07/06، ص : 07.

المطلب الثالث: مصطلحات ذات علاقة بالمقاولانية

لطالما ارتبط مصطلح المقاولانية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولانية نذكر منها:

الفرع الأول: الثقافة المقاولانية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها :

- التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة.<sup>29</sup>
  - مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات.<sup>30</sup>
- من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولانية على أنها<sup>31</sup>: مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة. كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة.

ويلخص نموذج ( J.-P SABOURIN et Y.GASSE ) مفهوم الثقافة المقاولانية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتعلمين وبالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولانية حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولانية للفرد والإمكانيات المقاولانية. أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاثة مجموعات:

29- سليمة سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، سنة 2003-2004، ص 10 :

30- يحيوي مفيدة، إنشاء مؤسسة والمقاولانية : هل هي قضية ثقافة؟، مداخلة في الملتقى الدولي حول : المقاولانية، التكوين وفرص العمل، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 06/07/08/أفريل 2010، ص :10.

31- بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولانية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولانية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 8/7/6، أفريل 2010، ص 07.

**أولاً: المسبقات:** وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد . حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولانية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

**ثانياً: الاستعدادات:** وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

**ثالثاً: تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولانية في مشروع:** وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولانية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.

### الفرع الثاني: روح المقاولانية

لقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولانية نظراً لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولانية، ولأن المصطلح ما زال محل البحث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل له. فحسب Leger-Jarniou لا يجب الخلط بين روح المقاولانية وروح المؤسسة فلكل منهما مفهومه الخاص به<sup>32</sup>، فروح المؤسسة تتمثل في مجموع المواقف الايجابية تجاه المؤسسة والمقاول، أما عن روح المقاولانية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولانية وليس كمفهوم لها.

حيث ترتبط روح المقاولانية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولانية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على انجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير، وليس بالضرورة أن يكون هؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ولا حتى في الدخول في

<sup>32</sup>- Catherine Leger-Janiou, **Le profile du créateur d'entreprise**, Edition L'Harmattan, Canada, 1997, p 91.

مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة للتعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

وحسب التعريف المقدم من مجموعة من المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولانية، يجب أن لا تنحصر روح المقاولانية فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية. ولذلك لا يجب حصر روح المقاولانية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل.<sup>33</sup>

إذن روح المقاولانية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات.

### الفرع الثالث: العملية المقاولانية

لقد تم تقديم مفهوم المقاولانية سابقا على أنها عملية خلق وإيجاد شيء جديد ذي قيمة مع اعتبار المخاطر والعوائد المصاحبة لهذه العملية من المقاولين أنفسهم، ومن هنا فإنه يمكن تعريف العملية المقاولانية بأنها القدرة على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق. فهذه الأنشطة والإجراءات لا بد وأن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي.<sup>34</sup>

وقد حدد Hofer و Baygrave خصائص العملية المقاولانية على النحو التالي:<sup>35</sup>

✓ أنها عملية تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان.

<sup>33</sup>- Anne-Françoise Lambert, Jean Donnay et autres, **Réalisation d'une boîte a outils pédagogique qui contribuent au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire**, Mai, 2005, p 16. Sur le site : [www.freefondation.be](http://www.freefondation.be) ( 25/12/2010).

<sup>34</sup>- مجدي عوض مبارك، **الريادة في الأعمال**، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، ص 129.

<sup>35</sup>- نفس المرجع السابق، ص 130.

- ✓ أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال.
- ✓ أنها تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع.
- ✓ أنها تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية.
- ✓ أنها عملية شاملة.
- ✓ أنها عملية ديناميكية.
- ✓ أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.
- ✓ أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها.
- ✓ أن نتائجها حساسة جداً للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

#### الفرع الرابع: المقاولاة المؤسسية

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقاولاة المؤسسية Corporate Entrepreneurship فمنها المقاولاة الداخلية Intrapreneurship والتي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة Internal Intrapreneurship أو مستوى المقاولاة المؤسسية داخل التنظيم Internal Corporate Intrapreneurship. ويعود الفضل إلى الباحث Gifford Pinchot الذي أبرز مفهوم المقاولاة المؤسسية على أنها مقاولاتية يعمل بها في منظمة قائمة بالأصل.<sup>36</sup> ويمكننا التمييز بين المقاولاتية والمقاولاة المؤسسية من خلال الأبعاد الرئيسية الآتية: واقع الممارسة، وطبيعتها ومهمتها، وتحمل المخاطر والصعاب، والاستقلالية والاعتماد على النفس، ورقابة البيئة الخارجية كما تظهر في الجدول الآتي:

<sup>36</sup> - نفس المرجع السابق، ص 230.



الجدول (1-1): أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية

المقاوله المؤسسية	المقاولاتية	مجال الاختلاف
نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم	نلتمسها أكثر في المنظمات صغيرة الحجم	واقع الممارسة
تشغيل وإدارة منظمة قائمة بالأصل	ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته	طبيعتها ومهمتها
أكثر صعوبة ومخاطرة من المقاولاتية وخصوصا المخاطرة المالية	أقل مخاطرة ومصاعب مقارنة مع المقاوله المؤسسية	تحمل المخاطر والصعاب
ليس مستقلا بذاته وإنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها وقوانينها	المقاول مستقل بذاته ويعتمد على نفسه في إدارة منظمته	الاستقلالية والاعتماد على النفس
أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية	رقابة البيئة الخارجية

المصدر: مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص 230.

أما أوجه التشابه بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية فإنها تتمثل في أن كليهما يعتمد أساسا على الابتكار والإبداع، وكلاهما يهدفان إلى زيادة الإنتاجية ودعم الجهود التي تؤدي إلى خلق قيمة لأعضاء المنظمة، وأن الدافع عند كليهما يتمحور حول البحث عن الفرص والاهتمام بإنشاء فرق العمل، وكلاهما يحتاج إلى الدعم والمساندة من الآخرين في المجتمع والمنظمة، مع أفضلية أكبر للمقاوله المؤسسية في عالم الأعمال والمنظمات التي ترعاها.

المبحث الثاني: ماهية 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 المجتمع 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.

المطلب الأول: مفهوم المقاول

الفرع الأول: 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.

وعرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كل من المصطلحين "Enreprender" و"Entrepreneur" بالشكل التالي:<sup>37</sup>

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

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

مصنع نقول مقاول صناعي.

<sup>37</sup>- خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاول كخبير فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص4.

أما في إنجلترا وفي القرنين السادس عشر والسابع عشر، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول "Entrepreneur" هو مصطلح "Undertaker" أو "Adventurer"، ولقد عرف "J.Dictionary" كلمة

"Undertaker" على أنه: "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة".<sup>38</sup>

يعتبر الاقتصادي "R.Cantillon" (1730) أول من وضع مفهوما للمقاول، ثم جاء بعده جملة من الباحثين من

المدرسة التقليدية الفرنسية أمثال "Turgot" (1776) وبعدها "J.B Say" (1803-1829) و"Trade"

(1890)، وكذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية وتمثل ذلك في أعمال كل من "Knight" (1921)،

"Mises" (1949-1985) و"Schumpeter" (1934)، وكذلك أعمال كل من "Kirzner" (1973)،

"Baumol" (1968)، "Casson" (1982) ويمكن تلخيص أهم تعاريفهم فيما يلي:<sup>39</sup>

أ- "Cantillon": المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن الالاقين البيئية.

ب- "D.Mc Clelland": المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة.

ج- "Knight": المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل الالاقين في ديناميكية عمل

السوق.

وهنا يتفق هؤلاء الباحثون على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئية بصفة عامة

وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، ويتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك (مخاطر مالية، جسدية، عائلية، نفسية).

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

<sup>39</sup> - عمر علاء الدين زيداني ، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، القاهرة، مصر، 2008، ص: 98.

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، وذلك بتخصيصه الناجع للموارد"<sup>40</sup>.

بالرجوع إلى قاموس (Meniam Webster 1988) عرف المقاول على أنه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة شركته باستخدام مهارته الإدارية.<sup>41</sup>

بعد التمعن ملياً في التعاريف المذكورة سابقاً 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. وبهذا يقود التطور الاقتصادي.<sup>42</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 مشاكلها.<sup>43</sup>

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

<sup>41</sup> – بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص: 20.

<sup>42</sup> – توفيق خذري، حسين الطاهر، نفس المرجع السابق، ص: 4.

<sup>43</sup> وفاء رابيس، دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاولية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 06/07/08/أفريل 2010، ص: 10.

الفرع الثاني: خصائص ومميزات المقاول

لقد تم وضع هذه الصفات في مجموعات ( الخصائص الشخصية، الخصائص السلوكية، الخصائص الإدارية ) ليسهل فهمها و ربطها وذلك كما يلي:

**أولاً: الخصائص الشخصية**

حسب "R.Papin" 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>44</sup>

1- الطاقة والحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وتهيئة 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.

<sup>44</sup> - صندرة سايبى، سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 8، 9.

5- قياس المخاطر: ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.

6- التجديد والإبداع: فلا استمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكله أو مخططاتها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

7- الثقة بالنفس: فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعورا متفوقا وحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها و التعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.<sup>45</sup>

بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل: الاندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية..... إلخ، والشكل التالي يوضح أهم خصائص المقاولين.

الشكل (1-1) : الصفات الأربع للمقاول في العالم



المصدر: لفقير حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم

التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص 2

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

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.

### ثانياً: الخصائص السلوكية

يملك المقاول نوعين من المهارات وهي:

1- المهارات التفاعلية "Interaction Skills": 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 "Integration Skills": المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> - لفقير حمزة، مرجع سبق ذكره، ص 27.

ثالثاً: الخصائص الإدارية

تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي.<sup>47</sup>

1- المهارات الإنسانية: تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني.

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 الرشيد والعقلانية.

3- المهارات التحليلية: وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حالياً ومستقبلياً على أداء المشروع وتحليل (الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر 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 المجالات الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملين إلى المقاولين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

<sup>47</sup> - نفس المرجع السابق، ص 28.



الفرع الثالث: أنواع المقاولين وتصنيفاتهم

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: المبدع، المخاطر، المدير. ولقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ورياديين فعليين، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد.

وقد قسم بعضهم مثل Ucbasaran المقاولين إلى أنواع أخرى مثل: <sup>48</sup>مقاول أصيل، ومقاول مبتدئ، ومقاول تسلسلي أو تابعي، ومقاول احتوائي، فالمقاول الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتالي تم تبينها في مختلف التعاريف، أما المقاول المبتدئ أو الأولي فهو الذي يملك حالياً مشروعاً واحداً ولكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع وإدارتها كونه مؤسساً لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع، والمقاول التسلسلي أو التابعي هو المقاول الذي يملك مشروعاً واحداً في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق، والمقاول الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد.

نلاحظ من التقسيمات والأنواع السابقة للمقاولين تعدد وتنوع تصنيفاتهم، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين وإبراز تطبيقاتهم وأنواعهم المختلفة واختلاف طبيعة الفرصة ونوعها.

<sup>48</sup>- مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 39.

المطلب الثاني: المقاول، إدارة التغيير وإدارة المؤسسة

لاشك أن للمقاول دور يتعدى شخصه إلى التأثير في إدارة مؤسسته وكذا التأثير على ميكانيزمات الاقتصاد الكلي والتوازنات المرتبطة به مروراً بالبيئة الاجتماعية التي لها علاقة قوية بالحالة الاقتصادية، وسنحاول تسليط الضوء على دور المقاول في مؤسسته وإدارة التغيير.

الفرع الأول: المقاول وإدارة التغيير

بشكل عام يمكن تعريف التغيير على أنه إحداث نقلة كمية أو نوعية في التنظيم من خلال عناصر المؤسسة المادية و السلوكية(المهام، الهيكل التنظيمي، القوى البشرية و التكنولوجيا) و ذلك بغرض رفع مستوى أداء المؤسسة بشكل أفضل بما يحقق الكفاءة والفعالية، وذلك عن طريق الاستعانة بتقنيات و معارف سلوكية .<sup>49</sup>

**أولاً: الأسباب التي تدفع المقاول لإدارة التغيير داخل المؤسسة**

هناك العديد من القوى و الأسباب التي تدفع المقاول نحو التغيير و التطوير، إذ يواجه عمل المؤسسات مصدرين من الضغوط، مصدر داخلي و مصدر خارجي :<sup>50</sup>

1- القوى و المسببات الداخلية : هي القوى و المسببات الناشئة من داخل المؤسسة المقاولة بسبب عملياتها وعمالها، و يمكن أن تتمثل بتضارب الاهتمامات و المصالح بين الإدارة و العمال، و الانفعال بين الثقافة العامة السائدة و النظام الاجتماعي للمؤسسة المقاولة، وكذلك الاتصالات داخل النظام الاجتماعي لنفس المؤسسات عندما تتضارب أولوياتها. ويمكن القول أن القوى الداخلية التي تستدعي التغيير في المؤسسة المقاولة نوعان:

أ- مشكلات و إمكانيات تتعلق بالقوى العاملة، مثل المشكلات الناشئة عن إدراك العمال بكيفية معاملة المقاول لهم

<sup>49</sup> - قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 67.

<sup>50</sup> - محمد خثيري، ابراهيم زروقي، المقاول بين التغيير والإبداع بالمؤسسة، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاولة والإبداع في الدول النامية، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص 07.

ب- سلوك أو قرارات المقاول، فالصراع و الاحتكام بين الرؤساء و المرؤوسين يتطلب تنمية مهارات في التعامل لدى الجميع .

2- القوى و المسببات الناشئة من خارج المؤسسة المقاوله بسبب التفاعل المستمر بين المؤسسة و بيئتها، وتمثل الأسباب الخارجية في جميع التطورات، المستجدات، المشاكل، التوقعات و المتطلبات في البيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة، و من الضغوط الخارجية هناك البيئة، التغيرات السكانية، مستوى الثقافة العامة السائدة ...، و من أهم القوى الخارجية حسب " Hellriegle " هي:

أ- التطور التكنولوجي السريع؛

ب- الثورة المعرفية و النمو السريع في جميع ميادين المعرفة؛

ج- التقادم السريع للمنتجات؛

د- التغيير في تركيب اليد العاملة؛

هـ- التغيير في نوعية و جودة حياة العمل؛

و- ظهور أفكار وفلسفات إدارية حديثة، مثل إدارة الجودة الشاملة، إعادة هندسة نظم العمل (الهندرة).

ومن ناحية أخرى يرى آخرون بأن أسباب التغيير و التطوير قد تكون: <sup>51</sup>

1- التطور الذي يحصل للأساليب المستخدمة في العمل؛

2- التغييرات في السياسات، القوانين والأنظمة؛

3- تطور وعي العمال وزيادة طموحاتهم وحاجاتهم؛

4- تغير نظرة الجمهور وتوقعاته عن المؤسسات العمومية والخاصة؛

5- تطور المعرفة الإنسانية في مجال العلوم السلوكية ؛

<sup>51</sup> - [www.ibda3.mablog.com](http://www.ibda3.mablog.com) تم الاطلاع عليه يوم 01 /12 /2013

- 6- التغييرات في الظروف السياسية والاقتصادية؛
- 7- زيادة المنافسة بين المنظمات الإدارية؛
- 8- إدراك الصلة بين أسلوب التعامل مع العامل وإفساح المجال له للمشاركة في اتخاذ القرار .

### ثانياً: دور المقاول في إدارة التغيير

يمكن للمقاول أن يدير مؤسسته بأساليب مختلفة تساعد على تفجير الطاقات الإبداعية للعمال، بما يساعد المؤسسة المفاوضة على الاستجابة للمتغيرات البيئية المتسارعة، ومن بين الأساليب التي يمكن للمقاول إتباعها ما يلي:<sup>52</sup>

- 1- العمل على تهيئة بيئة تنظيمية تشجع الأفراد على تقديم أفكارهم و مساهماتهم الإبداعية و تجربتها؛
- 2- جعل الإبداع ثقافة مقاولاتية مشتركة لجميع أفراد المفاوضة، عن طريق إعطاء العاملين مزيداً من الحرية في أداء أعمالهم، وتخليصهم من معوقات الروتين و البيروقراطية، و مساعدتهم على تقبل التغيير و إزالة مخاوفهم على أمنهم الوظيفي؛
- 3- تمكين الأفراد من أن يلمسوا فوائد الإبداع من الناحية المادية و المعنوية، كحافز لهم على الإبداع .

### ثالثاً: مداخل وطرق التغيير التنظيمي

هناك أربع مداخل رئيسية للتغيير في المقاولاتية والمؤسسات بصفة عامة:<sup>53</sup>

- 1- المدخل الوظيفي : ويهتم بأهداف و سياسات المفاوضة وكيفية تطويرها، بحيث يمكن إنجاز الأهداف بفعالية وذلك من خلال الإثراء الوظيفي أو التوسع الوظيفي؛
- 2- المدخل الهيكلي : ويهتم بتوزيع العمل، تشكيل الوحدات الإدارية، ارتباطاتها وخطوط الاتصال والصلاحيات والمسؤوليات؛

<sup>52</sup>- زيد منير عبوي، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 20.

<sup>53</sup>- محمد خثيري، ابراهيم زروقي، مرجع سبق ذكره، 09.

3- المدخل التكنولوجي : ويهتم بإدخال طرق وأساليب العمل الفنية، ويشمل ذلك استعمال الأجهزة والبرامج الإلكترونية الحديثة؛

4- المدخل البشري : ويهتم بالتأثير على قيم واتجاهات الأفراد والجماعات ومهاراتهم و يتم بصورة أساسية من خلال التدريب، بناء فريق... الخ.

وبالرغم من عدم وجود اتفاق عامة لاعتماد مدخل واحد أو مجموعة مداخل لاستخدامها في تغيير المقاومة، فإن هناك عوامل تؤثر في اختيار إستراتيجية التغيير المناسبة ومن أهمها الفرص والقوى المؤيدة للتغيير ، الموارد المتاحة... الخ.

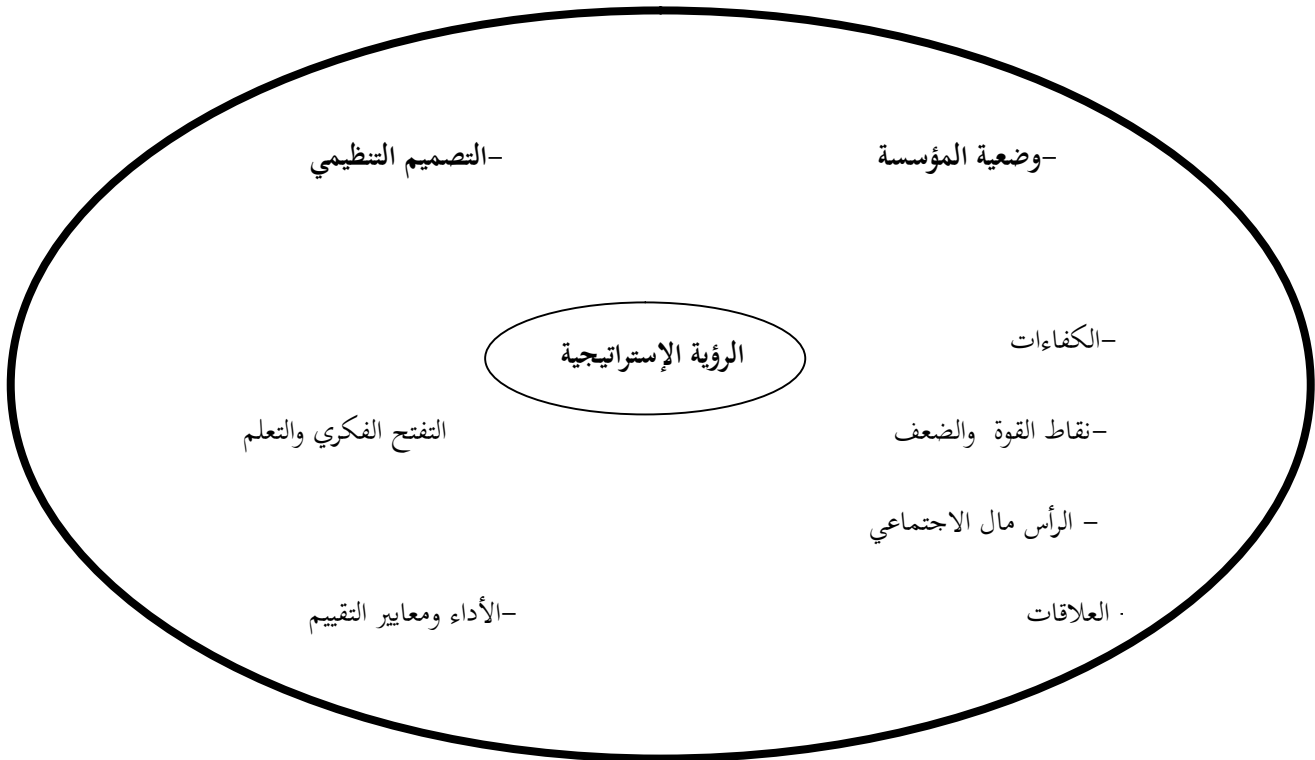
#### رابعاً: كيفية تعامل المقاوم مع مقاومة التغيير

يمكن للمقاوم بإحداث التغيير، التقليل من المقاومة للتغيير من خلال عدة وسائل أهمها ما يلي: <sup>54</sup>

- 1- تجنب المفاجآت عن طريق إحاطة الموظفين علنا وبشكل مسبق بما يراد عمله، وذلك حتى يتم تفهم الأسباب، وحتى يتوفر الاستعداد و يتم تقبل التغيير، ويمكن إتباع أسلوب الاجتماعات واللقاءات والمناقشة لتحقيق هذا الهدف؛
- 2- العمل على إفهام العمال بمضمون التغيير ودوافعه ودواعيه بحيث يتفهموا الأسباب الحقيقية له بما يقطع الشائعات حول مقاصد التغيير وما سيترتب عليه؛
- 3- ضرورة توفير حوافز لقبول التغيير، وإشعار المعنيين بالتغيير والمكاسب التي يمكن تحقيقها لهم جراء التغيير(بناء الثقة)؛
- 4- الاستعانة بالقادة ورؤساء المنظمات غير الرسمية في شرح التغيير ودواعي ما سيترتب عليه؛
- 5- إشراك العمال بكافة مراحل التغيير ما أمكن، فالإنسان بطبعه يتقبل أكثر تنفيذ ما يستشار فيه من أمور وما يشترك في التخطيط له؛
- 6- إيجاد رؤيا مستقبلية يتم تعريف العمال بها وإعطاء سلطة لفريق التغيير للعمل على تحقيقها.

<sup>54</sup> - نفس المرجع السابق، ص08.

- 7- وهناك عدد من العوامل التي يمكن أن تساعد في إنجاح عملية التغيير وأهمها :
  - 8- إشراك المتأثرين بالتغيير في التخطيط له وتنفيذه ورقابته؛
  - 9- التشاور وتبادل الآراء في جميع الجهات المعنية فيما يتعلق بأبعاد التغيير و أغراضه وضرورة سبل تحقيقه؛
  - 10- تطبيق التغيير تدريجياً، وذلك حتى يستطيع النظام التأقلم معه وامتصاص تأثيراته واستيعابه والوقوف على مزاياه الإيجابية والسلبية؛
  - 11- أن تتوفر كافة الإمكانيات والترتيبات اللازمة لإنجاحه؛
  - 12- مشاركة جميع العمال في نتائج التغيير من حيث زيادة الرواتب والأجور مما يجعلهم أكثر تقبلاً للتغيير؛
  - 13- إجراء تجربة مبدئية على التغيير وذلك قبل تطبيقه بشكل نهائي .
- الشكل (1 - 2): الرؤية الإستراتيجية للمقاول



المصدر: شعيب بونوة، سعاد بوزيدي، المقاولة والتنمية الاقتصادية حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاولة والإبداع في الدول النامية، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص35.

من خلال الشكل يتضح أن نجاح المقاول يعتمد على مدى الاستغلال الأمثل لهذه الأبعاد الستة في إدارة مؤسسته، حيث تساهم في تكوين رؤيته البعيدة المدى لكل الجوانب والعوامل والتغيرات التي تحيط بمؤسسته مما يساهم في نجاحها ومدى بقاءه في السوق، وهنا تظهر مكانة علوم التسيير بالإضافة إلى مختلف المعارف من مجمل التخصصات المتعلقة بالمؤسسة من مالية وموارد بشرية وإستراتيجية التسويق خاصة، أي أن فشل الكثير من المؤسسات الصغيرة يرجع أساساً إلى عدم المهارة والخبرة الإدارية، وافتقار المالك لأسلوب العمل الجاد.

كما أن نجاح المقاول في دوره يعتمد على التفكير الإبداعي للتطور وممارسة القيادة والتوجيه، حيث أن الإبداع والمخاطرة والنمو هي من أهم المقومات لبلوغ الفرد للمقاول الناجحة والتي لها القدرة على انتقاء الفرصة المتاحة في السوق قبل الآخرين، ومن أبرز هذه المقومات نجد:<sup>55</sup>

- 1- الثقافة بأنواعها التربوية، الاجتماعية والمهنية.....إلخ.
- 2- الخبرة.
- 3- المهارات المكتسبة من الثقافة والخبرة معا.
- 4- الإبداع.
- 5- التأقلم والاستمرارية والمعرفة الجيدة للتعامل مع المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة.

ثانياً: عوامل نجاح المقاول في إدارة المؤسسة الصغيرة

تنحصر أهمها في العوامل الأربعة التالية:<sup>56</sup>

- 1- وجود الفرصة الاستثمارية الحقيقية: وهناك طريقتان لتحديدها، الأولى تعتمد باعتقاد أن السوق يحتاج إلى سلعة أخرى أكثر جودة وأقل سعر وهو ما يعرف " بالتوجه الإنتاجي " إلا أن الاتجاه قد يكون صعباً إذا كانت المنافسة مع شركات كبرى، أما بالنسبة للاتجاه الثاني فهو المدخل العلمي والذي يعتمد على التعرف على السوق واحتياجاته ومدى

<sup>55</sup>- شعيب بونوة، سعاد بوزيدي، المقاول والتنمية الاقتصادية حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص 37.

<sup>56</sup> نفس المرجع السابق، ص 39.

تقلبه للمنتجات وهو ما يعرف " بالتوجه التسويقي " أي من خلال بحوث التسويق ويتم ذلك إما بالبحوث الميدانية من خلال المقابلات مع العملاء بأخذ عينة ممثلة لهؤلاء العملاء، أو عن طريق البحث المكتبي الذي يعتمد على البيانات الموجودة في الكتب والدوريات العلمية والجهات الحكومية.

2- القدرة الإدارية: وتعني أن يستطيع المالك إنجاز أهداف المشروع من خلال الآخرين وأن يكون ملما لمجال النشاط الذي يعمل فيه جيدا وكذا الأنشطة القريبة منه.

3- توافر القدر المناسب من رأس المال والقرض: إذ لا بد من تحديد رأس المال اللازم بدقة، وذلك من خلال تحديد أنواع وأحجام الأصول المطلوبة، وهذا لا يتم إلا بدراسة دقيقة للمشروع.

القدرة على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة: وهي القدرة على ممارسة وتطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة سواء كانت تسويقية أو إنتاجية، فقد نجد العديد من المؤسسات المصغرة التي تعتمد على أساليب تقليدية خاصة الحرفية، التي تتميز بتكلفة إنتاجية عالية، ومن ثم أسعار مرتفعة وهذا ما يضيق حجمها في السوق الذي يتميز بالمنافسة الشديدة، كما نجدها تتميز بمحدودية في الإنتاج ( قلة الإنتاج والسلع ). ومن ثم نجد أن الوسائل الحديثة قد تكون أقل تكلفة من الكثير من الوسائل والأساليب القديمة، وقد يمنح لمالك المؤسسة فرصة أكبر في جودة وكمية وتكلفة منتوجه.



المطلب الثالث: التأصيل الاصطلاحي للمقاول، المدير والقائد

قبل التطرق إلى دراسة أوجه الاختلاف بين كل من القائد، المدير والمقاول كان لزاماً علينا التعرف على مفهومي

القائد والمدير وذلك كما يلي:

### الفرع الأول: المدير

عرف الأستاذ "صلاح عبد القادر النعيمي" المدير بأنه هو "الشخص الذي يتولى منصباً وظيفياً في المنظمة يترأس من خلاله مجموعة من الأفراد العاملين، وتقع على عاتقه مهمات متعددة يتطلب إنجازها قدرات ومهارات إدارية في تحقيق

حالة التفاعل لأداء النشاطات ذات العلاقة بالوظائف الإدارية التي يكون مسؤولاً عنها"<sup>57</sup>

و أيضاً يمكن تعريفه على أنه "الشخص المسؤول عن القيام بمجموعة من الجهود ( التخطيط و التنظيم و التوجيه

والرقابة)، واستثمار مجموعة من الموارد المتاحة ( مادية و بشرية ومعنوية)، لتحقيق أهداف المنظمة".

و يمكن وضع أدوار المدير في ثلاث مجموعات رئيسية و الموضحة في الشكل الآتي:

الشكل (1 - 3): أدوار المدير

الأدوار القيادية :	الأدوار المعلوماتية :	الأدوار التفاعلية :
كيف يستخدم المدراء المعلومات في صنع القرارات:	كيف يتبادل المدير لمعلومات و بحالجها :	كيف يتعامل المدير مع الآخرين :
- المقاول (الريادي)؛	- الراصد؛	- ممثل المنظمة؛
- معالج الإضطرابات و المشاكل؛	- المرسل؛	- القائد؛
- موزع الموارد؛	- الناطق الرسمي باسم المنظمة.	- حلقة الوصل.
- المفوض.		

المصدر: صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، مرجع سبق ذكره، ص36

<sup>57</sup> - صلاح عبد القادر النعيمي، المدير القائد و المفكر الاستراتيجي فن و مهارات التفاعل مع الآخرين، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة الإثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 23.

إن الأدوار المشار إليها أعلاه تتطلب مهارات متنوعة يجب أن تتوفر في شخص المدير و لعل أهمها ما يلي<sup>58</sup> :

- 1- المهارات الفنية: وتتمثل بالقدرات على استخدام معرفة تخصصية لأداء مهام محددة مثل القدرات المحاسبية والتسويقية و الهندسية والتكنولوجية و غيرها، و يحصل عليها المدير خلال الدراسة و كذلك التدريب أثناء الوظيفة، وهذه المهارات مهمة جداً في بداية الحياة الوظيفية في المستويات الإدارية الدنيا؛
- 2- المهارات الإنسانية: وتتجسد في العمل مع الآخرين بشكل جيد و متفاعل و متعاون وتظهر في مكان العمل من خلال روح التعاون و الثقة و الحماس للعمل، و التفاعل الإيجابي مع الآخرين ؛
- 3- المهارات الإدراكية: إن المدير اليد هو الذي يرى المواقف من جميع جوانبها بشكل شمولي و لديه القدرة على حل المشاكل، و هذه المهارات تحتاجها المستويات العليا من الإدارة أكثر من غيرها.

#### الفرع الثاني: القائد

يمكن تعريف القيادة بأنها "مجموعة من الخصائص الشخصية التي تجعل التوجيه والتحكم في الآخرين أمراً ناجحاً"<sup>59</sup>،

و في تعريف آخر القيادة هي "عملية تأثير القائد في نشاطات الجماعة لإعداد الهدف والحصول عليه"<sup>60</sup>،

وتعرف أيضاً على أنها "استخدام التأثير غير القسري لتشكيل أهداف المنظمة والجماعة ودفع السلوك نحو إنجاز الأهداف التنظيمية ومساعدة الجماعة والمنظمة لتشكيل هويتها وثقافتها"<sup>61</sup>.

بناءً على ما سبق، يمكن اقتراح التعريف التالي للقيادة: "هي تأثير السلوك الذي يمارسه فرد معين (القائد) على جماعة

(مرؤوسين) نتيجة التفاعل بين خصائص كل من القائد، الجماعة و الظروف التي تتم فيها القيادة بهدف تحقيق أهداف الجماعة".

<sup>58</sup>- صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالبي، مرجع سبق ذكره، ص 36، 37.

<sup>59</sup>- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 241.

<sup>60</sup>- ظاهرة كلالدة، القيادة الإدارية، دار زهران، عمان، 1997، ص 18.

<sup>61</sup>- طارق عبد الحميد البدري، أساسيات علم إدارة القيادة، دار الفكر، عمان، 2002، ص 149.

بالنسبة للقائد يمكن إعطاؤه التعاريف التالية:

1- يمثل القائد مركز سلوك الجماعة: يؤكد هذا التعريف التفاف الجماعة حول القائد وقيامه بدرجة عالية من عملية الاتصال داخل الجماعة، إلا أن الخلل في هذا التعريف يتمثل في أنه توجد الكثير من الحالات التي يكون فيها فرد ما مركزاً لانتباه الجماعة، ولكنه ليس قائداً، مثل المخمور والمجنون.

2- القائد قادر على توجيه الجماعة نحو أهدافها: رغم أن هذا التعريف أقوى من سابقه، إلا أنه يصعب تحديد أهداف الجماعة، كما يوجد قادة يوجهون الجماعات نحو غير أهدافها بل نحو أهدافهم الشخصية، ومع ذلك فهم قادة مثل هتلر.

3- القائد يتم اختياره إرادياً من الجماعة: إن هذا التعريف يشير فقط إلى شخص يحتل منصب القيادة وتقبله الجماعة طوعياً دون أن يبين خصائص هذه القيادة.

4- القائد هو الشخص الذي له تأثير ملحوظ على تركيب الجماعة: رغم أن هذا التعريف يشير إلى التغييرات التي يحدثها القائد في مستوى أداء الجماعة، لكنه لا يوضح بدقة من هو الشخص الذي يحدث هذا التغيير.

5- القائد هو الشخص الذي يهتم بسلوك الجماعة:

إلا أنه يوجد في الكثير من الحالات أشخاصاً يهتمون بسلوك جماعاتهم مثل رئيس شركة، حاكم عسكري، ومع ذلك لا يمثلون قادة لاعتمادهم أكثر على السلطة التي يحوّلها لهم المنصب.

نظراً لوجود بعض الانتقادات في التعاريف السابقة، يمكن تبسيط مفهوم المقاول في التعريف التالي: "هو الشخص الذي

يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة."

وللإشارة يوجد عدة أنماط للسلوك القيادي ويمكن تناول الأنماط الأكثر شيوعاً فيما يلي<sup>62</sup>:

أ- القائد الأوتوقراطي "Autocratic Leader":

<sup>62</sup> - صلاح عبد القادر النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص32.

هو القائد الذي يتجه نحو السلطة المركزية ويعتمد على التشريعات ( القوانين )، المكافآت، القوة في إدارة المرؤوسين، وتكمن قوته في السلطات الرسمية التي يمتلكها، إذ يعني مصطلح الأوتوقراطي "حكم المكتب" والسمة الغالبة لهذا النمط من القيادة هي الحرص على العمل والانجاز، فالقائد يهتم بتخطيط وتنظيم العمل وتوجيه المرؤوسين الذين ينبغي عليهم تنفيذ ما هو مطلوب.

#### ب- القائد الديمقراطي "Democratic Leader":

يتسم سلوك هذا النمط من القادة بتشجيع مشاركة الآخرين وتحويلهم الصلاحيات الضرورية لتسهيل تنفيذ المهمات، وهو يهتم بترسيخ الاعتقاد لدى المرؤوسين أنهم جزء مهم في القرارات الصادرة. إذ يعتمد على الخبرة وعلى قوة الاستشارة في إدارة الآخرين وتحفيزهم على العمل بروح الفريق بالشكل الذي يضمن ولائهم ويزيد دافعهم للانجاز والسعي لتحقيق الأهداف بتعاون جماعي.

#### ج- القائد الليبرالي "Liberal Leader":

تبنى القائد نمط السلوك الحر أو ما يسمى بقيادة عدم التدخل إذ يخول المرؤوسين الكثير من صلاحياته وتكون مساهماته بالحد الأدنى من الجهود الشخصي والتوجيه، بينما يترك الفرصة الأكبر للمرؤوسين في قيادة أنفسهم وتنفيذ المهمات والواجبات المطلوبة.

وفي الأخير يمكن إبراز أهم الاختلافات بين المقاول، القائد و المدير من خلال الجدول الموالي:

الجدول (1-2): الفروق بين المقاول، القائد و المدير

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

المصدر: عبد الجبار سامي، التفاعل بين التعليم و المقاولانية خدمة لاحتياجات السوق ، مداخله ضمن الأيام العلمية الدولية الرابعة حول المقاولانية الشبابية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013، ص05.

### المبحث الثالث : دور المقاولانية

إن إقامة المؤسسات الصغيرة يهدف إلى استغلال الطاقات المعطلة وإحياها بالأيدي المنتجة التي تساهم في البناء

والتنمية والاعتماد على الذات في خلق الدخل، والذي يخرجها من دائرة العوز وانتظار الوظيفة.<sup>63</sup>

### المطلب الأول : الدور الاقتصادي للمقاولانية

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة على أنها العمود الفقري لأي اقتصاد وطني، فقد بينت الإحصائيات المنشورة في

الولايات المتحدة الأمريكية إن من بين 21 مليون مشروعاً هنالك ما يقارب 20.5 مليون أي نسبة 98 % من تلك

المشاريع يمكن اعتبارها مشروعات مقاولانية. وتعمل هذه المشروعات في كل المجالات الاقتصادية على الرغم من أغلبها

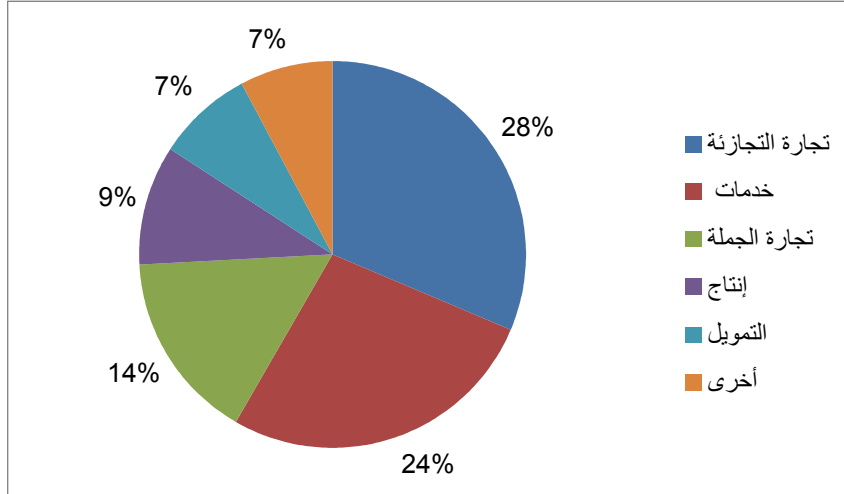
يرتكز في تجارة التجزئة والخدمات وكما يظهر الشكل رقم(1-5)<sup>64</sup>

<sup>63</sup> - بلال خلف سكارنة، مرجع سبق ذكره، ص : 92.

<sup>64</sup> - ماجدة عطية، مرجع سابق، ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2002، ص : 23.

كما أنه على المستوى العالمي نجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعما ومساندة كبيرة حيث أنها تمثل 90% تقريبا من المؤسسات في العالم وتشتغل ما بين 50% إلى 60% من القوى العاملة في العالم.<sup>65</sup>

الشكل (1-4) : توزيع المشاريع الصغيرة في المجالات الاقتصادية في أمريكا



المصدر : ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2002، ص : 23.

يمكن للصناعات الصغيرة والمتوسطة أن تساهم بدور فعال في عملية الإسراع بالتنمية لأنها لا تتطلب استثمارات ضخمة في وقت واحد، وهي قادرة على تعبئة المدخرات الفردية الصغيرة، ويمكن لإنتاج هذه الصناعات أن يوسع في السوق المحلي، ويضمن إنتاج بعض السلع التي يصعب الحصول عليها، كما تساعد في إعداد الكوادر الفنية، كما يمكنها من تنمية الصادرات ومنه الحصول على العملة الأجنبية وبالتالي تحسين موازين مدفوعات الدول النامية. بالإضافة إلى مساهمتها في تكوين قطاع صناعي متوازن يخدم الاقتصاد الوطني ويساهم في تحقيق الدفع الذاتي لتقدم المجتمعات ولاسيما النامية منها.

ومنه يمكن استعراض الدور الذي يمكن أن تقوم به الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية والذي يتمثل فيما يلي:

<sup>65</sup> - آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - آفاق وقبود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 275.

الفرع الأول: رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي

تبدو المؤسسات الصناعية الكبيرة هي الأقدر على رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي، نظرا إلى ارتفاع إنتاجية العامل فيها بالمقارنة بالمقاولات الصغيرة والمتوسطة، ونتيجة لما تتمتع به من وفورات الحجم، فضلا عن تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتنظيم العمل، وجميع المزايا التي يحققها كبر الحجم، وهي تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، ومن ثم تحقيق فوائض اقتصادية كبيرة، إلا أن مثل هذا الاعتقاد غير صحيح، وذلك لأنه يتجاهل أمرا مهما وهو العلاقة بين رأس المال المستثمر للعامل والفائض الاقتصادي الذي يحققه، ومن ثم الفائض الاقتصادي الذي يتحقق للمجتمع ككل باستثمار مبلغ معين من رأس المال، ومع التسليم بان الفائض الاقتصادي الذي يحققه العامل يتزايد مع كبر حجم المؤسسة، إلا أنه إذا تم الربط بين رأس المال المستثمر والفائض الاقتصادي الذي يحققه بحسب أحجام المؤسسات المختلفة، ومن ثم ما يتحقق للمجتمع من فائض اقتصادي على أساس استثمار مبلغ معين من رأس المال، يتضح لنا أن مؤسسات الصناعات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على تعظيم الفائض الاقتصادي للمجتمع<sup>66</sup>.

ومن ناحية أخرى، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تحقيق الكفاءة الإنتاجية، بمعنى انه من خلال ما تحققه من وفرة عنصر رأس المال، فهي بذلك قادرة على استخدام الموارد النادرة بكفاءة أكبر، أو هي القادرة على استخدام الفن الإنتاجي المناسب الذي يحقق الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج.

ففي اليابان تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 97% من مجموع المؤسسات، وتساهم بـ 31% من القيمة المضافة الإجمالية، وفي فرنسا، فتمثل المؤسسات التي تشغل أقل من 250 عاملا 99.8% من مجموع المؤسسات وتحقق 46% من رقم الأعمال الإجمالي للمؤسسات، وتساهم بـ 53% من القيمة المضافة الإجمالية، وفي كوريا الجنوبية تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأكثر من 25% من القيمة المضافة الإجمالية.<sup>67</sup>

<sup>66</sup> - عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة في الندوة الدولية حول المقالة والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص: 03.

<sup>67</sup> - <http://www.blog.saeed.com/2011/03/contribution-petite-et-moyenne-entreprise-developpement-economique/>, (20/06/2015)

الفرع الثاني: تنوع الهيكل الصناعي :

تؤدي أعمال المقاوله دورا هاما في تنوع الإنتاج وتوزعه على مختلف الفروع الصناعية، وذلك نظرا لصغر حجم نشاطها وكذلك صغر حجم رأس مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات، وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية، فضلا عن تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها

الفرع الثالث: تدعيم التنمية الإقليمية :

تتميز المقاولات بقدرتها على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة، وذلك نظرا لإمكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق، كم أنها أعمال لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشتت تركيزنا عاليا في العمل الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير، أو تكنولوجيا عالية، لذلك فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة، والتخفيف من مشاكل الإسكان والتلوث البيئي<sup>68</sup>.

الفرع الرابع: معالجة بعض الاختلالات الاقتصادية :

تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الادخار والاستثمار، وتعمل أعمال المقاوله على علاج ذلك الاختلال نظرا لانخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة. بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من استيرادها، وتصدير السلع الصناعية، ونظرا لاعتمادها على كثافة العمل لذلك تستغني عن استيراد التكنولوجيات العالية ذات التكاليف الباهضة<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> - ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاوله والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص : 216.

<sup>69</sup>- نفس المرجع السابق، ص : 217.



الفرع الخامس: تنمية الصادرات :

إن تنمية الصادرات تعتبر بمثابة قضية لمعظم الدول النامية التي تعاني عجز كبيراً ومتزايداً في موازين مدفوعاتها وبصفة خاصة في الميزان التجاري، فقد ظل التصدير حكراً لوقت طويل على المؤسسات الكبيرة، فالاستثمارات التي كانت تقضي بإنشاء شبكات تجارية معقدة مرتبطة بحجم كبيرة جداً من الأسواق العالمية، لم تكن تسمح حينها عملياً إلا بوجود مؤسسات كبيرة الحجم، إلا أنه في الواقع الحجم الصغير والمتوسط للمؤسسات يمتلك مزايا نوعية تساعد على التصدير.

ولتوضيح أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في التصدير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر سنشير إلى تجارب بعض الدول في هذا المجال،<sup>70</sup> وهذا ما سيوضحه الجدول الموالي :

الجدول (1-3) : نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات

الدول	نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات %
إيطاليا	53
الداينرك	46
سويسرا	40
السويد	30
فرنسا	26
هولندا	26
اليابان	13.5
الصين	60

<sup>70</sup> - عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، مرجع سبق ذكره، ص : 04.

56	تايوان
40	كوريا

المصدر : سفيان زايدى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009-2010، ص: 57.

### الفرع السادس: زيادة الناتج المحلي :

تتضح أهمية الدور الإستراتيجي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسيط / مما يزيد من الدخل الوطني للدولة ، كما تحقق ارتفاعا في معدلات الإنتاجية لعوامل الإنتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام ، كما أنها تمثل مناخا مناسباً للتجديد والابتكار ، مما يرفع من إنتاجية العامل باستمرار ، بالإضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التخفيف من الإسراف والضياع على المستوى الوطني ، وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى زيادة حجم الناتج المحلي وتنوعه ، بشموله العديد من المنتجات البديلة ، أو المكملة .

والجدول الآتي يبين نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي :

الجدول (1-4) : نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي

الدول	نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي %
اليابان	57
إسبانيا	64.3
فرنسا	56
النمسا	44
كندا	43

33	استراليا
50	الو . م . أ
40	الهند
44	إيران

المصدر : سفيان زايدى، مرجع سابق، ص:58.

### الفرع السادس: تكوين الكوادر الفنية والإدارية :

تؤدي الصناعات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في تكوين رأس المال البشري، وذلك بتأمين الحصول على تدريب اقل كلفة مما تؤمنه مؤسسات التدريب الرسمية والمعاهد الفنية، حيث تتسم هذه المعاهد في الدول النامية بالندرة ونقص الإمكانيات، فضلا على أنها وان وجدت فهي غالبا ما تكون محدودة الخبرة.

### الفرع السابع: جذب المدخرات :

إن الصناعات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تعبئة المدخرات المحدودة لدى صغار المدخرين الذين لا يستخدمون النظام المصرفي، وبكثهم على استعداد لاستثمارها في مؤسساتهم الخاصة، حيث من المعروف ان طلب الصناعات الصغيرة والمتوسطة على رأس المال هو طلب محدود، ومن ثم فان المدخرات القليلة لدى أفراد الأسرة قد تكون كافية لإقامة مشروع من مشروعات الصناعات الصغيرة والمتوسطة، بدلا من ترك هذه الأموال عاطلة وعرضة للإنفاق الترفي أو حتى إيداعها في البنوك، وهكذا فان انخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشاء وتشغيل هذه الصناعات يجعلها أكثر جاذبية لصغار المدخرين، الذين لا يميلون لأنماط التوظيف التي تحرمهم من الإشراف المباشر على استثماراتهم<sup>71</sup>.

<sup>71</sup> عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، مرجع سابق، ص : 04.

المطلب الثاني : الدور الاجتماعي للمقاولانية

بالإضافة للأدوار الاقتصادية للمقاولانية فيمكن أن نخصي الأدوار الاجتماعية من خلال مايلي:

الفرع الأول: زيادة التشغيل :

إن الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل، وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال. لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 90% من إجمالي المؤسسات وتوظف نحو 85% من القوى العاملة، وفي السعودية تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 93% وتستوعب 77% من إجمالي العمالة، أما في سلطنة عمان تمثل المؤسسات الصغيرة 70% وتوظف 80% من إجمالي العمالة.<sup>72</sup>

الفرع الثاني: عدالة توزيع الدخل :

إن وجود مقاولات بالعدد الكبير، ومقاربة في الحجم، والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة، مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، بحث أنها تتطلب إمكانيات استثمارية متواضعة والذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء تلك المقاولات، وبالتالي سيساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليص حجم الطبقة الفقيرة بينما تحتاج عملية الاستثمار في الصناعات الكبيرة إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الاجتماعي<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> - <http://swmsa.net/articles.php?action=show&id=2325>, (20/06/2015)

<sup>73</sup> ناصر مراد، مرجع سبق ذكره، ص:218.

الفرع الثالث: مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية :

منذ منتصف الثمانينات، ظهرت أهمية المقاول المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا، بداية في الدول النامية بالتزامن مع مخططات التعديل الهيكلي (تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية وخاصة تجربة "بنك الفقراء" في بنغلاديش. فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر، وعضوا عن ذلك تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة في الأجل الطويل في بناء الأصول، سواء المادية (سكن، أرض، تجهيزات)، المالية (الحسابات البنكية مثلا) الاجتماعية (الشبكات والعلاقات الاجتماعية)، والبشرية (الخبرة والتعليم)<sup>74</sup>.

الفرع الرابع: ترقية روح المبادرة :

تؤكد مختلف الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاول هي منبع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الاقتصاديات بروز منظمين تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار المستقلين، وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 بقوله "تأتي معظم الابتكارات والأعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة، ولكن آخذة في النمو، من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة، والمنظمون الأمريكيون ذو كفاءة وجرأة يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الاستثمار وابتكار المستقبل"

على هذا الأساس يبرز دور أعمال المقاول في ترقية روح المبادرة الذاتية والمهارة بعكس المؤسسات الكبيرة التي لا توفر هذه الفرص<sup>75</sup>.

<sup>74</sup> يوسف بودلة، عبد الحق بن تقات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول : استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012، ص : 05.

<sup>75</sup> ناصر مراد، مرجع سابق، ص : 218.

الفرع الخامس: محاربة الآفات الاجتماعية :

مما لا شك فيه أن ممارسات إعادة الهيكلة تتفاوت كثيرا من دولة لأخرى، لكن الاقتران من الموازنات المخصصة للرفاهية، والتسريح من العمل، والبطالة، وانعدام فرص العمل المنتج، تسببت بجزء من الأعباء الاجتماعية الأساسية الناجمة عن التغيرات الاقتصادية الحديثة عبر العالم.

في أغلب الأحيان يؤدي النفاذ المحدود إلى التعليم، وعدم الثبات في العمل، وعدم وجود تحفيزات والمهارات اللازمة، إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع، فيتحكم بهم الضعف، ويصبحون عرضة لمخاطر عديدة منها الجرائم والمرض والإدمان على المخدرات.

كما يتسبب الافتقار إلى فرص عمل منتجة في المجتمع بدفع الشباب إلى مجتمعات غير حضارية وغير منظمة، غالبا ما تفتقر إلى الحد الأدنى من الموارد والخدمات. لهذا فإن المقاول تمثل الحل لهذه المشاكل وأخرى من خلال وضع حد لضعف أجيال المستقبل من خلال التعليم والتدريب الهادف واستراتيجيات التوظيف. ويفترض أن توفر هذه الأخيرة الوسائل المناسبة التي تمكن الشباب من بناء المستقبل الذي يرجونه بدلا من التعويل على غريزة البقاء لديهم وحسب لتلبية احتياجاتهم الفورية<sup>76</sup>.

<sup>76</sup> - نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة، نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية 2010، ص :

خلاصة الفصل :

لقد تباين الموقع الذي احتلته المقاولانية خلال مختلف المراحل التي مرت بها، فلم تحظى بالاهتمام الكبير من طرف الباحثين بسبب اتجاه أنظارتهم نحو المسير وظهور المؤسسات الكبيرة، والأزمة الاقتصادية التي واجهتها المؤسسات الكبيرة إبتداء من منتصف السبعينات عاد المقاول ليظهر بقوة على الساحة الاقتصادية بعد الاقتناع أخيرا بضرورة تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كحل يمكن الاعتماد عليه للتخفيف من الانعكاسات السلبية لهذه الأزمة. وبعودة المقاول إلى الواجهة عاد الباحثون لطرح مختلف الدراسات التي تناولت المقاولانية، دراسات انحصرت معظمها ولفترة طويلة من الزمن في العديد من المحاولات لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية. ونظرا لعجز مختلف المقاربات على توضيح مفهوم المقاولانية تفتن الباحثون في آخر المطاف إلى ضرورة الانتقال من التركيز على المقاول إلى التركيز على ما يحدث فعلا في المقاولانية، مما ساهم في إزالة الكثير من الغموض الذي كان يلف الظاهرة، وسمح بإخراجها من مجالات ضيقة ومحدودة إلى مجال شامل لمختلف المقاربات.

# الفصل الثاني

واقعة المفاو واللاية في الجزائر



تمهيد:

إنّ الاهتمام الدولي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما في ذلك إهتمام الجزائر بهذه الشريحة من المؤسسات، راجع إلى ما تقدمه هذه المؤسسات من دعم للمؤسسات الكبرى وإلى ما تحقّقه من مزايا تدفع بمسار التنمية الإقتصادية، حيث تساهم بشكل واضح في تطور النشاط الإقتصادي الداخلي الخام والقيمة المضافة، ولهذا فقد تطرقنا في محتوى هذا الفصل إلى واقع المقاولانية في الجزائر وكذا أهميتها في النشاط الإقتصادي وعليه قسمنا الفصل إلى:

المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المبحث الثاني: أجهزة المرافقة والدعم

المبحث الثالث: أهمية المقاولانية في النشاط الاقتصادي في الجزائر

المبحث الأول: نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في سبيل توفير المناخ الاستثماري المناسب لتطور القطاع الخاص بشكل عام، وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، شرعت الجزائر في العمل على توفير أرضية قانونية كفيلة بترقية وتدعيم المبادرة الخاصة في الاستثمار. ولذلك من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى وضعية المؤسسات خلال مختلف الحقب الزمنية التي مرت بها البلاد بعد الاستقلال، كما تم أيضا التعرف على جهود المشرع الجزائري المبذولة من أجل سد الفراغ القانوني والمؤسسي الذي يؤطر هذا النشاط.

**المطلب الأول: وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قبل سنة 1988.**

سعيًا منها لإثبات رغبتها في تحقيق استقلالها الاقتصادي وسيادتها الوطنية، قامت الجزائر غداة الاستقلال بتبني النظام الاشتراكي معطية بذلك الأولوية للقطاع العام على حساب القطاع الخاص، مما أثر سلبًا على هذا الأخير الذي همش بشكل كبير ووجه نحو النسيج والصناعات الغذائية الصغيرة.

**الفرع الأول: هيمنة القطاع العام**

لقد كانت عملية إنشاء المؤسسات بعد الاستقلال تتم في الإطار العمومي، نتيجة النهج الاقتصادي القائم على أسس الاقتصاد الموجه المتبع من طرف الدولة آنذاك، وفي ظل محدودية رأس المال الخاص، ووفرة الموارد المالية الناتجة عن قطاع المحروقات، قامت الدولة بلعب دور المقاول المالك لهذه المؤسسات والمسؤول عن إنشائها وأيضًا تسييرها بما يتماشى مع رغبتها في الانفراد بتسيير الاقتصاد الوطني.

وبسبب تبنيتها لإستراتيجية الصناعات المصنعة، قامت الدولة بالتركيز على تنمية وتطوير القطاع الصناعي من خلال الاستثمار في قطاع الطاقة والصناعات التحويلية<sup>1</sup>، وذلك بهدف تكوين قاعدة صناعية محلية قائمة على أساس الصناعات الثقيلة، قادرة على توفير احتياجات السوق الداخلية وتحقيق الاستقلالية الاقتصادية للبلاد، واعتمدت الدولة في ذلك على المؤسسات الكبيرة والتي كانت تتميز بدرجة عالية من التركيز.

في هذا الصدد قامت الدولة بإنشاء حوالي عشرين شركة وطنية تنشط في القطاع الصناعي، خلال نفس الفترة، وإلى غاية منتصف السبعينات قامت أيضا وفي نفس الإطار القانوني بإنشاء مؤسسات عدة تنشط في قطاعات الفلاحة، التجارة، النقل، الأشغال العمومية وغيرها من مجالات النشاط الاقتصادي الأخرى، ليصل بذلك العدد الإجمالي للمؤسسات العمومية قبل إعادة هيكلتها سنة 1982 إلى 150 مؤسسة عمومية.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن الدولة اهتمت في نفس الوقت، بتخصيص جزء من استثماراتها من اجل إنشاء مؤسسات وصناعات صغيرة، ذات طابع محلي، تخضع لإشراف الجماعات المحلية المتمثلة في البلديات، والولايات أو ما يعرف بالمؤسسات العمومية المحلية. هذه المؤسسات لم تكن تتمتع بالاستقلالية في أداء نشاطها الاقتصادي، بل كانت تابعة للمؤسسات العمومية الكبيرة، ومكملة لنشاطها، انتشرت في مختلف القطاعات الاقتصادية من صناعة، بناء أشغال عمومية، تجارة، نقل، سياحة وقطاعات أخرى.

إن المؤسسة العمومية وإن اختلفت تسمياتها من شركة وطنية إلى مؤسسة وطنية أو ديوان وطني تميزت بشكل قانوني موحد على أساس ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، اعتمدت في تسييرها على نظام التخطيط المركزي، حيث كانت

<sup>1</sup>- Nacer-Eddine Sadi, **la privatisation des entreprises publique en Algerie**, 2<sup>me</sup> Edition, Office des publications universitaire, France, 2006, p 26.

<sup>2</sup>- Mohamed Arezki Isl, **La création d'entreprise en Algérie**, Les cahiers du CREAD, n 73, Algérie, 2005, p 52.

تحتكر وظائف التنظيم والتوزيع بشكل كامل، كما أنها كانت تسهر على مراقبة كل الأنشطة الاقتصادية معتمدة في ذلك على مجموعة من الآليات نذكر من بينها:<sup>3</sup>

- ضرورة الحصول على موافقة الدولة فيما يتعلق بمختلف الأنشطة الاستثمارية.
- التصريح من أجل كل عملية استيراد.
- إجبارية فتح حسابات المؤسسة في بنك واحد.
- تحديد أسعار السلع والخدمات إداريا.
- مراقبة نشاط الشركات الوطنية من طرف الوزارات الوصية التي تنتمي إليها.

وكنتييجة حتمية لتفوق نموذج المؤسسة العمومية الكبيرة يمكن اعتبار هذه الفترة العصر الذهبي للمسير في الجزائر، تمتع خلالها بمكانة اجتماعية راقية، وشبكة كبيرة من العلاقات مع أبرز الشخصيات الاجتماعية والسياسية، بالإضافة إلى تقاضيه لمرتبات عالية، ناهيك عن العديد من المزايا الأخرى. أما عن مهمته الأساسية فقد تمثلت في العمل على زيادة حجم المؤسسة بما يتماشى مع الاتجاه العام للسياسة الاقتصادية المطبقة من طرف الدولة آنذاك بغض النظر عما إذا كان يصب ذلك في صالح المؤسسة أم لا.

وفي ظل هذه الظروف لم تتمكن المؤسسة العمومية التي أخذت بعدا اجتماعيا أكثر منه اقتصاديا من تحقيق نتائج إيجابية، بل على العكس عرفت ارتفاعا كبيرا في التكاليف وضعفا في الكفاءة الإنتاجية.

واستجابة لمتطلبات هذه الوضعية الحرجة، شرعت الدولة انطلاقا من سنة 1982 في تطبيق برنامج إعادة الهيكلة العضوية والمالية الرامي إلى تحسين نظام تسيير المؤسسة الوطنية، وإعطائه أكثر مرونة ولا مركزية في اتخاذ القرارات، وذلك من خلال تفكيك المؤسسات العمومية الضخمة إلى مؤسسات ذات أحجام أصغر وأكثر تخصصا.

<sup>3</sup>- Ibid, pp 52,53.

لقد ترتب عن هذا البرنامج ارتفاع كبير في عدد المؤسسات العمومية، حيث تشير الإحصائيات إلى أنه مع نهاية سنة 1984 كان القطاع العمومي بمختلف فروعها مكونا من 475 مؤسسة عمومية ذات طابع وطني، وحوالي 1400 مؤسسة عمومية محلية.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: تهميش القطاع الخاص

لطالما تواجدت المؤسسات الخاصة في الجزائر ولكن السياسات الاقتصادية المتبعة من طرف الدولة القائمة على مبادئ التسيير الاشتراكي، وأفضلية المؤسسة العمومية، هي التي تسببت في الحد من تطورها، فحتى مؤسسات القطاع الخاص الموروثة بعد الاستقلال تم انطلاقا من سنة 1967 إدماجها تحت لواء الشركات الوطنية، ليحتل بذلك القطاع الخاص الوطني مكانة هامشية لم تمكنه من لعب الدور البارز المنوط به.

إن الإطار القانوني المتعلق بالقطاع الخاص، والذي سهرت الدولة على وضعه، يعكس جليا محدودية دور القطاع الخاص الوطني، فمباشرة بعد الاستقلال قامت السلطات التشريعية في الجزائر بإصدار قانون الاستثمار رقم 63-277 المؤرخ في 27 جويلية 1963 والذي كان موجها خاصة لجذب الاستثمارات الأجنبية باعتبارها ضرورية من أجل تطور الجزائر في ظل ضخامة الحاجات التي يجب إشباعها، وضعف الموارد المالية المتوفرة، والنقص المسجل في الكفاءة الفنية والتقنية. لذلك فقد ركز هذا القانون على منح مجموعة من المزايا للمستثمرين الأجانب، وأهمل بالمقابل المستثمر المحلي والذي لم يمنحه أي ضمانات أو مزايا إلا في إطار الشراكة مع رؤوس الأموال الأجنبية<sup>5</sup>. وكنتيجة لذلك لم يكن لهذا لقانون أي تأثير إيجابي على تنمية القطاع الخاص الوطني.

وإدراكا منها لنقص القانون السابق قامت السلطات بإصدار قانون استثمار جديد وهو القانون رقم 66-

284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966، غير أنه هو الآخر وباستثناء إقراره بمكانة رأس المال الخاص الوطني، وبإمكانية

<sup>4</sup>- Nacer-Eddine Sadi, Op.cit., p 29.

<sup>5</sup>- Ibid, même page.

الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الجزائريين أو الأجانب منهم المبادرة في إنجاز استثمارات خاصة مع ضرورة الحصول على اعتماد مسبق من طرف السلطات الإدارية، فلقد عمل على الحد من نشاط القطاع الخاص الوطني، ومكن من احتكار القطاعات الاقتصادية الحيوية.

وتطلب الأمر الانتظار إلى غاية سنة 1982 ليتم إصدار أول قانون متعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص، وهو القانون رقم 82-11 المؤرخ في 21 أوت 1982، مما يعكس تحولا نسبيا في رغبة المقرر الاقتصادي للنهوض بالقطاع الخاص، إلا أنه احتوى هو الآخر على مجموعة شروط غير محفزة للقطاع الخاص الوطني تتمثل في:<sup>6</sup>

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

وبالرغم من بعض الخطوات المحتشمة التي قامت بها الدولة لصالح المؤسسات الخاصة كإنشاء الديوان الوطني للتوجيه والمتابعة والتنسيق للاستثمارات الاقتصادية الخاصة سنة 1983، وكذلك إنشاء الغرفة الوطنية للتجارة المتعلقة بالاستثمارات الخاصة سنة 1987، إلا أن الإطار القانوني للاستثمار الخاص في الجزائر ساهم بشكل واضح في الحد من تطور القطاع الخاص الوطني، من خلال شروط الاستثمار التي وضعتها الدولة للمستثمرين الخواص المحليين، والتي كانت نفتقر إلى حد أدنى من الإعانات أو التسهيلات الكفيلة بتنشيط هذا النوع من الاستثمارات، بل على العكس تم تقييدها وتوجيهها نحو القطاعات التي لا تحتاج إلى تكنولوجيا متطورة، أو يد عاملة مؤهلة، مما أثر سلبا على تطور هذه

<sup>6</sup>- مسيكة بوفامة، رايح حمدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دفاتر CREAD، العدد 76، الجزائر، 2006، ص

المؤسسات التي اكتفت بأخذ شكل مؤسسات عائلية صغيرة. تم توجيهها للنشاط في القطاعات الاقتصادية التي لا تركز عليها السلطات السياسية مثل قطاع الصناعات الغذائية الكلاسيكية، المشروبات، الكيمياء البسيطة وصناعة البلاستيك، مواد البناء، النسيج، الصناعات الحرفية، قطاع البناء والأشغال العمومية.

إن ضعف الاهتمام بالقطاع الخاص المسجل في هذه الفترة يعكسه جليا عدد المؤسسات الخاصة الذي قدر سنة 1982 بحوالي 12000 مؤسسة، تنشط منها حوالي 5000 مؤسسة في المجال الصناعي، وحوالي 7000 مؤسسة في مجال البناء، بمعدل كلي مقدر بحوالي 600 مؤسسة مستحدثة سنويا<sup>7</sup>، نسبة ولو كانت ضئيلة إلا أنها في ظل محدودية القروض البنكية، وانعدام مساعدات الدولة تعتبر إنجازا للقطاع الخاص، الذي استمر في التطور انطلاقا من موارده الخاصة، وذلك بالرغم من كل القيود الإيديولوجية والبيروقراطية التي فرضت على مؤسساته، وبالرغم من حالة التهميش الكبيرة التي كان يعاني منها، والتي استمرت إلى غاية نهاية الثمانينات، أين عرف هذا القطاع منعرجا حاسما في مساره أدى إلى إعادة النظر الجذرية في الدور المنوط به في الحياة الاقتصادية.

### المطلب الثاني: تأثير الإصلاحات المطبقة بعد الثمانينات

لقد عكس انهيار أسعار المحروقات في الأسواق العالمية سنة 1986، والذي تسبب في انخفاض حاد في مدخلات الدولة من العملة الصعبة، مدى هشاشة النسيج الاقتصادي المعتمد بشكل أساسي على أموال المحروقات في تغطية خسائر القطاع العمومي. هذا القطاع الذي وجد نفسه في وضعية حرجة خاصة في ظل فشل برنامج إعادة الهيكلة العضوية والمالية الذي خضعت له مؤسساته، والذي لم يتمكن فقط من تحقيق أهدافه ولو جزئيا<sup>8</sup>، بل على عكس المنتظر منه، أدى إلى فقدان جزء كبير من طاقاتها، وتدهور كبير في نتائجها وظروف عملها، وبالمقابل لم يتم تسجيل أي تحسن في طرق تسييرها.

<sup>7</sup>- Nacer-Eddine Sadi, Op. Cit., p30.

<sup>8</sup>- ناصر داداي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر، الجزائر، 1998، ص 180.

لذلك أصبح من الواضح وبشكل جلي، عدم قدرة الدولة علة تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال نظام التسيير الاشتراكي الذي راهنت عليه مباشرة بعد الاستقلال. وقصد الخروج من هذه الأزمة، شرعت الجزائر وبالتعاون مع صندوق النقد الدولي في تطبيق إصلاحات عميقة، تهدف من خلالها إلى الانتقال التدريجي من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، وإعادة الاعتبار بالتالي للقطاع الخاص، من خلال توفير الإطار القانوني والتشريعي المناسب لتطوره.

### الفرع الأول: الإصلاحات المطبقة نهاية الثمانينات

لقد شرعت الجزائر انطلاقاً من سنة 1988 في تطبيق مجموعة من الإصلاحات المتعلقة باستقلالية المؤسسات العمومية، فمن أجل تدارك المشاكل الناتجة عن ملكية الدولة للمؤسسات القطاع العام وطرق تسييرها، ظهرت صناديق المساهمة التي كلفت بممارسة حق ملكية المؤسسات نيابة عن الدولة<sup>9</sup>، وتحولت الدولة إلى مساهمة في هذه المؤسسات دون أن تسييرها، وكنيجة لهذه الإصلاحات ظهرت المؤسسة الاقتصادية العمومية الخاضعة للقانون التجاري، والمستقلة مالياً عن الدولة.

إن هذا النمط الجديد في تنظيم المؤسسة العمومية جاء بغرض تجسيد انسحاب الدولة من التسيير المباشر للأنشطة الإنتاجية، مع ضمان المحافظة في نفس الوقت على القطاع العمومي وتحسين مردوديته وذلك من خلال معالجة قضية ملكية الدولة للمؤسسات الوطنية، بالإضافة إلى المشاكل الناتجة عن طريق تنظيمها، وضرورة تحريرها من طرق التسيير المركزية التي أخرجت المؤسسات الوطنية عن مسارها كوحدة اقتصادية تهدف إلى تحقيق أهداف الربحية والمردودية، أهداف لا يمكن لها أن تتحقق إلا من خلال الاعتماد على قواعد التنظيم والإدارة الخاصة، أين يتم عقد العلاقات التجارية بكل حرية واستقلالية، بما يضمن تحقيق المؤسسات العمومية الاقتصادية لنتائج إيجابية تمكنها من مواجهة المنافسة الشرسية في السوق، خاصة في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي التي أصبحت واقعا لا مفر منه.

<sup>9</sup> - سوامس رضوان، العلاقة بين البنك والمؤسسة على ضوء الإصلاحات المالية والنقدية الجارية في الجزائر، الملتقى الوطني حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 22-23 أبريل 2003، ص 164.



وبالرغم من كل الجهود المبذولة في هذه الإصلاحات، إلا أنها لم تتمكن هي الأخرى من تحسين وضعية هذا القطاع، بل على العكس، عجزت صناديق المساهمة على تحقيق الأهداف المسطرة لها بسبب محدودية الإطار القانوني الممنوح لها، والتدخل الدائم للدولة كمالكة، مسيرة وسلطة عمومية.<sup>10</sup>

ولكن بغض النظر عن فشل برامج إعادة الهيكلة في دفع المؤسسات العمومية إلى تحقيق أهداف المنافسة والربحية، إلا أنها تعتبر مرحلة انتقالية ضرورية<sup>11</sup> حيث سمحت بتحضير الاقتصاد الوطني ومختلف المتعاملين وبالأخص المؤسسات الاقتصادية لمرحلة جديدة تقوم على مبادئ الاقتصاد الحر، جاءت بعد اقتناع الدولة أخيرا بحتمية إعادة النظر في الدور المنوط بها في الساحة الاقتصادية والتخلي عن مهمة تسيير الاقتصاد من خلال المؤسسات الوطنية، وضرورة إعادة المؤسسة إلى مسارها الحقيقي كوحدة أساسية في النسيج الاقتصادي الوطني، وهو الأمر الذي تم العمل فعلا على توفيره إلى غاية سنة 1995 أين تم إصدار قانون الخصخصة الذي سمح بخصخصة المؤسسات الفاشلة والعاجزة على الاستمرار في النشاط، لتدخل الجزائر بذلك مرحلة جديدة يلعب فيها القطاع الخاص دورا محوريا.

### الفرع الثاني: انعكاسات الإصلاحات المطبقة على الاستثمار الأجنبي

لقد انتقلت الجزائر من خلال الإصلاحات المطبقة تدريجيا من اقتصاد مركزي مخطط يعتمد على الأموال والممتلكات العمومية، إلى اقتصاد السوق الذي يعتمد على القطاع الخاص وحرية المنافسة، وحتى يتمكن هذا الأخير من سد الفراغ الذي نجم عن انسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية، تم السهر على توفير الإطار القانوني المناسب لهيئة الظروف الموضوعية الملائمة لتطوره.

لقد تجسدت رغبة الدولة في تشجيع الاستثمار في القطاع الخاص من خلال إصدار العديد من القوانين التي نذكر من بينها القانون رقم 90-10 المؤرخ في 14 أفريل سنة 1990 المتعلق بالنقد والقرض، والذي جاء بهدف

<sup>10</sup>- Nacer-Eddine Sadi, Op.Cit., p 54.

<sup>11</sup>- Ibid, p 53.

إصلاح القطاع المصرفي حتى يتماشى مع متطلبات نظام اقتصاد السوق من خلال توفير الشروط الملائمة لترقية المبادرة الخاصة في الاستثمار، ولذلك فقد تضمن هذا القانون مبدأ توحيد المعاملة بين المؤسسات الخاصة والعامّة بالنسبة لإمكانية الحصول على القروض وأسعار الفائدة. كما تم أيضا إنهاء احتكار الدولة للتجارة الخارجية وذلك سنة 1991.

بالإضافة إلى إصدار المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر سنة 1993، المتعلق بترقية الاستثمار<sup>12</sup>، والذي يهدف لتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص عامة والأجنبي خاصة من خلال العديد من الإجراءات من بينها:

- وضع الاستثمار الخاص على نفس المستوى مع الاستثمار العام، وتقديم مجموعة من الضمانات تفرج بحرية الاستثمار لكل مستثمر وطني أو أجنبي.
- تقديم مجموعة من الامتيازات والتدابير التشجيعية لمستثمرين، منها ما هو مرتبط بالنظام العام، أو ما هو مرتبط بالنظام الخاص (الاستثمارات المنجزة في المناطق الخاصة والاستثمارات المنجزة في المناطق الحرة).
- تقديم الضمانات الكفيلة بطمأنة المستثمرين الأجانب وحماية مصالحهم فيما يتعلق بتحويل الأرباح ورأس المال وإمكانية اللجوء إلى التحكيم الدولي في حل المنازعات.
- وبموجب هذا المرسوم أيضا تم إنشاء وكالة ترقية الاستثمارات APSI، هذه الوكالة تسهر من خلال شبكاتها الوحيد الذي يضم الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار على دعم المستثمرين ومساعدتهم على إنجاز مشاريعهم من خلال استيفاء الشكليات اللازمة لذلك، كما تمكنهم أيضا من الاستفادة من المزايا الممنوحة لهم في إطار هذا المرسوم.
- إلغاء إجبارية الحصول على الموافقة المبدئية على الاستثمار والاكتفاء بمجرد التصريح بالاستثمار عند وكالة ترقية ودعم الاستثمارات.

<sup>12</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر في 10 أكتوبر 1993، ص 3.

لقد ساهمت هذه القوانين في تجهيز الأرضية المناسبة لتطور المقاولاتية في الجزائر، ولبروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كقطاع استراتيجي وحساس بالنسبة للاقتصاد الوطني باعتباره قطبا حيويا ومحركا بإمكانه المساهمة بصفة فعالة في تنفيذ وتحقيق أولويات وأهداف توجهات السياسة الاقتصادية الجديدة.

وفي إطار سعي الدولة لترقية هذا القطاع، تم في جويلية 1993 إنشاء وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتكفل بإعداد الإستراتيجية على المدى المتوسط والطويل لحماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للإنتاج والخدمات، وتطويرها، وتنويعها، وترقيتها في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الحكومة في هذا المجال، وتشمل صلاحياتها ما يلي:<sup>13</sup>

- العمل على حماية طاقات المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الموجودة وتطويرها من خلال سياسة دعم نشاطات إنتاج السلع والخدمات وترقية محيط عام يشجع على تطويرها.
- ترقية الاستثمارات في مجال إنشاء المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وتوسيعها وتحويلها وتطويرها.
- ترقية الشراكة والاستثمارات ضمن قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- إعداد استراتيجيات دعم قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها.
- ترقية آليات تمويل المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- ترقية المناولة.
- التعاون الدولي والجهوي في مجال المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة
- تسهيل حصول المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة على العقار الموجه لنشاطات الإنتاج والخدمات مما يساعد على تجسيد استثمارات القطاع.

<sup>13</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 42، مرسوم تنفيذي رقم 190-2000 المؤرخ في 11 جويلية 2000، الصادر في 16 جويلية 2000، ص 6.

- تنظيم القطاع وإعداد الإطار القانوني الكفيل بتوفير محيط عام يشجع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة ويبحث على تطويرها.
  - إنجاز الدراسات الاقتصادية المتعلقة بترقية قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها.
  - تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة
  - العمل على وضع منظومات إعلامية للقطاع والسهر على نشر المعلومات الاقتصادية المتعلقة به، ومتابعة نشاطات المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
  - تنسيق العمل مع الولايات والفضاءات الوسيطة.
  - تطوير التشاور مع الحركة الجمعوية للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- ولكن بالرغم من كل الجهود المبذولة في مجال ترقية الاستثمارات الخاصة، إلا أن نقطة التحول التي تعكس الاهتمام الكبير للسلطات بترقية المقاولانية في الجزائر جاءت بعد سنة 2001 التي شهدت اتخاذ تدابير بالغة الأهمية في هذا المجال سنستعرض أهمها في المطلب الموالي.

### المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من سنة 2001

- بغرض إعطاء دفع جديد للقطاع الخاص، وإدراكا منه لنقائص قوانين الاستثمار السابقة، قام المشرع الجزائري بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات هذا القطاع، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولانية من خلال إصدار الأمر رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار، والأمر رقم 01-18 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفرع الأول: قانون تطوير الاستثمار

لقد تم في 20 أوت سنة 2001 إصدار الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت سنة 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار<sup>14</sup>، المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006<sup>15</sup>، ويحدد هذا القانون الإطار العام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المنجزة في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات، وكذا الاستثمارات التي تنجز في مجال الامتياز أو الرخصة، وتم بموجبه:

- تقديم مجموعة من المزايا الكفيلة بتشجيع الاستثمارات مع وضع نظام استثنائي يسهر على تقديم مزايا خاصة للاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تطلب تنميتها خاصة من الدولة، وكذلك الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.
- ضمان حق المعاملة بالمثل بين المستثمرين الأجانب والجزائريين سواء منهم الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين. كما تم أيضا تقديم ضمانات بعدم تطبيق المراجعات أو الإلغاءات التي قد تطرأ في المستقبل على الاستثمارات المنجزة في هذا الأمر إلا إذا طلب المستثمر ذلك بشكل صريح، وعدم إمكانية مصادرة الاستثمارات إلا في الحالات المنصوص عليها في التشريع الإداري، مع تقديم تعويض عادل ومنصف في حالة وقوعها. إضافة إلى إخضاع الخلافات الحاصلة بين المستثمر الأجنبي والدولة للجهات القضائية المختصة.
- إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والتي حلت محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار.
- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار لدى الوزير المكلف بترقية الاستثمارات والموضوع تحت سلطة ورئاسة الحكومة، حيث تم تكليف المجلس بالمسائل المتصلة بإستراتيجية الاستثمارات، وبسياسة دعم الاستثمارات، كما كلف أيضا بالموافقة على الاتفاقيات المبرمة بين المستثمر والوكالة التي تتصرف باسم الدولة والتي بمقتضاها تستفيد

<sup>14</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 22 أوت سنة 2001، ص 4

<sup>15</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 19 جويلية سنة 2006، ص 17.

الاستثمارات ذات الأهمية بالنسبة للاقتصاد الوطني من مجموعة مزايا تعد عن طريق التفاوض بين الطرفين وتتم تحت إشراف الوزير المكلف بترقية الاستثمارات، بالإضافة إلى تكليفه بصفة عامة بكل المسائل المتصلة بتنفيذ أحكام هذا القانون.

- إنشاء صندوق لدعم الاستثمار والذي يوجه لتمويل التكفل بمساهمة الدولة في كلفة المزايا الممنوحة للاستثمارات وخاصة النفقات المتعلقة بأشغال المنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار.

### الفرع الثاني: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد سمح القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر سنة 2001<sup>16</sup> بتحديد الإطار القانوني

الذي يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جانب تحديد سياسة الدولة الكفيلة بمساعدتها وتدعيمها.

حيث تضمن القانون التوجيهي ما يلي:<sup>17</sup>

تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات:

➤ تشغل من 1 إلى 250 شخصا.

➤ لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليارا دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دينار.

➤ تستوفي معايير الاستقلالية.

يقصد في مفهوم هذا القانون بالمصطلحات الآتية:<sup>18</sup>

<sup>16</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 77، قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، الصادر في

15 ديسمبر سنة 2001، ص 4.

<sup>17</sup>- نفس المرجع السابق، ص 5.

<sup>18</sup>- نفس المرجع السابق، ص 5، 6.

- الأشخاص المستخدمون: عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي. السنة التي يعتمد عليها هي تلك المتعلقة بآخر نشاط حسابي مقفل.
  - الحدود المعتبرة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة: هي تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل مدة اثني عشر شهرا.
  - المؤسسة المستقلة: كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها التعريف المقاولات الصغيرة والمتوسطة.
- وجاء في المواد 5، 6، 7، من القانون ما يلي:<sup>19</sup>
- تعرف المقاولات المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي مليون وملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة وخمسمائة مليون دينار.
  - تعرف المقاولات الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دينار.
  - تعرف المقاولات المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال وتحقق رقم أعمال أقل من عشرين مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة ملايين دينار.
- ويمكن تلخيص التعريف في الجدول التالي:

<sup>19</sup> - نفس المرجع السابق، ص 6.

الجدول (1-2): معايير تصنيف وتعريف المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الصف	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية (الميزانية)
مقاول مصغرة <b>Micro Entreprise</b>	9-1	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
مقاول صغيرة <b>Petite Entreprise</b>	49-10	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
مقاول متوسطة <b>Moyenne Entreprise</b>	250-50	من 200 مليون دج إلى 2 مليار دج	100 - 500 مليون دج

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، عدد 77.

بالإضافة إلى تحديد تعريف موحد للمقاولات الصغيرة والمتوسطة فقد ركز هذا القانون على النقاط التالية:

- إنشاء مجموعة من التدابير في مجال مساعدة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- إنشاء مشاتل للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة قصد ضمان ترقيتها.
- إنشاء مراكز التسهيل والتي تتكفل بإجراءات تأسيس وإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إنشاء صناديق ضمان القروض لضمان القروض البنكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- تشجيع التعاون الدولي من أجل توسيع وترقية نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- العمل على تشجيع وتطوير الشراكة بين القطاعين العام والخاص من خلال توسيع مجال منح الامتيازات عن الخدمات العمومية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد حصة من الصفقات العمومية للمنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وضع برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



- كما أولى هذا القانون اهتماما كبيرا بالمناولة باعتبارها وسيلة فعالة في تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي هذا الصدد تم تأسيس مجلس وطني مكلف بترقية المناولة
- تطوير منظومة الإعلام الاقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء بنك معطيات خاص بها يتم توظيفه في سبيل دعم هذه المؤسسات، بالإضافة إلى توسيع نطاق الإعلام والتشاور من خلال تكوين هيئة استشارية لدى الوزارة المكلفة مكونة من تنظيمات وجمعيات مهنية من ذوي الاختصاص والخبرة قصد تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### المبحث الثاني: أجهزة المرافقة والدعم في الجزائر

تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية تمتاز بالمخاطرة نظرا لارتفاع نسبة الفشل التي تصاحبها، سواء الفشل في إنشاء المؤسسة في حد ذاتها، أو في عدم قدرة المؤسسة المقامة حديثا على الاستمرار والبقاء في السوق خاصة في سنواتها الأولى من النشاط هذا الأمر أدى إلى ازدياد الوعي حول أهمية أجهزة الدعم وهيئات المرافقة نظرا للخدمات التي تقدمها للمقاول خلال مرحلة إنشاء المؤسسة، والتي تستمر حتى بعدها لتشمل السنوات الأولى في حياتها، وستعرض من خلال هذا المبحث لهيئات المرافقة، وأجهزة الدعم والصناديق المختلفة لضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

#### المطلب الأول: هيئات المرافقة

نظرا لتفطنها بأهمية تنمية شبكات مرافقة المقاول ودورها الكبير في زيادة عدد المؤسسات المقامة، بالإضافة إلى ضمان بقائها واستمرارها في السوق، قامت الجزائر في هذا الصدد بإنشاء العديد من الهيئات المختصة في هذا المجال، وتندرج كل من مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل ضمن هذا السياق

#### الفرع الأول: مشاتل المؤسسات

لقد تم إنشاء مشاتل المؤسسات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003<sup>20</sup>، طبقا لأحكام المادة 12 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتمحور نشاطها حول مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، أما عن شكلها القانوني فهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقرار المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتكون المشاتل في أحد الأشكال التالية:

<sup>20</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003، ص 13.

المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات

ورشة الربط: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.

نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث

وتتكفل المشاتل بالمهام التالية:

✓ استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع

✓ احتضان أصحاب المشاريع بوضع محلات تحت تصرفهم يستفيدون منها بصيغة الإيجار، تسهر المشتلة على تسيير هذه المحلات التي تتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة واحتياجات نشاط المشروع.

✓ تسهر على تقديم مجموعة من الخدمات للمؤسسات المحتضنة حيث تضع تحت تصرفهم تجهيزات المكتب ووسائل الإعلام الآلي، زيادة على تقديم مجموعة من الخدمات المشتركة نذكر من بينها الكهرباء والغاز والماء.

✓ تقديم إرشادات خاصة تتمثل في الاستشارة المقدمة للمؤسسات حيث تسهر على مرافقة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعدها، وزيادة على وظيفة الاستشارة في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي، تقدم المشتلة لأصحاب المشاريع يتمثل في تلقينهم مبادئ تقنيات التسيير خلال مرحلة نضوج المؤسسة.

وفي هذا الإطار قامت الجزائر في السنة ذاتها أي سنة 2003 بإنشاء عدد من مشاتل المؤسسات وهي: محضنة

الأغواط، محضنة باتنة، محضنة البليدة، محضنة تلمسان، محضنة سطيف، محضنة عنابة، محضنة قسنطينة، محضنة وهران،

محضنة الوادي، محضنة تيزي وزو، ورشة ربط الجزائر، ورشة ربط سطيف، ورشة ربط قسنطينة، ورشة ربط وهران.

### الفرع الثاني: مراكز التسهيل

لقد تم إنشاء مراكز التسهيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003<sup>21</sup>، وذلك طبقا لأحكام المادة 13 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي هيئات تتكفل بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضا بإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة حاملي المشاريع.

أما عن الطبيعة القانونية لهذه المراكز فهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تهدف مراكز التسهيل إلى تطوير ثقافة التقاؤل من خلال الجمع بين العديد من الجوانب الضرورية لذلك كالععمل على توفير شباك يسهر على تلبية احتياجات المقاولين، وتقديم مختلف التسهيلات الكفيلة بتقليص آجال إنشاء المؤسسات، وإقامة مكان يلتقي فيع عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية، وكذلك الحث على تميم البحث العلمي من خلال التقريب بين المقاولين ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية.

وتتولى مراكز التسهيل المهام التالية:

- ◀ دراسة الملفات التي يقدمها المقاولون والاشراف على متابعتها.
- ◀ تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية وذلك بتوجيههم حسب مساهم المهني.
- ◀ مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية.
- ◀ مرافقة المقاولين في ميداني التكوين والتسيير.

<sup>21</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، مرجع سبق ذكره، ص 18.

◀ تشجيع نشر المعلومة بمختلف وسائل الاتصال المتعلقة بفرص الاستثمار والدراسات القطاعية والاستراتيجية والدراسات الخاصة بالفروع

◀ تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير والتسويق واستهداف الأسواق وتسيير الموارد البشرية وكل الأشكال الأخرى المحددة في سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وفي هذا الإطار تتدخل مراكز التسهيل لمساعدة المقاولين عن طريق ما يأتي:

● مراقبة حسن التكامل بين المشروع وقطاع النشاط المعني ومسار المقاول واهتماماته

● إعداد مخطط العمل عند الاقتضاء

● اقتراح برنامج تكوين أو استشارة يتكيف مع احتياجات المقاول الخاصة.

● تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع مجال نشاطها.

● مساعدة المقاول على هيكلة استثماراته على أحسن وجه

● مساعدة المقاول في مساعيه الرامية إلى تحويل التكنولوجيا

● مرافقة المقاول لدى الإدارات والهيئات المعنية من أجل تجسيد مشاريعه.

وفي هذا الصدد تم إنشاء عدد من مراكز التسهيل في كل من: الشلف، الأغواط، بجاية، البليدة، الجزائر، جيجل،

سطيف، سيدي بلعباس، قسنطينة، وهران، بومرداس، الوادي، تيبازة، غرداية، وبعد ذلك تم إنشاء في كل ولاية مركز

تسهيل.

### المطلب الثاني: أجهزة الدعم

في إطار الجهود الرامية إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر، قامت الدولة بإنشاء العديد من الأجهزة التي تسهر على مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة، وسوف بالتعرض لكل هذه الأجهزة بدءا بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، والوكالة الوطنية لعدم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

### الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

- وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أم أجانب 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.
  - 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.

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 يتكون من ممثلين عن:<sup>22</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 أنها 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>22</sup>- بربيش السعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006، ص 329.

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996<sup>23</sup>، حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة، بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم 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>24</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>25</sup>. أما صيغة التمويل فهي موزعة على الشكل التالي:

<sup>23</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص 12

<sup>24</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة

2، الصادر في 10 سبتمبر 2003، ص 10.

<sup>25</sup>- نفس المرجع السابق، المادة 3، ص 11.



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 (2-2): الهيكل المالي للتمويل الثنائي المعتمد من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى الأول أقل أو يساوي 5.000.000	71%	29%
المستوى الثاني ما بين 5000.001 دج و 10.000.000 دج	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 تحدد وفقا للمبلغ الاجمالي للمشروع.
- قرض بدون فائدة مقدم من الوكالة
- قرض بنكي يخفف جزء من فوائده من طرف الوكالة

ويمكن تلخيص الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجدول الموالي:

الجدول (2-3): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول : أقل أو يساوي 5.000.000 دج	01%	29%	70%
المستوى الثاني : ما بين 5000.001 دج و 10.000.000 دج	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>26</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 تنخرط فيه كل مؤسسة قرض تقوم بتمويل مشاريع اعتمدها 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

<sup>26</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 13.

1998<sup>27</sup>، إلا أنه لم يبدأ العمل فعليا إلا انطلاقا من سنة 2005 مما تسبب في المساس بمصداقيته تجاه البنوك والتالي أثرت سلبا على مستوى تمويل المشاريع المسجلة في إطار الوكالة.

### 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:

#### 1- خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من:

- الإعفاء 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؛

#### 2- 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>27</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية ، العدد 42، المرسوم التنفيذي رقم 98-200، المؤرخ في 9 جوان 1998، الصادر في 14 جوان 1998، ص 7

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة؛
- 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>28</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.

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

### الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994<sup>29</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، أوكلت 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>29</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 الجديدة

المسندة إليه من طرف السلطات العمومية والمتمثلة أساس فيما يلي:<sup>30</sup>

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 (C.R.E)، 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 قدراتهم 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 بها مراكز المساعدة على العمل الحر (C.A.T.I)، هذا الإجراء يهدف هو أيضا كإجراء 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 قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقدة مع الصندوق.

<sup>30</sup> - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32،

ديسمبر 2006، ص 01.

5. وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر وتفادي اللجوء إلى تسريحات لأسباب اقتصادية، كلف الصندوق انطلاقاً من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الإجراءات نذكر من بينها:

أ. تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها.

ب. مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات كدراسات السوق، فرص الاستثمار...

ج. المساهمة في تكوين المسيرين والعمال.

**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، وتماشياً مع جهود الدولة الرامية لتدعيم المقاولانية، 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>31</sup>.

ويتوجه جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين إلى شريحة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة، الذين لم يوجد لهم حل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إما بسبب عدم قدرتها على التكفل بالكم المتزايد

<sup>31</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003، ص 7.

لطلبات الشباب، أو لعدم تكفل هذه الأخيرة بهذه الفئة العمرية خاصة من تجاوزت منها حاجز الأربعين سنة. ويستهدف هذا الإجراء كافة نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء نشاطات إعادة البيع دون تحويل المنتج.

ثالثا: أشكال الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يتكون مزيج الامتيازات التي يقدمها الصندوق من الامتيازات التالية:

1. الامتيازات المالية

إن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومن خلال جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين يقوم بتمويل المشاريع التي لا تتجاوز قيمتها 10 ملايين دينار وفق صيغة التمويل الثلاثي التالية:

الجدول (2-4): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول : أقل أو يساوي 5.000.000 دج	1%	29%	70%
المستوى الثاني : ما بين 5000.001 دج و 10.000.000 دج	2%	28%	70%

المصدر: [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)

و لا يتوقف منح المزايا المالية عند هذا الحد، حيث يستفيد المشروع المنجز في إطار هذا الجهاز من تخفيضات في معدل الفائدة المطبق على القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية بنسبة 100% وفقا للمرسوم التنفيذي رقم



13-254 المؤرخ في 02 جويلية المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-02 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) سنة وخمسين (50) سنة ومستوياتها.<sup>1</sup>

ومثلما هو عليه الحال في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تم إحداث صندوق لضمان القروض البنكية وهو صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، المواطن لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-03 المؤرخ في 3 جانفي 2004<sup>2</sup>، والذي تم إنشاؤه من أجل ضمان القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية للبطلين ذوي المشاريع المشار إليها المنخرطين في الصندوق، حيث يكمل الصندوق الضمانات التي يقدمها المنخرط المقترض إلى البنك أو المؤسسة المالية في شكل تأمينات عينية و/أو شخصية ويغطي الصندوق باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد بنسبة 70%.

## 2. الامتيازات الجبائية

بالإضافة إلى الامتيازات المالية التي يقدمها الصندوق، يقوم الصندوق كذلك بتقديم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة للمقاول تتمثل فيما يلي:<sup>3</sup>

أ- خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛

<sup>1</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادر بتاريخ 07 جويلية 2013، ص 14.

<sup>2</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادر في 11 جانفي 2004، ص 9.

<sup>3</sup>- [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz) تاريخ الاطلاع 20/12/2014

■ تخفيض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار؛

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

■ الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة؛

ب- خلال مرحلة الاستغلال: وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق

النشاط، وتمثل في الإعفاء الكلي من:

■ من الضريبة على أرباح الشركات

■ الضريبة على الدخل الإجمالي

■ الرسم على النشاطات المهنية؛

■ الرسم العقاري على الملكيات المبنية

3. خدمة المرافقة:

نظرا لاقتناعه بأن امتلاك فكرة مشروع وحدها لا تكفي للنجاح في إنشاء المؤسسة وضمن استمرارها، بل يجب

عليها أيضا أن تلي حاجة حقيقية، اهتم الصندوق كذلك بالمرافقة باعتبارها مهمة أساسية له، تشمل المرافقة المقدمة من

الصندوق المراحل التحضيرية لإنشاء المؤسسة وتستمر حتى بعد انطلاقها، كما تتضمن أنشطة الإعلام، ربط المقاولين

بمختلف الشركاء خاصة البنوك والإدارات الأخرى.

تم المرافقة الشخصية للمقاول عبر مجموعة من المراحل تكمن في الإعلام وإعداد المشروع وتجهيز المؤسسة المستحدثة

وتستمر كذلك بعد انطلاقها في النشاط على النحو التالي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق.

- تتمثل المرحلة الأولى للمرافقة في مرحلة إعداد المشروع يقوم الصندوق خلالها بمساعدة المقاول على إنجاز الدراسة التقنية
- الاقتصادية التي تتجلى في عرض المشروع، المنتج، السوق، وسائل الإنتاج، تمويل المشروع وملفه المالي.
- بعد استكمال الدراسة التقنية-الاقتصادية تأتي مرحلة عرض المشروع على لجنة الانتقاء والاعتماد التي تبث في مصداقيته، ففي حالة قبوله تبدأ المرحلة الثالثة من المرافقة، أمل في حالة رفضه فيبلغ البطل صاحب المشروع بالنقائص المسجلة في مشروعه حتى يتسنى له استدراكها وتقديم المشروع من جديد.
- مرحلة تركيب المؤسسة، تسلم فيها شهادة القابلية مع التبليغ بالموافقة المبدئية في شأن منح السلفة، ويتم الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة بشكل إجباري.
- يودع بعدها البطل طلب القرض لدى البنك المخول له تمويل المشروع الذي ينبغي له أن لا يتجاوز ثلاثة أشهر للفصل في طلبه، وفي حالة قبوله تسلم شهادة القابلية في شأن الامتيازات الضريبية مع إصدار قرار نهائي خاص بمنح السلفة، أما في حالة الرفض فيسلم للصندوق تقرير مفصل بأسباب ذلك.
- مرحلة ما بعد انطلاق المؤسسة ومتابعتها يهدف الصندوق من خلالها إلى ضمان ديمومة المؤسسة واستمرارها، يتم فيها تكليف مستشار مرافق بمتابعة نشاطها لمدة ثلاث سنوات عن طريق الاستشارة في مجال الضرائب والمحاسبة وتسيير الموارد البشرية، كما يوفر الصندوق أيضا فرصا للتكوين يستفيد منها المقاول بهدف تلقي مبادئ التسيير التي يحتاجها في تسييره اليومي للمؤسسة.

### الفرع الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

- يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولانية، وتدعيم المبادرة

الفردية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة. وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

طبقاً لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004<sup>1</sup>، الوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتشغيل.

#### أولاً: مهام الوكالة

تتمثل المهمة الأساسية لهذه الوكالة في تسيير جهاز القرض المصغر الذي استحدث من أجل تقديم قروض مصغرة تمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر أو غير المنتظم، بشرط أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب، وهو موجه كذلك إلى النساء الماكثات في البيت. ويكمن الهدف من وراء تقديم هذا النوع من القروض في تسهيل عملية الإدماج الاقتصادي والاجتماعي لهذه الفئات من خلال مساعدتهم على استحداث أنشطتهم الاقتصادية الخاصة التي يمكن أن تأخذ شكل عمل منزلي، صناعات تقليدية، نشاطات حرفية وخدمية...

وبالإضافة إلى مهمة تسيير جهاز القرض المصغر، تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالمهام التالية:

- دعم، نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.
- منح قروض بدون مكافأة.
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي سيحظون بها.

<sup>1</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004، ص 8

- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

ثانيا: أشكال الامتيازات المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر

تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتقديم أشكال مختلفة من الإعانات تتمثل أهمها فيما يلي:

### 1. الامتيازات المالية:

تسهر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تقديم مساعدات مالية للمقاولين الراغبين في استحداث نشاطاتهم الخاصة، فبالإضافة إلى المساهمة الشخصية التي يجب تقديمها من طرف المقاول الراغب في الاستفادة من دعم الوكالة، تقوم هذه الأخيرة بتقديم سلفة بدون فائدة تختلف قيمتها باختلاف القيمة الإجمالية للمشروع، وكما تتدخل أيضا لمساعدته على تأمين قرض بنكي ولكن بشرط الانخراط في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة التابع لها، والذي يقوم بضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا إشعار بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج وقد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1.000.000 دج والتي تستدعي تركيبا ماليا مع أحد البنوك، ويعفى القرض المصغر من تسديد الفوائد كليا والتي يتم تسديدها من طرف خزانة الدولة، ويتكفل البنك بدراسة وضعيات التسديد والسحب واستحقاقات الفائدة لحساب وكالة القرض المصغر في كل ثلاثي لتقوم فيما بعد هذه الوكالة بتحويل تلك الوضعيات إلى الخزانة العمومية حتى يتسنى لهذه الأخيرة القيام بعملية السداد، والجدول التالي يوضح أنماط التمويل بالوكالة.

الجدول (2-5): هياكل التمويل بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

قيمة المشروع	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة
لا تتجاوز 100.000 دج	%0	-	%100
لا تتجاوز 250.000 دج بالنسبة ولايات الجنوب	%0	-	%100
لا تتجاوز 1.000.000 دج	%1	%70	29%

المصدر: <http://www.angem.dz/portail/index.php?lang=ar&Itemid=1274> تاريخ الاطلاع 2014/12/20

## 2. خدمة المرافقة

كما ان خدمات الوكالة الوطنية لا تقتصر فقط على تقديم المساعدات المالية بل تشمل أيضا خدمات المرافقة والتوجيه من خلال إنجاز الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، التكوين في المجال المالي والتسييري، بالإضافة إلى إمكانية المشاركة في الصالونات والمعارض مما يزيد من فرص المقاولين في اكتساب الخبرة والاندماج في العديد من الشبكات.

ومما يميز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عن غيرها من الأجهزة الأخرى توفيرها لخلايا مرافقة على مستوى

الدوائر مما يقرب الوكالة بشكل كبير من المقاول، ويضمن له إمكانية الاستعلام وإيداع ملفاته ومتابعتها.

### المطلب الثالث: صناديق ضمان القروض

لقد قامت الدولة باستحداث مجموعة من الآليات الكفيلة بالمساهمة في حل إشكالية الحصول على التمويل الضروري لإنشاء أو توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي يعود مردها أساسا إلى تشدد البنوك في منح القروض لصالح هذا النوع من الاستثمارات ذات المعدل المرتفع للأخطار، وتجسدت هذه الآليات في إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### الفرع الأول: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR

يهدف تسهيل عملية الاقتراض لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء فيما يتعلق بالإنشاء أو التوسيع، وطبقا لأحكام المادة 14 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الدولة بإنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002<sup>2</sup>، الصندوق عبارة عن مؤسسة عمومية موضوعة تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

يعتبر هذا الصندوق آلية تسمح بتسهيل عملية الوصول إلى التمويل اللازم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطويرها، وهو بذلك يشكل إحدى الأدوات المالية التي تسعى لخلق مناخ ملائم لتطوير المقاولانية في الجزائر.

ولأن إشكاليات التمويل التي تواجه المقاولين الراغبين في إنشاء مؤسساتهم أو توسيعها، ناتجة أساسا عن ضعف القدرات المالية والمساهمات الشخصية للمقاول في حد ذاته، وعدم توفر أو كفاية الضمانات العينية اللازمة التي تفرضها البنوك من أجل منح القروض، فإن الصندوق يسعى لإيجاد الحلول الفعالة لهذا الإشكال وذلك بلعب دور الوسيط بين

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002، ص 13.

المقاول والبنك الذي يشاركه في تقاسم الخطر من خلال تقديم ضمانات مالية لهذا الأخير، وتقدم هذه الضمانات التي تعتبر ضمان دولة<sup>3</sup> بعد دراسة دقيقة تسمح بالتأكد من الجدوى الاقتصادية للمشروع المقدم من طرف المقاول.

كما تجدر الإشارة أيضا إلى أن الصندوق يلتزم بالعمل في إطار تطبيق البرامج الموجهة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتسيير الغلاف المالي الذي خصص من الاتحاد الأوروبي سنة 2005 في إطار برنامج الشراكة الأوروبية المتوسطية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقيمة 15 مليون أورو وضعت تحت تصرف الصندوق من خلال الوزارة الوصية.

أما عن المؤسسات المؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق فهي تتمثل في كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتج سلع وخدمات، حيث تعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوب مع هذه المعايير:<sup>4</sup>

- المؤسسات التي تساهم في الإنتاج، أو التي تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر.
- المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات أو في رفع الصادرات.
- المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة أو تسمح بخلق مناصب الشغل.
- المشاريع التي تساهم في تطوير المناطق الجهوية للبلاد.
- المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.

ويكون تدخل صندوق ضمان القروض لتغطية مخاطر القرض من خلال تقديمه نسبة ضمان تتراوح ما بين 10% و80% من القرض البنكي وتحدد النسبة المتعلقة بكل ملف حسب تكلفة القروض ودرجة المخاطرة، أما عن المبلغ الأدنى للضمان فيبلغ 5 ملايين دينار والمبلغ الأقصى يساوي 50 مليون دينار مع العلم أن تحديد مبلغ الضمان لا يعني

<sup>3</sup>- Le Fond de garantie des crédits aux PME, **Le Garant**, Bulletin d'information édité par le fond de garantie des crédits aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011, p 16.

<sup>4</sup> - <http://www.fgar.dz> تاريخ الاطلاع 2014/12/22



تحديد مبلغ القروض ولا كلفة المشروع، وتحدد المدة القصوى للضمان بسبع سنوات لقرض استثمار العادي و عشر سنوات للتأجير التمويلي.<sup>5</sup>

### الفرع الثاني: صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CGCI-PME

صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو هيئة ضمان شكلها القانوني شركة ذات أسهم، تم إنشاؤها سنة 2004<sup>6</sup>، بمبادرة من السلطات العمومية لتغطية مخاطر عدم تسديد قروض الاستثمار التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية من أجل تمويل مشاريع استثمارية لإنشاء أو تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث يقوم الصندوق بتقديم الضمانات الكفيلة بتسديد القروض البنكية التي يستفيد منها المقاولون، ولا يمكن أن يتجاوز مستوى القروض القابلة للضمان 500 مليون دينار جزائري، وتمثل المخاطر المغطاة من طرف صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أخطار عدم تسديد القروض الممنوحة، وأخطار التسوية أو التصفية القضائية للمقترض. أما عن مستوى تغطية الدين غير المدفوع فيبلغ 80% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة قيد الإنشاء، و60% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة بهدف توسيع نشاطها، تطويرها أو تجديد تجهيزاتها، ومقابل الضمان الذي يمنحه إياه الصندوق، يجب على المقاول أن يدفع لهذا الأخير علاوة بنسبة 0.5% من القرض المضمون المتبقي.<sup>7</sup>

<sup>5</sup>- نفس المرجع السابق.

<sup>6</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 14 أبريل 2004، الصادر في 28 أبريل 2004، ص 30.

<sup>7</sup> - <http://www.cgci.dz> / تاريخ الاطلاع 2014/12/22.

المبحث الثالث: أهمية المقاولانية في النشاط الاقتصادي في الجزائر

سنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على الإحصائيات التي تبين دور المقاولانية في النشاط

الاقتصادي من خلال تبيان تطور أعدادها وتوزيعها حسب الأنشطة الاقتصادية، وكذلك مساهمتها في تطور الميزان التجاري والنتاج الداخلي الخام وتطور القيمة المضافة.

المطلب الأول : تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.

الفرع الأول : المعلومات الخاصة بسنة 2011<sup>8</sup>

عند نهاية عام 2011 بلغ إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 659309 مؤسسة منها نسبة 60 % أشخاص معنوية، وباقي المؤسسات أشخاص طبيعية ب 18.21% أو نشاطات حرفية بنسبة 22.28%. كما بلغ عدد المؤسسات العمومية 572 مؤسسة و الجدول التالي يوضح ذلك:

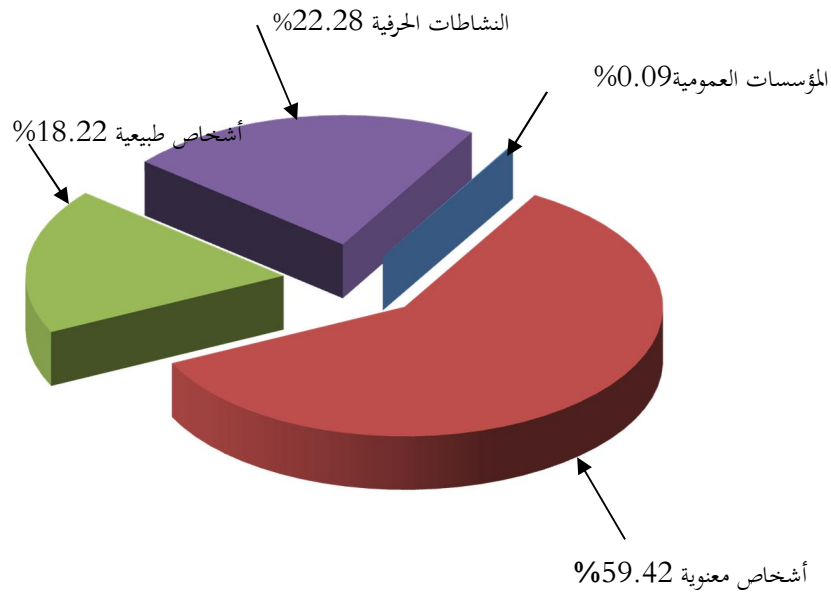
<sup>8</sup>- وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مارس 2012، ص 12.

الجدول (2-6): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

النسبة (%)	عدد المؤسسات	طبيعة م ص م
<b>1- المؤسسات الخاصة</b>		
59.42	391761	أشخاص معنوية
18.22	120095	أشخاص طبيعية
22.28	146881	النشاطات الحرفية
99.91	658737	<b>المجموع الجزئي 1</b>
<b>2- المؤسسات العمومية</b>		
0.09	572	أشخاص معنوية
0.09	572	<b>المجموع الجزئي 2</b>
100	659309	<b>المجموع</b>

المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مارس 2012، ص 12

الشكل (2-1): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سبق ذكره، ص 12

الفرع الثاني : تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

أولاً : التوجيه العام

خلال عام 2011، بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة 44390 مؤسسة صغيرة ومتوسطة مقارنة بـ 42665 عام 2010. كما تم شطب خلال نفس الفترة 9545 مؤسسة، وإعادة تنشيط 5392 مؤسسة أي بمجموع 40237 مؤسسة منشأة بمعدل نمو يقدر بـ 6.5% مقارنة بعام 2010<sup>9</sup>.

الجدول (2-7): التطور السنوي لتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

التطور السنوي		2011	2010	طبيعة م ص م
النسبة المئوية (%)	العدد			
1- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة				
6.08 %	22442	391761	369319	أشخاص معنوية
5.74 %	6522	120095	113573	أشخاص طبيعية
8.31 %	11258	146881	135623	نشاطات حرفية
6.5 %	40222	658737	618515	مجموع جزئي 1
2- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية				
2.69 %	15	572	557	أشخاص معنوية
2.69 %	15	572	557	المجموع الجزئي 1
6.5 %	40237	659309	619072	المجموع

المصدر : وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سبق ذكره ، ص 13

نلاحظ من الجدول أن نسبة الزيادة العليا تقدر بـ 8.31% والتي تمثل فئة النشاطات الحرفية، يأتي من بعد ذلك فئة الأشخاص المعنوية بنسبة تقدر بـ 6.08%، والذي يمكن أن يفسر ذلك هو المقاولات العائلية والتي تتميز بالحرفية وتكون متوارثة بين أفراد العائلة الواحدة ، وهو ما يعكس دائما توجه حاملي المشاريع إلى الحرف المتقنة في العائلة لذلك نجد أن النشاطات الحرفية تمثل أكبر نسبة في التطور السنوي.

<sup>9</sup> - نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

ثانيا: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة

عند نهاية 2011 ، تم تسجيل 658737 مؤسسة صغيرة و متوسطة خاصة تتوزع على :

\*أشخاص معنوية : 391761 مؤسسة صغيرة و متوسطة (تمثل 59.41 % من المجموع)

\*أشخاص طبيعية : 120095 مؤسسة صغيرة و متوسطة (تمثل 18.21 % من المجموع)

\*النشاطات الحرفية: 146881 مؤسسة صغيرة و متوسطة (تمثل 22.28% من المجموع)

و عند المقارنة مع سنة 2010، يعرف عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة تزايد يقدر ب : 6.5 %، ويتمثل

هذا التزايد في خلق 40222 مؤسسة متوزعة على 22442 مؤسسة ذات طبيعة معنوية و 6522 مؤسسة ذو طبيعة

شخصية و 11258 نشاط حرفي<sup>10</sup>.

1. بالنسبة للأشخاص المعنوية

خلال سنة 2011 ، تم تسجيل 26239 مؤسسة صغيرة و متوسطة جديدة على مستوى الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي (CNAS) ، وكذا 9189 مؤسسة مشطوبة.

ويمكن أن يفسر هذا التباين في الأرقام إلى مدى توجه الأشخاص في اختيار الشكل القانوني لمؤسساتهم حيث أن النسبة

الغالبية تتمثل في الأشخاص المعنوية وذلك للاستفادة أكثر من المزايا الضريبية أو إلى طبيعة النشاط الممارس كما هو الحال

بالنسبة للأنشطة الحرفية التي تأتي بنسبة متقدمة عن الأنشطة الممارسة من الأشخاص الطبيعية.

2. بالنسبة للأشخاص الطبيعية

تتمثل الأشخاص الطبيعية في رؤساء مؤسسات المهن الحرة الغير ملزمة بالتسجيل في السجل التجاري ، و تشمل كل من

: الموثقين ، المحامين ، المحضرين القضائيين ، الأطباء ، المهندسين المعماريين ، و المزارعين ... إلخ

<sup>10</sup> - نفس المرجع السابق، ص 13

بلغ عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للمهن الحرة 120095 مؤسسة ، تنشط خصوصا في الإستثمار الزراعي (61.91 % ) ، و الصحة (27.70 %)، و خلال سنة 2011 تم تسجيل 6757 مؤسسة جديدة على مستوى

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) موزعة على قطاعات النشاط:

قطاع الصحة : 2593 ، قطاع العدل : 1223 ، الاستثمار الزراعي : 2941<sup>11</sup>.

الجدول(2-8): المهن الحرة حسب القطاع

المجموع	الاستثمار الزراعي	قطاع العدالة	قطاع الصحة	
120095	74492	12502	33302	عدد م ص م 2011
	% 61.91	% 10.4	% 27.7	النسب / المجموع (%)
6757	2941	1223	2593	المؤسسات المنشأة 2011

المصدر : وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سبق ذكره ، ص 14

من خلال الجدول يمكن الملاحظة بأن الاستثمار الزراعي يحمل أكبر عدد من المؤسسات المنشأة وهذا يرجع إلى توجه المستثمرين نظرا لمجهودات الدولة في تدعيم هذا القطاع الحيوي وكذلك إلى الممارسة الجيدة للمستثمرين في هذا القطاع، ويأتي بعد ذلك المؤسسات المنشأة في قطاع الصحة وذلك لكثرة وتعدد التخصصات الطبية وتنوعها.

### ثالثا: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية

تتمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية نسبة ضئيلة من محيط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية.

مع الملاحظة أنه خلال سنة 2011 ، تزايد عددها مقارنة بسنة 2010 حيث انتقل من 557 إلى 572 مؤسسة، أي

بنسبة 2.69 %، كما تم بها تسجيل 48656 أجير بدلا من 48086 أجير عند نهاية عام 2010.

11 - نفس المرجع السابق، ص 14

تمارس هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نشاطاتها في جميع قطاعات النشاط الإقتصادي الوطني، إلا أنه يغلب عليها قطاع الزراعة بـ 31.99 % ، الصناعة بـ 29.55 % ، و الخدمات بـ 29.20 % .

يجدر التذكير بأن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية تمثل حوالي 30 % من العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية، و التي تشغل حوالي 43 % من أجراء القطاع العمومي التجاري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة<sup>12</sup>.

الجدول(2-9): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية

قطاع النشاط	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	%	مناصب العمل	%
الصناعة	169	29.55 %	20549	42.73 %
الخدمات	167	29.20 %	12939	26.91 %
الزراعة	183	31.99 %	8519	17.72 %
البناء و الأشغال العمومية	41	7.17 %	4365	9.08 %
المناجم و المحاجر	12	2.10 %	1714	3.56 %
المجموع	572	100 %	48086	100 %

المصدر : وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سبق ذكره ، ص 16

من خلال الجدول يمكن أن ترجع النسبة العليا للمؤسسات الزراعية العمومية لتوجه الدولة بدعم هذا القطاع الحيوي بإنشاء مؤسسات تابعة لها في مختلف أوجه النشاط الزراعي وبما يتناسب مع احتياجات المجتمع، وبعدها نجد المؤسسات الصناعية والتي يمكن أن توجدتها الدولة لدعم النسيج الصناعي.

### الفرع الثالث : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط

تظهر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) بكثرة في قطاع الخدمات الذي يمثل أكثر من النصف، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية ثم قطاع الصناعات التحويلية، وذلك يرجع لتفضيل المستثمرين لقطاع

<sup>12</sup> - نفس المرجع السابق، ص 15

الخدمات باعتباره قطاعا مربحا غير مكلف بالنسبة للقطاعات الأخرى، أما قطاع الأشغال العمومية فيرجع لكثرة الصفقات والمشاريع والبرامج العمومية فيه كبرامج السكنات، أما قطاع الصناعات التحويلية فيعود للمنتجات الاستهلاكية ذات الطلب العالي كالمصبرات والعصائر.

الجدول(2-10): تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط

مجموعات فروع النشاط	2010	%	2011	%	التطور السنوي
الزراعة و الصيد البحري	3806	% 1.03	4006	% 1.02	% 5.25
المحروقات ، الطاقة ، المناجم و الخدمات المتصلة	1870	% 0.51	1956	% 0.50	% 4.60
البناء و الأشغال العمومية	129762	% 35.14	135752	% 34.65	% 4.62
الصناعات التحويلية	61228	% 16.58	63890	% 16.31	% 4.35
الخدمات	172653	% 46.75	186157	% 47.52	% 7.82
المجموع	369319	%100	391761	% 100	% 6.08

المصدر : وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سبق ذكره ، ص 19

نلاحظ خلال هذه الفترة، أن نسبة إنشاء المؤسسات تبقى مرتفعة في قطاع الخدمات (7.82%) وقطاع الزراعة والصيد البحري (ب 5.25%) وقطاع البناء والأشغال العمومية (4.62%) .

لقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية 63890 مؤسسة خلال عام 2011، مقارنة ب 61228 مؤسسة عام 2010، أي بتطور سنوي يقدر بـ 4.35% بينما التطور السنوي الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بلغ 6.08% .

تتوزع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لقطاع الصناعة حسب الفروع كما يلي: <sup>13</sup>

- الصناعة الغذائية: 19172 مؤسسة صغيرة و متوسطة (30% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية )

صناعة الخشب والورق: 13701 مؤسسة صغيرة و متوسطة (30.01% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الصناعية)؛

<sup>13</sup> - نفس المرجع السابق، ص 19



- الحديد و الصلب : 9900 مؤسسة صغيرة و متوسطة (15.50 % من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية) ؛

- مواد البناء : 8225 مؤسسة صغيرة و متوسطة (12.87 % من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية) فيما يخص حركية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لعام 2011، بلغ عدد المؤسسات المنشأة حديثاً 26239 مؤسسة صغيرة ومتوسطة منها 3098 مؤسسة صغيرة و متوسطة صناعية، في حين بلغ عدد المشطوبين 9189 مؤسسة صغيرة و متوسطة منها 1113 مؤسسة صغيرة و متوسطة صناعية، والجدول الموالي يبين لنا توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط.

الجدول(2-11): توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط .

عام 2011	حركة التسجيلات عام 2010				عام 2010	قطاع النشاط
	الزيادة I-II+III	إعادة إنشاء III	الشطب II	إنشاء I		
						الفلاحة
4006	200	37	66	229	3806	الفلاحة و الصيد البحري
<b>4006</b>	<b>200</b>	<b>37</b>	<b>66</b>	<b>229</b>	<b>3806</b>	<b>المجموع الجزئي 1</b>
						المحروقات ، الطاقة ، المناجم و الخدمات المتصلة
106	5	4	3	4	101	المياه و الطاقة
599	19	1	5	23	580	المحروقات
293	21	6	6	21	272	خدمات الأشغال البترولية
958	41	9	8	40	917	المناجم و المحاجر
<b>1956</b>	<b>86</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>88</b>	<b>1775</b>	<b>المجموع الجزئي 2</b>
						البناء و الأشغال العمومية
135752	5990	2203	3512	7299	129762	البناء و الأشغال العمومية
<b>135752</b>	<b>5990</b>	<b>2203</b>	<b>3512</b>	<b>7299</b>	<b>129762</b>	<b>المجموع الجزئي 3</b>
						الصناعات التحويلية
9900	344	101	173	416	9556	الحديد و الصلب
8225	371	83	79	367	7854	مواد البناء
2603	157	24	35	168	2446	كيمياء-مطاط-بلاستيك
19172	778	199	402	981	18394	الصناعة الغذائية
4727	234	37	64	261	64493	صناعة النسيج
1718	41	11	23	53	1677	صناعة الجلد
13701	638	191	276	723	13063	صناعة الخشب و الورق
3844	99	31	61	129	3745	صناعة مختلفة
<b>63890</b>	<b>2662</b>	<b>677</b>	<b>1113</b>	<b>3098</b>	<b>61228</b>	<b>المجموع الجزئي 4</b>
						الخدمات
36620	2772	483	1071	3360	33848	النقل و المواصلات
69837	4875	752	1350	5473	64962	التجارة
21251	850	196	431	1085	20401	الفندقة و الإطعام
26595	3045	565	852	3341	23541	خدمات للمؤسسات
26977	1574	401	675	1848	25403	خدمات للعائلات
1329	120	15	32	137	1209	مؤسسات مالية
1124	84	21	22	85	1040	أعمال عقارية
2424	175	22	43	196	2249	خدمات المرافق الجماعية
<b>186157</b>	<b>13504</b>	<b>2455</b>	<b>4476</b>	<b>15525</b>	<b>172653</b>	<b>المجموع الجزئي 5</b>

المجموع الكلي 369319 26239 9189 5392 22442 391761  
 المصدر : وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سبق ذكره ، ص 20

الفرع الرابع: تموقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الولايات

تتوزع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بشكل غير متساوي بسبب الطابع الجغرافي للبلاد فهي تتميز بتمركز أغليبتها في

12 ولاية بنسبة أكثر من 52% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

الجدول(2-12): توزيع الولايات الإثني عشر الأولى في تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة .

الترتيب	الولايات	عام 2010	عام 2011	النسبة %	التطور السنوي
1	الجزائر	43265	45636	11.65%	5.48%
2	تيزي وزو	21481	23109	5.90%	7.58%
3	وهران	17323	18370	4.69%	6.04%
4	بجاية	16695	17962	4.58%	7.59%
5	سطيف	16096	17154	4.38%	6.57%
6	تيازة	14434	15672	4.00%	8.58%
7	بومرداس	12955	13787	3.52%	6.42%
8	البليدة	12059	12938	3.30%	7.29%
9	قسنطينة	11781	12561	3.21%	6.62%
10	عنابة	9508	10041	2.56%	5.61%
11	باتنة	9149	9866	2.52%	7.84%
12	الشلف	9356	9755	2.49%	4.26%
	المجموع الجزئي	194102	206851	52.80%	6.57%
	المجموع	369319	391761	100%	6.08%

المصدر : وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مرجع سبق ذكره ، ص 24

تمثل ولايات كل من الجزائر، تيزي وزو، وهران و بجاية حوالي 27% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للبلاد.

تسجل كل من تيازة، (+ 8.58%)، باتنة (+ 7.84%)، بجاية (+ 7.59%) و تيزي وزو (+ 7.58%) أعلى

معدل للتطور، حيث تتعدى بذلك معدل التطور على المستوى الوطني.

يعتبر التمركز شديدا في الجهة الشمالية مقارنة بجنوب البلاد ومن الملاحظ إحتواء الوسط على نسبة مهمة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

حيث تشمل المنطقة الشمالية على 232664 مؤسسة صغيرة ومتوسطة (أي بنسبة 59.39%)، متبوعة بالهضاب العليا ب 119146 مؤسسة صغيرة ومتوسطة (30.41%)، بينما يشمل الجنوب 39951 مؤسسة صغيرة و متوسطة (حوالي 10.20%).

المطلب الثاني : دور المقاولاتية في النشاط الاقتصادي في الجزائر .

الفرع الأول: تطور مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بلغ عدد مناصب الشغل لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1.724.197 فرد عند نهاية سنة 2011، يضم هذا العدد بالإضافة إلى الأجراء، أرباب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) وأرباب المؤسسات الخاصة بالمهن الحرة والحرفيين.

إن نسبة تطور مناصب الشغل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقدر ب 6.05% خلال الفترة 2010-2011.

الجدول (2-13): تطور مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات

التطور السنوي %	عام 2011		عام 2010		طبيعة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
					المؤسسات الخاصة
6.14 %	58.99 %	1017374	58.96 %	958515	الأجراء
6.50 %	38.22 %	658737	38.05 %	618515	أرباب المؤسسات
6.28 %	97.21 %	1676111	97.01 %	1577030	المجموع الجزئي
1.17- %	2.79 %	48086	2.99 %	48656	المؤسسات العمومية
6.05 %	100 %	1724197	100 %	1625686	المجموع

المصدر:وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 17.

من خلال الجدول يتبين لنا تطور عدد العمال المصروح بهم وما يؤدي ذلك إلى المساهمة في تقليص البطالة، فالمؤسسات ص و م الخاصة عرفت تطورا من سنة إلى أخرى في رفع عدد مناصب التشغيل إذ نجد أن العدد ارتفع بنسبة 6.28% سنة 2011 مقارنة بسنة 2010، أما المؤسسات العامة فقد شهدت انخفاضا بنسبة 1.17% بالمقارنة مع 2010. وتجدد الإشارة إلى أن عدد أرباب المؤسسات الخاصة يتكون من أرباب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة "أشخاص معنوية" ورؤساء المؤسسات الخاصة التي تنشط في المهن الحرة، ويعتمد في الحصول على هذا الرقم على معلومات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء خلافا لنظام جمع المعلومات المتعلقة بقطاع الصناعة التقليدية سابقا

الفرع الثاني : دور المقاولانية في تطور الميزان التجاري .

سجلت التجارة الخارجية الجزائرية خلال سنة 2011 فائض في الميزان التجاري حيث بلغ أكثر من 26.93 مليار دولار أمريكي مقارنة مع 16.58 مليار دولار أمريكي سنة 2010 وذلك راجع لزيادة الصادرات بـ 28.63 %

الجدول(2-14) : تطور الميزان التجاري الجزائري (2010/2011)

القيمة مليون دولار أمريكي

معدل التطور (%)	2011	2010	
14.78	46453	40472	الإستيراد
28.63	73390	57053	التصدير
62.46 %	26937	16581	الميزان التجاري

المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 51

### أولا : الواردات

يبين توزيع الواردات حسب مجموعة المنتوجات لسنة 2011 إرتفاع بالنسبة لغالبية مجموعات المنتوجات مقارنة مع سنة 2010. حيث أن السلع الغذائية ارتفعت بأكثر من 61% متبوعة بالسلع الاستهلاكية غير الغذائية بنسبة 24.57% والسلع الخاصة بالإنتاجية بنسبة 7%.

نلاحظ فيما يخص سلع التجهيزات فهي مستقرة حول قيمة 16 مليار دولار أمريكي خلال نفس الفترة.

الجدول(2-15) : تطور الواردات حسب مجموعة المنتجات (2010-2011)

معدل التطور (%)	2011		2010		مجموعة المنتجات
	%	القيمة	%	القيمة	
61.03	21.00	9755	14.97	6058	السلع الغذائية
7.03	28.71	13338	30.79	12462	السلع الخاصة بالإنتاجية
0.17-	34.64	16.90	39.82	16117	سلع التجهيزات
24.57	15.65	7270	14.42	5836	سلع الاستهلاك غير الغذائي
<b>14.78</b>	<b>100</b>	<b>46453</b>	<b>100</b>	<b>40473</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 52

### ثانيا: الصادرات

تمثل صادرات المحروقات نسبة تقدر بـ 97 % من القيمة الإجمالية للصادرات سنة 2011 ، كما تم تسجيل زيادة في الصادرات بحوالي 28 % مقارنة بسنة 2010.

أما بالنسبة للصادرات خارج نطاق المحروقات فتبقى نسبتها ضئيلة بنسبة 2.93 % من القيمة الإجمالية للصادرات، بقيمة 2.15 مليار دولار أمريكي. وقد عرفت هذه الصادرات زيادة ملحوظة بحوالي 41 % مقارنة مع سنة 2010 . فيما يخص أهم المنتجات خارج قطاع المحروقات المصدرة تتكون أساسا من مجموعة " منتجات نصف مصنعة" والتي تمثل نسبة 2.15% من القيمة الإجمالية للصادرات وذلك بقيمة 1.58 مليار دولار أمريكي. ثم مجموعة "السلع الغذائية" بنسبة 0.49 % أي بقيمة تقدر بـ 356 مليون دولار أمريكي ، تتبع بمجموعة "المنتجات الخام" بنسبة 0.22 % أي بقيمة 160 مليون دولار أمريكي ، وأخيرا " سلع الإستهلاك

غير الغذائية " و"سلع التجهيزات الصناعية" بالنسبتين التاليتين على الترتيب 0.02 % و 0.05 % .

الجدول(2-16):أهم المنتجات المصدرة خارج المحروقات المصدرة.

القيمة : بمليون دولار أمريكي

المصدر:وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 53

عام 2011		عام 2010		تعيين المنتج
النسبة المئوية %	القيمة	النسبة المئوية %	القيمة	
43.35	931.58	36.60	558.44	الزيوت و الموارد الأخرى الناتجة عن تقطير الزيت
17.45	375.00	12.84	195.95	النشادر المنزوعة الماء
12.55	269.61	15.16	231.35	سكر الشمندر
5.97	128.38	2.88	43.96	فوسفات الكالسيوم
1.70	36.45	4.02	61.42	الزنك على شكل خام
1.87	40.16	2.84	43.39	الهيدروجين و الغازات النادرة
1.94	41.77	1.81	27.62	الكحول غير الحلقية
1.24	26.58	1.75	26.75	المياه المعدنية و الغازية
1.08	23.26	1.48	22.65	التمور
0.91	19.54	0.72	11.02	جلود مذبوغة
88	1892	80	1223	المجموع الجزئي
100	2149	100	1526	المجموع

### الفرع الثالث: دور المقاولانية في تطور الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة

#### أولاً: دور المقاولانية في تطور الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات

يشمل الناتج الداخلي الخام على كل ما تم إنتاجه داخل الحدود الجغرافية للدولة من المنتجات الاقتصادية خلال

فترة معينة، سواء باستخدام عناصر الإنتاج المملوكة للمواطنين أو للأجانب.

إن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمة كبيرة في الناتج الداخلي الخام، والجدول التالي يوضح تطور الناتج الداخلي

الخام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

الجدول(2-17): تطور الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات حسب الطابع القانوني (2006-2010)

القيمة : مليار دينار جزائري

2010		2009		2008		2007		2006		الطابع القانوني
%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	
15.02	827.53	16.41	816.80	17.55	760.92	19.2	749.86	20.44	704.05	نسبة القطاع العام في الناتج الداخلي الخام
84.98	4681.68	83.59	4162.02	82.45	3574.07	80.8	3153.77	79.56	2740.06	نسبة القطاع الخاص في الناتج الداخلي الخام
100	5509.21	100	4976.82	100	4334.99	100	3903.63	100	3444.11	المجموع

المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وترقية الاستثمار، مرجع سبق ذكره، ص54

نلاحظ من الجدول مساهمة القطاع الخاص في الناتج الداخلي الخام من سنة 2006 إلى غاية 2010 تطورا ملحوظا في نسب هذه المساهمة وتشكل القيمة القصوى، إذ تصل إلى غاية 84.98% من النسبة الإجمالية سنة 2010، وهذا ما يمكن تفسيره بالدور الهام الذي تلعبه المقاولانية في النشاط الاقتصادي.

#### ثانيا: دور المقاولانية في تطور القيمة المضافة

يمكن أن نستشف دور المقاولانية في تطور القيمة المضافة من خلال الجدول الموالي:



الجدول(2-18): تطور القيمة المضافة للفترة 2006-2010

القيمة بمليار دينار جزائري

2010		2009		2008		2007		2006		الطابع القانوني
%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	
الزراعة										
99.70	1012.11	99.85	924.99	99.50	708.17	99.55	701.03	99.59	638.63	الزراعة خاص
0.30	3.08	0.15	1.38	0.50	3.58	0.45	3.16	0.41	2.65	عام
<b>100</b>	<b>1015.19</b>	<b>100</b>	<b>926.37</b>	<b>100</b>	<b>711.55</b>	<b>100</b>	<b>704.19</b>	<b>100</b>	<b>641.29</b>	المجموع
البناء و الأشغال العمومية										
98.73	1058.16	87.10	871.08	86.67	754.02	80.94	593.09	80.22	489.37	البناء و الأشغال العمومية خاص
1.27	13.59	12.90	128.97	13.33	115.97	19.05	139.62	19.78	120.70	عام
<b>100</b>	<b>1071.75</b>	<b>100</b>	<b>1000.05</b>	<b>100</b>	<b>869.99</b>	<b>100</b>	<b>732.71</b>	<b>100</b>	<b>610.07</b>	مجموع
النقل و المواصلات										
81.58	806.01	81.41	744.42	81.10	700.33	79.19	657.35	77.98	579.80	النقل و المواصلات خاص
18.42	182.02	18.59	169.95	18.90	163.24	20.80	172.72	22.02	163.73	عام
<b>100</b>	<b>988.03</b>	<b>100</b>	<b>914.36</b>	<b>100</b>	<b>863.57</b>	<b>100</b>	<b>830.07</b>	<b>100</b>	<b>743.53</b>	مجموع
خدمات المؤسسات										
79.15	96.86	78.78	77.66	74.05	62.23	78.92	56.60	80.15	51.49	خدمات المؤسسات خاص
20.85	25.51	21.22	20.92	25.95	21.81	21.07	15.11	19.85	12.75	عام
<b>100</b>	<b>122.37</b>	<b>100</b>	<b>98.58</b>	<b>100</b>	<b>84.04</b>	<b>100</b>	<b>71.71</b>	<b>100</b>	<b>64.24</b>	مجموع
الفندقة و الإطعام										
88.61	101.36	89.90	94.80	88.70	80.87	88.07	71.12	88.03	66.20	الفندقة و الإطعام خاص
11.39	13.03	10.10	10.65	11.30	10.30	11.92	9.63	11.97	9.00	عام
<b>100</b>	<b>114.39</b>	<b>100</b>	<b>105.45</b>	<b>100</b>	<b>91.18</b>	<b>100</b>	<b>80.75</b>	<b>100</b>	<b>75.20</b>	مجموع
الصناعة الغذائية										
86.03	169.95	86.14	161.55	85.23	139.92	84.12	127.98	83.07	121.30	الصناعة الغذائية خاص
1.96	27.58	13.86	26.00	14.77	24.24	15.87	24.14	16.93	24.72	عام
<b>100</b>	<b>197.53</b>	<b>100</b>	<b>187.55</b>	<b>100</b>	<b>164.16</b>	<b>100</b>	<b>152.13</b>	<b>100</b>	<b>146.02</b>	مجموع
صناعة الجلد										
88.42	2.29	88.33	2.25	86.94	2.20	87.39	2.08	86.38	2.22	صناعة الجلد خاص
11.58	0.3	11.67	0.30	13.06	0.33	12.6	0.30	13.62	0.35	عام
<b>100</b>	<b>2.59</b>	<b>100</b>	<b>2.55</b>	<b>100</b>	<b>2.53</b>	<b>100</b>	<b>2.38</b>	<b>100</b>	<b>2.57</b>	مجموع
التجارة و التوزيع										
94.10	1204.02	93.58	1077.75	93.28	935.83	93.25	776.82	94.11	685.45	التجارة و التوزيع خاص
5.90	75.45	6.42	73.88	6.72	67.37	6.74	56.18	5.89	42.92	عام
<b>100</b>	<b>1279.47</b>	<b>100</b>	<b>1151.62</b>	<b>100</b>	<b>1003.2</b>	<b>100</b>	<b>833</b>	<b>100</b>	<b>728.37</b>	مجموع

المصدر: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وترقية الاستثمار، مرجع سبق ذكره، ص54

نلاحظ من خلال الجدول التطور في المساهمة في القيمة المضافة من القطاع الخاص في مختلف الأنشطة الاقتصادية، وتشكل قطاعات التجارة، والبناء والأشغال العمومية والزراعة أكثر القطاعات مساهمة في القيمة المضافة بمبالغ 1204.02، 1058.16، 1012.11 مليار دينار على التوالي، وهذا يعكس التوجه العام للمقاولاتية والنشاط الحر إلى هذه القطاعات لما لها من مردودية مالية.

### خلاصة الفصل:

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

ولذلك رأينا نتائج هذه السياسات على النشاط الاقتصادي من خلال تزايد أعداد الأنشطة المقاولانية في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتسجيلها لأرقام هامة في تدعيم معطيات النشاط الاقتصادي كالصادرات خارج المحروقات ، مناصب الشغل، وتطور الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة.

# الفصل الثالث

التعليم المقاولاني والروح المقاولانية

تمهيد:

إن ظهور اقتصاد المعرفة، دفع بالدول للاهتمام بالتعليم المقاولاني خاصة بالجامعات لكونه يمثل دورا مهما في إعداد الشباب بشكل جيد من خلال مقررات تدريسهم. وذلك من منطلق أن التعرض لمقررات في المقاولاتية والإبداع من المحتمل أن يؤدي وبشكل كبير إلى أن يغدوا الطلبة في محطات مهنية عند أي نقطة في المستقبل ويخلق لديهم قدرا من الاهتمام ببدء أعمال تجارية.

وللتعمق أكثر في هذا الموضوع سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث سنقوم في المبحث الأول التعرض لماهية التعليم والتعليم العالي من خلال مفهوم التعليم، مفهوم التعليم العالي وأهمية التعليم العالي في النمو الاقتصادي، بينما في المبحث الثاني يتناول التعليم المقاولاني من حيث التاريخ والنشأة، مفهوم التعليم المقاولاني وأهمية وأهداف التعليم المقاولاني، أما المبحث الثالث فكان حول استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاني وفعالية وكفاءة ومتطلبات التعليم المقاولاني.

المبحث الأول: ماهية التعليم والتعليم العالي

سنحاول الإلمام بمفهوم التعليم، تعريفه، أنواعه والتعليم بين الاستهلاك والاستثمار، وكذلك مفهوم التعليم العالي، تعريفه، أنماطه ووظائفه، وكذا التعليم العالي والنمو الاقتصادي.

المطلب الأول: مفهوم التعليم

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن التعليم<sup>1</sup>

كان التعليم قديماً يعد من أنواع الترف الإنساني، لذلك كان مقصوراً على فئة اجتماعية معينة دون غيرها، وهي الفئة التي كانت تملك الثروة والسلطة والأصل الاجتماعي المرتبط بالنخبة السياسية والاجتماعية الحاكمة، ومع بداية الثورة الصناعية في إنجلترا والثورة الاجتماعية في فرنسا في القرن الثامن عشر، تغير مفهوم التعليم ومحتواه وأهدافه وتجاوز تلك الفئة الاجتماعية التي ظلت لقرون طويلة تحتكر العلم والمعرفة دون غيرها من طبقات المجتمع. ولقد كانت البرجوازية الصاعدة -الرأسمالية- الغربية في أمس الحاجة إلى عمال مهرة وفنيين وتقنيين يقومون بأدوارهم في العملية الإنتاجية الصناعية التي تحول المجتمع إليها بعد القضاء على مرحلة الزراعة الإقطاعية، بعدما اقتصر تحصيل العلم والمعرفة النظرية - الفلسفة، الشعر والأدب اللاتيني- على أبناء الأبرار والنبلاء كامتياز طبقي واجتماعي، نشأت الحاجة إلى تعليم أبناء الفئات الاجتماعية الفقيرة، ليس بغرض تثقيفهم وتوعيتهم، ولكن بغرض قيامهم بأدوار مهنية في العملية الإنتاجية لزيادة العائد الاقتصادي، الذي يعود بدوره على تلك الفئة صاحبة الامتياز الطبقي والمعرفي.

إذن فكرة توسيع نطاق التعليم وانتشاره وتعميمه، كانت تلبية احتياجات التطور الاجتماعي والاقتصادي الذي ساد أوروبا في القرن الثامن عشر. وفيما بعد حاولت المنظمات الدولية أن تهتم بحقوق الإنسان في العالم، فظهر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في العاشر من ديسمبر 1948، والذي تضمن حقوقاً عديدة من بينها الحق في التعليم، على

<sup>1</sup>- شبل بدران، سياسة التعليم في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 1993، ص 63.

اعتباره حق للإنسان على الدولة، والتي يجب أن توفره له دون عائق اجتماعي أو مادي أو ثقافي أو بيئي يحول دون تحصيل العلم والمعرفة، ومع تطور الحياة الاقتصادية أصبح التعليم ضرورة تتكفل به الدولة، نظرا لأهميته في تحريك التنمية الاقتصادية ومساهمته في ترقية الجانب المعيشي للأفراد من خلال الفرص التي يوفرها.

### الفرع الثاني : تعريف مصطلحي التربية والتعليم

لطالما اقترن مصطلح التربية والتعليم مع بعضهما البعض، حتى حملت الأجهزة المكلفة بالتعليم اسما مشتركا كوزارة التربية والتعليم مثلا، فما هو الفرق بينهما؟

#### أولا : تعريف مصطلح التربية

أصل هذه الكلمة "التربية Education" هو "Educatio" وهي كلمة لاتينية تعني التغذي "Nourrir" هذه التغذية مبنية على مجموعة من المعارف، الإرث الاجتماعي والإنساني ككل والتي تنتقل من جيل إلى آخر.<sup>2</sup> يقصد بالتربية تلك المعارف التي يتحصل عليها الإنسان منذ ولادته وحتى مماته، وهو ما ينعكس عادة على تصرفاته في الحياة اليومية. فالتربية هي العنصر الأساسي في تكوين الفرد، تشكيل الفكر وتحديد السلوك وهي دعامة أساسية في كل المجتمعات، وإن رقي الشعوب ونموها يقاس بنوعية تربيتها، مضامين تعليمها وفعاليتها تكوينها ومدى ملاءمة نظمها لقيمتها الأصلية وتطلعاتها المعاصرة.<sup>3</sup>

فالتربية هي تنمية جسمية وروحية وعقلية للفرد ليصبح عضوا صالحا يندمج ويتجانس مع باقي أفراد المجتمع، وذلك من خلال نقل الخبرات والمعارف من أصحاب التجربة إلى هؤلاء الذين لم يسبق وأن مروا بها.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> - Sadek BAKHOUCHE, **La relation Education-développement**, OPU, Alger, p 18.

<sup>3</sup> - محمد بوعشة، **أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع و أمل المستقبل**، دارالجيل، بيروت، 2000، ص 10.

<sup>4</sup> - رفيق زراولة، **تنظيم و هيكلة الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2004، ص93.

والتربية والتعليم ليستا كلمتين مترادفتين، بل بينهما عموم وخصوص. فالتربية أشمل من التعليم، بينما يكون التعليم محدودا بما يقدمه المعلم من معلومات ومهارات واتجاهات داخل الصف، فإن التربية تأخذ مكانها داخل الصف وخارجه ويقوم بها المعلم وغير المعلم.<sup>5</sup>

### ثانيا: تعريف مصطلح التعليم

تشير كلمة التعليم إلى جزء من عملية التربية، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى والمهارات التي يجب أن يكتسبها الحيل النامي.<sup>6</sup>

فالتعليم هو جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعلم، والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب يشق من علم بالشيء: أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليما وعلاما؛ جعله يتعلمها، ومن معانيه الإتقان فيقال علم الأمر وتعلمه: أتقنه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته.<sup>7</sup>

والتعليم اصطلاحا كما تعرفه موسوعة المعارف التربوية هو "ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال". ونتيجة لأن التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة، فإن الحصول على تعليم فعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية، ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية والتكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الاتصال.<sup>8</sup>

### الفرع الثالث: أنواع التعليم

يمكن تقسيم التعليم حسب الموسوعة العربية العالمية الى ثلاثة أنواع:

<sup>5</sup> الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 6، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 204.

<sup>6</sup> موسوعة المعارف التربوية، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، 2007، ص 1082.

<sup>7</sup> مهدي التميمي، مهارات التعليم: دراسات في الفكر و الأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007، ص 19.

<sup>8</sup> موسوعة المعارف التربوية، مرجع سبق ذكره، ص 1082.



### أولاً: التعليم النظامي:<sup>9</sup>

هو ذلك التعليم الذي يتلقاه المتعلمون في المدرسة (وغالبا ما يعرف بالتعليم المدرسي) ويتميز هذا النوع بـ:

- مؤسسات للتعليم تدار من طرف إدارة مركزية ومسؤولين، وهيئة للتدريس..
- مراقبة وتقييم للمتعلمين من طرف المعلمين.

فعلى المتعلم أن يأتي الى المؤسسة التعليمية بانتظام وفي الوقت المحدد، ويقوم المعلمون مدى تحصيل الطلبة وتقديمهم في الدراسة بإجراء امتحانات تحدد في نهاية العام الدراسي الناجحين إلى المستوى التالي (صف/مرحلة).

### ثانياً: التعليم التلقائي:<sup>10</sup>

يشير إلى ما يتعلمه الناس من خلال ممارستهم لحياتهم اليومية واحتكاكهم ببيئتهم، في محاولة منهم للحصول على معلومات أو اكتساب مهارات بمبادرة شخصية، معتمدين في ذلك على وسائل مختلفة:

- وسائل الإعلام والاتصال
- الإرث الثقافي، العلمي

إذ أن التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال أدى إلى خلق منافسة قوية بين هذا النوع من التعليم والتعليم النظامي، وإذا ما كان يمكن تعويض المعلم بـ: كتاب جيد، انترنت، برامج..

### ثالثاً: التعليم غير الرسمي:<sup>11</sup>

على الرغم من أن له برامج مخططة ومنظمة، كما هو الحال في التعليم النظامي، فإن الإجراءات المتبعة أقل انضباطاً ولكن تتبع نفس الأهداف التعليمية. وهي موجهة إلى فئة معينة، كمثل لهذا النوع من التعليم هناك نحو الأمية،

المدارس القرآنية، دروس الدعم،..<sup>11</sup>

<sup>9</sup> - Sadek BAKHOUCHE, Op.cit., p 19.

<sup>10</sup> - Ibid., p 20

<sup>11</sup>- مهدي التميمي، مرجع سبق ذكره، ص 25.

وفي النص القرآني، جاء تفسير لفظة العلم على أنه إدراك الشيء بحقيقته وهو نوعان: عقلي وسمعي، علّمته وأعلّمته، فالإعلام اختص بمكان بما كان بإخبار سريع، أما التعليم اختص بما يكون بتكرير وتكثير، حتى يحصل منه أثر في نفس المتعلم، فهم تنبيه النفس لتصور المعاني، فمن التعليم قوله تعالى: " الرحمن علّم القرآن " سورة الرحمن الآية 2، وقوله تعالى: " وعلّم آدم الأسماء كلّها " البقرة الآية 30.

والعلم بالشيء ليس كمعرفته، فالمعرفة ( حسب النص القرآني) هي إدراك الشيء بتفكير وتدبر لأثره، وهو أخص من العلم، وضده المعرفة – الإنكار والعلم – الجهل، فيقال: فلان يعرف الله ولا يقال يعلم الله، لما كان معرفة البشر لله هي بتدبر خلقه دون إدراك ذاته. فالمعرفة تستعمل في العلم القاصر المتوصل إليه بتفكير. كقوله تعالى: " فلما جاءهم ما عرفوا " سورة البقرة الآية 89، وقوله تعالى: " فعرفهم وهم له منكرون " سورة يوسف الآية 58.

ولمكانة العلم وتبيننا من الله عز وجل لأهميته، فإن أول آية أنزلت بدأت بكلمة "اقرأ" دليلا على أن القراءة هي المفتاح لكل أنواع العلوم ولاكتساب العلم، لذلك فإن جميع الدول تسعى جاهدة لمحو الأمية وتشجيع القراءة. ومما سبق يتضح أن التعليم لا يخدم الفرد فقط بل المجتمع ككل، بل ويساهم أيضا في نمو البلد اقتصاديا، هذا ما أدى إلى ظهور دراسات عديدة لتبيان وقياس الأهمية الاقتصادية للتعليم.

### الفرع الثالث: التعليم بين الاستهلاك والاستثمار

بتطور النظرة الاجتماعية والاقتصادية للخدمة التعليمية، أصبح ينظر إلى التعليم كخدمة استهلاكية تقدمها الدولة لتحقيق الإشباع لأفرادها ثم تطورت هذه الأخرى إلى النظر للتعليم على أنه استثمار يحقق عائدا اقتصاديا

**أولا: التعليم كاستهلاك:**<sup>12</sup> يقبل الفرد على التعليم ويضعه ضمن أولوياته وينفق عليه، لذا فهو يمثل خدمة استهلاكية، كذلك يمكن الجانب الاستهلاكي للتعليم في إعداد الفرد للحياة الخاصة، وتزويده بالجوانب الخلقية والثقافية والاجتماعية.

<sup>12</sup> - فاروق عبده فليح، اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة و اتجاهات حديثة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2003،

ففي النظرة الكينزية، يعد الإنفاق على التعليم سواء قامت به الأسرة أو الحكومة إنفاقا استهلاكيا، ولذا فإن حساب الدخل القومي يعالج الإنفاق التعليمي كاستهلاك نهائي.

ويتفق مع ذلك آدم سميث حيث نادى بضرورة تصميم نظام تعليمي يركز بصورة أساسية على تعليم الأغنياء دون تدخل الدولة، أما تعليم الفقراء ومحدودي الدخل فإنه يقع على عاتقها بهدف تثقيفهم ومحو أميتهم تحقيقا للعدالة وتكافؤ الفرص التعليمية.

وترتب على النظرة للتعليم كخدمة استهلاكية، الإيمان بأن التعليم حق لكل مواطن، ومسؤولية على الدولة يجب أن توليها عنايتها، وأن تخطط لها وتنفق عليها، وفي الوقت ذاته ترتب على تلك النظرة بعض الآثار السلبية حيث أدت إلى إضعاف الصلة المتبادلة بين التعليم والمجتمع (عدم ربط التعليم بالاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية)، كذلك اعتبر التعليم نوعا من الرفاهية ومظهرا للاستقرارية الاجتماعية.

وفي المقابل فإن التعليم كمنط استهلاكي يتميز بعدة خصائص لا يتوافر لغيره من أنماط الاستهلاك الأخرى وهي كالتالي:

- يؤثر التعليم كاستهلاك على السلوك الاستهلاكي للفرد حسب المستوى التعليمي له
- يؤدي التعليم إلى تغيير طبيعة العمل الذي يستطيع الفرد القيام به، من أعمال ذات مجهود بدني إلى أعمال تحتاج مجهودا ذهنيا.

- التعليم كاستهلاك يؤثر في شخصية الإنسان بمنحه ثقافة ومعرفة تهيئ له فرص الحياة الكريمة.

بالإضافة إلى الفوائد الاستهلاكية للتعليم، هناك فوائد أخرى يقوم التعليم بتوفيرها تعمل على زيادة الإنتاج وثروة المجتمع على المدى الطويل، هذا ما ساعد على ظهور نظرة جديدة للتعليم كاستثمار.

**ثانيا: التعليم كاستثمار:**<sup>13</sup> استندت النظرة للتعليم كمنط استثماري على العديد من المبررات أهمها:

- يزيد التعليم من المقدرة الإنتاجية للفرد ومن ثم مقدرته على توليد الدخل

<sup>13</sup> - نفس المرجع السابق، ص 159، 160.

- يزىء الءلعلم من إنءانلة المءءمع مما يؤءل الى ارءءاع الءءل القومي وءءقق الرفاهلة الاءءماعلة والاقتصاءلة.
  - لكشف الءلعلم عن اسءءاءاء وممول الأءراء وبلهها للءءمة الاقتصاء القومي والمءءمع.
  - بللم الءلعلم قءرة الفرء على الءكلف مع مءءبلاب العمل بل أبل قءاع وبل مءءلف الظروف.
- هءه المبرراء وبلرها ءؤءء أن الإنفاق على الءلعلم بلء اسءءمارا ءءل أنه الاسءءمار بل الءلعلم بلقو بكءلر معءل العاءء من الاسءءمار بل معظم الأعمال الءءارلة والصناعلة.
- كان مارشال أول من وصف الءلعلم اسءءمار قوملا لما له من ءور فعال بل عمللة الءنلمة، ولءا فقء أكء على ضرورة الاهءمام بالإنفاق الءلعلملل، فقلمة ما بلفق على الءلعلم سواء من طرف الءولة أو الأءراء لا بلبب أن بلقاس فقط بالعاءء المباشر من هءا الاسءءمار بل بلبب أن يؤءء بل الاعءبار العاءء بلر المرءل، ءلء بلءلح الءلعلم لأءراء المءءمع فرصا أكءر وأوسع للءشف عن مبلهم وقءرائهم ومن ءم ءنملءها.
- أما ماركس فلرل أن الءلعلم بلساعد الفرء على النمو المهبل والءكلف، واسءلعبا ءطببلقاء الءورة الءءنولوجلة والءبلرءاء بل وسائل وعوامل الإنتاج.
- وءنءهل الأبلءاء الءل قام بها ءنسون عن مصادر النمو الاقتصاءل بل الولالاء المءءة الامرلبللة، إلى أن 21% من مءوسط المعءل السنول نمو إءمالم الناءل القومي بل الولالاء المءءة بل الفترة ما بلن 1921- 1957 بلرءع الى الاهءمام بالءلعلم والارءقاء بمسءواه.
- وقء قام ملر سنة 1958 بلءساب مءوسط ءءل الفرء من الءلعلم طوال ءلءاه بل الولالاء المءءة الأمرلبللة ءلء قءره بلوالل 182 ألف ءولار لمن أءم ءلعلمه الابلءائل، 358 ألف ءولار لمن أءم ءلعلمه الءانول، و 435 ألف ءولار لمن أنهل ءلعلمه الءامعل، كما أشار شولءر بل ءراساءه على الاقتصاء الأمرلبلل إلى أن معءلاء الءءل القومي ءنمو بارءءاع المسءول الءلعلملل، ءلء ءرءاء المقءرة الإنتاجلة لأءراء المءءمع ومن ءم ءءءق الءنلمة الاقتصاءلة.

وتتطلب عملية التنمية إحداء تغلرراء جوهرة فف النظام التعللمل كممنظومة متكاملة، كف فكون قادراف على مواههة واستلعباء متطلبات التنمية الالجماعفة والاقتصادفة هفء لا تتطلب تلك التنمية مجرد نقل المعرفة والتكنولوجيا من مكان لأخر، بل تتعداه إلى خلق العقل الذف ففدعها وفسفرها وفعنن فها.

فمن هفء التغلرر الكمل التعللمل، ففب توسلع قاعده التعللمل أفقفا لتشمل أعداداف أكءر من المنفعلن، ورأسفا لتزداد عدد سنوات التعللمل وفعمد الالءزام ففه لأطول فترة ممكنة والممثلة فف التعللمل العالف. ومن هفء التغلرر الكلفف ففب تطوفر مناهج ونظم التعللمل لخلق عقلفة منهجفة، وتزوفر الأفراد بالمهاراء والقدرات الفنية والتنظمفة الفف فءءاجها خطط التنمية الشاملة. ولذلك تسعى الدول جاهده نءو بناء نظام تعللمل فعمل على اسءءمار أفضل لمواردها، خاصة فف آخر مرهلة تعللملفة وهف التعللمل العالف.<sup>14</sup>

### المطلب الثاني: مفهوم التعللمل العالف

التعللمل العالف هو آخر مرهلة من مراحل التعللمل النظامف، والذف ففهدف لإكساب الفرد معارف، مهاراء وقدرات فءءمه وفءءم المجتمع ككل.

### الفرع الأول: تعرف التعللمل العالف

وفقصد به أنه "التعللمل الذف ففءم داخل كلفاء أو معاهد جامعفة بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وفءءلف مده الدراسة فف هذه المؤسساء من سننن إلى أربع سنوات، وهو آخر مرهلة من مراحل التعللمل النظامف"<sup>15</sup>، "فهو كل أنواع

<sup>14</sup> - نفس المرجع السابق، ص 161.

<sup>15</sup> - الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزلع، الرفاض، المملكة العربية السعودية، ص

الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسة تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة".<sup>16</sup>

وتختلف تسميات هذه المؤسسات التعليمية، فهناك: الجامعة، الكلية، الأكاديمية... فالجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي وتطلق أسماء أخرى على الجامعة والمؤسسات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا، وهذه الأسماء تسبب اختلاطاً في الفهم لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر، فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي، نجد أن دولاً تتبع التقاليد البريطانية أو الإسبانية تستخدم كلمة "كلية" للإشارة إلى مدرسة ثانوية خاصة. وهو بالمثل فإن الأكاديمية ربما تدل على معهد عالٍ للتعليم أو مدرسة.<sup>17</sup>

تتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليم العالي، في المدى الواسع لمقراتها الدراسية وتعدد تخصصاتها، ويوفر النمط السائد في الجامعة فرصاً كثيرة للطلبة للتخصص في حقول العلوم (الفيزياء، الكيمياء، البيولوجيا...)، العلوم الاجتماعية (علم النفس، علم الاجتماع...)، العلوم الإنسانية (التاريخ، الفلسفة...) وغيرها.

وعلى النقيض من الجامعات فإن الأنواع المألوفة من مؤسسات التعليم العالي الأخرى هي الكليات والأكاديميات، تركز على واحد أو اثنين من حقول المعرفة.<sup>18</sup>

### الفرع الثاني: أنماط التعليم العالي

إن تزايد عدد طالبي التعليم العالي والملتحقين به يحتم على التوسع في المنشآت وتوفير مقاعد بيداغوجية إضافة إلى إيواء الأعداد المتزايدة سنوياً، هذا ما شكل عبئاً على الحكومات من ناحية توفير البنى التحتية والفضاءات

<sup>16</sup> - UNESCO, **world conference on higher education, Higher Education in the Twenty-First Century: Vision and Action**, 9 October 1998, p 01.

<sup>17</sup> - الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 8، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 146.

<sup>18</sup> - العبادي هاشم فوزي، **إدارة التعليم الجامعي**، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 62، 63.

البيداغوجية، وكحل لهذه المشكلة ظهرت أنواع وأنماط جديدة مثل الجامعات المفتوحة، الجامعات الافتراضية والتي ترتكز أساسا على مبدأ التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني باستخدام وسائل وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

**أولاً: التعليم عن بعد:** إن توفير فرص تعليمية إضافية دون الحاجة إلى زيادة ضخمة في الميزانيات، هو ما دفع بالمؤسسات التعليمية إلى تطوير برامج التعليم عن بعد والذي يوفر أيضا فرص تعليم أكثر للأفراد الذين لا يستطيعون التفرغ للتعليم نتيجة لالتزامات شخصية، ظروف معيشية، العزلة الجغرافية.

فالتعليم عن بعد هو "نقل مواد التعليم إلى المتعلم في موقع عمله أو إقامته.. وهذا يعني الفصل الجغرافي بين المتعلم والمعلم، حيث لا يتوقع أن يكون اللقاء في قاعة المحاضرات هو الخط الأساسي للعلاقة بينهما، وللتعويض عن اللقاء الفعلي، يقوم الطالب بالحصول على المعرفة من خلال وسائل تعليمية حديثة وذلك للوصول إلى كل راغب في التعليم العالي".<sup>19</sup>

ويمكن تعريف التعليم عن بعد على أنه: " نظام تعليمي يتمركز حول المتعلم ويقوم على احتياجاته ولا يشترط المواجهة بين المعلم والمتعلم، ويكون دور المؤسسة التعليمية في هذا النظام قويا في تخطيط وتوصيل الخدمة التعليمية إلى المتعلمين باستخدام وسائل النقل التكنولوجية المناسبة".<sup>20</sup>

وبذلك فإن التعليم عن بعد يقوم على مجموعة من المبادئ وهي:<sup>21</sup>

- عدم اشتراط الوجود المتزامن للمتعلم مع المعلم في الموقع نفسه
- ضرورة وجود وسيط بين المعلم والمتعلم، وهذه الوساطة جوانب تقنية، بشرية وتنظيمية.

<sup>19</sup>- نفس المرجع السابق، ص 323.

<sup>20</sup>- وليد سالم محمد الحلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن، 2006، ص 98.

<sup>21</sup>- نفس المرجع السابق، ص 100.

- يمكن للمتعلل عن بعد اأأار وقل التعلل بما ىتناسب مع ظروفه دون التقلل بجلداول منلظمة ومأدة سلفا للقلاء المعلملن باسأأنا اشتراط التقلل.

- أسلوب من أساللل التعلل الالال ( الال أةل إلى أعلزل نظام التعلل المفلأوال والتعلل المأسأر)

وأكمن أهالل عمللة التعلل عن بعد فلما للل:

- أقلل صعوبال إنشاء مؤسسال أعلللملة جلأة للأللة الطلل المأزلل عللها.

- زلأة إمكالللة الأصول على التعلل وزلأة فرص الأأاق الأأرا بالأعلل العالل.

- إأاللة الفرصة للأأرا للنمو المأسأر وأأسلن ظروف ألالأهم.

- أأفلض أكللفة الأعلل: أالل أن الأعلل عن بعد معقول الأكللفة ومأال لفلأال عألأة (أأفض الأكاللل بجلعها

فل مألوال الأملل).

أأأأر عمللة الأعلل عن بعد على الوسائل الأعلللملة المأسأأة (الال أالل أاعأل على وسائل أقللألأة: الأأب،

المطبوعال، الأسلللال الصؤللة..) والأاللة إلى أوظلل الأأنلألألأة الالأة فل مساعأة المألل، أالل أأال

أأنلألألأة المألللال والأأصال أنوالا مأألفة من الوسائل الالأأرلألأة (الأنأرأ، الأأب الالأأرلألأة، أاعأة البللنال على

الأأ..) أالل بأل أن معأل هذه الوسائل أأأأل فل الأعلل الالأأرلألأة.

**أاللأل: الأعلل الالأأرلألأة:** إن المزلأة بلن أأنلألألأة المألللال والأأصال والأعلل والأأرب، أأل إلى أأهور ما لللر

بالأعلل الالأأرلألأة الال الأل عن أألل الأأسول الألل وأل مألرل أأرل على الأأسول أأاعأل فل عمللة الأعلل

والأعلل، وفله بأل الأأسول مأل الأأب ومأ المألل، هذا النوع من الأعلل أالل على شبأة الأنأرأ، وفله أأول المؤسسه

الأعلللملة بأأملل موقع أأال بها ولموال وبرامل معلنة لها ولأمكن المألل فل من الأصول على الأألأة الالأة.<sup>22</sup>

<sup>22</sup>- نفس المرجع السابق، ص 58.



ويمكن تعريف التعليم الالكتروني على أنه ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الالكترونية في تحقيق الأهداف التعليمية وتوصيل المحتوى التعليمي إلى المتعلمين دون اعتبار للحواجز الزمانية والمكانية وقد تتمثل تلك الوسائط الالكترونية في الأجهزة الحديثة مثل الحاسوب وأجهزة الاستقبال من الأقمار الصناعية... أو من خلال شبكات الحاسوب المتمثلة في الإنترنت وما أفرزته من وسائط أخرى مثل المواقع التعليمية والمكتبات الالكترونية.. ويستخدم مع مصطلح التعليم الالكتروني مصطلح آخر وهو التعليم الافتراضي بالإضافة إلى مصطلحات أخرى هي التعليم بالاتصال الالكتروني أو التعليم بالكمبيوتر.<sup>23</sup>

إن تطبيق التعليم الالكتروني في العملية التعليمية يحقق ما يلي:<sup>24</sup>

- تعدد مصادر المعرفة بصورها المختلفة السمعية، المرئية والمكتوبة، مع توافر إمكانية تسجيلها، نسخها وطباعتها.
- تحسين مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للمعلم والمتعلم.
- عدم الاعتماد على الحضور الفعلي حيث أن وسائل الاتصال وفرت الحصول على المعلومة دون التقيد بالزمان والمكان.
- يمكن إرسال واستلام جميع الأعمال بين المعلم والمتعلم، مثل استلام الواجبات عن طريق الوسائط الالكترونية.

مما سبق نستنتج أن للتعليم عن بعد والتعليم الالكتروني ثلاثة مفاهيم رئيسية وهي:<sup>25</sup>

- أنه نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر ومستمر من قبل المعلم.
- نظام مفتوح للجميع أي تعليم جماهيري لا يتقيد بوقت ومكان لأنه يركز على المتعلم وعملية التعليم الذاتية.

<sup>23</sup>- نفس المرجع السابق، ص 60.

<sup>24</sup>- العبادي هاشم فوزي، مرجع سبق ذكره، ص 323

<sup>25</sup>- نفس المرجع السابق، ص 325.

- يقدم بواسطة الحاسوب سواء كانت المادة التعليمية مسجلة على قرص مرن أو مدججة أو تصل إلى حاسوب المتعلم بواسطة شبكة المعلومات الدولية "الانترنت" أو تبث إليه عبر الأقمار الصناعية..

### الفرع الثالث: وظائف التعليم العالي

حددت وظائف التعليم العالي في المؤتمر العالمي لمنظمة UNESCO المنعقد سنة 1998، وقسمت إلى

ثلاث وظائف رئيسة هي: <sup>26</sup>

**أولاً: التعليم:** وهي أول وظيفة للتعليم العالي، فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بإعداد الإطارات المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية والمهنية والإدارية ذات المستوى العالي.

**ثانياً: البحث العلمي:** أصبح البحث العلمي وإنتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم العالي (الذي كان يقتصر على حفظ المعرفة القديمة)، حيث أن الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة في القرن 18 و 19 في كل من اسكتلندا وألمانيا على الترتيب، والتي اهتمت بالبحث العلمي، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة بإتباع طريقة علمية منظمة بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج وإلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة (نتائج البحث).

ويعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالاكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها، فكثير من الابتكارات والاكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية لأساتذة الجامعات والطلبة المتميزين.

<sup>26</sup> - حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطايبية، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن،

ثالثا: **خدمة المجتمع:**<sup>27</sup> من المفروض أن تتأقلم الجامعات لتتلاقى واحتياجات المجتمع، فالجامعة في العصور الوسطى كانت تهتم أكثر بعلم الدين وفلسفة أرسطو أكثر من التنمية الاقتصادية، وبعد الثورة الصناعية بدأت تتأقلم بشكل جزئي مع احتياجات المجتمع،

حيث بدأت في القرن 19 بتوفير تعليم في تخصصات فرضتها الوظائف الجديدة التي ظهرت، منها: العلوم، الهندسة والمحاسبة. لكن فقط في القرن العشرين أصبحت الجامعة تدرس جميع التخصصات التي يتطلبها المجتمع الجديد بما فيها علم الاجتماع، إدارة الأعمال...

### المطلب الثالث: التعليم العالي والنمو الاقتصادي

منذ أن أكد آدم سميث على أهمية التعليم في إكساب أفراد المجتمع القدرات والمهارات النافعة أثناء تعليمهم وتدريبهم، وأن الأموال التي تنفق في تنمية مواهبهم تعد جزءا من ثروة المجتمع، ومنذ أن أوضح ألفريد مارشال أن ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع رأس المال وأن التعليم نفسه عملية استثمار.

ولقد ذكر شولتز أن النمو الاقتصادي الذي حدث في الولايات المتحدة الأمريكية بين 1929 و 1957 يعود إلى الزيادة في التعليم لكل شخص من القوة العاملة والتي تمثل 36-70% من الزيادة غير المفسرة في الإيراد لكل عامل.<sup>28</sup>

إن هذا ما دفع بالاقتصاديين والدول ككل بالتوجه إلى الاستثمار في التعليم والاهتمام بتعبئة مواردها المالية، المادية والبشرية معتمدة في ذلك على فكرة أن التعليم هو أفضل استثمار لمواردها المالية فأصبحت تهتم ب: تمويل، كلفة وعائد العملية التعليمية.

<sup>27</sup> - James JF Forest and Philip G Altbach, **International handbook of higher education**, Springer, 2007, p 195.

<sup>28</sup> - فليح حسن خلف، **اقتصاديات التعليم و تخطيطه**، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص 168.

الفرع الأول: تمويل التعليم

يحتل الإنفاق على التعليم أهمية كبيرة من أجل توفير التعليم وتطويره كما ونوعا، حتى يحقق التعليم أهدافه في خدمة المجتمع وأفراده والاقتصاد ككل. إن عملية تمويل التعليم أو العملية التعليمية تتمثل في كافة المبالغ التي يتم إنفاقها على التعليم الذي يتطلب موارد مادية وبشرية.<sup>29</sup>

منذ سنة 1980 كان هناك تحولا كبيرا في تمويل التعليم العالي من الحكومات إلى الطلبة وأسرهم، ويرجع جزء من ذلك إلى زيادة الطلب على التعليم العالي، فتقاسم التكاليف تظهر في أشكال مختلفة من بينها:<sup>30</sup>

- الرسوم الدراسية
- زيادة في الخدمات
- انخفاض المساعدات الحكومية
- تشجيع الجامعات الخاصة لتلبية الطلب الزائد

فتمويل التعليم مهمة الدولة أساسا، لكن مزايا التعليم الفردية، الاجتماعية والاقتصادية تتطلب استثمار موارد مالية متزايدة مع مرور الزمن. لذا فإن اللجوء للتمويل الخاص يبدو حتميا لأن هناك حججا كثيرة لصالح التمويل الخاص بالقدر الذي تسجل فيه حجج تدافع عن التمويل العمومي.<sup>31</sup>

إن نمو القطاع الخاص من جهة والانخفاض الكبير للدعم العمومي لقطاع التعليم العالي، أدى إلى النظر إلى التعليم العالي على انه منتج خاص ( هذه الفكرة أساسها أنه يدفع من يستفيد مباشرة من هذه الخدمة) بدلا من كونه منتجا عاما ( التعليم العالي يعود بالنفع على المجتمع بأسره وبالتالي فهو مسؤولية المجتمع/الحكومة).

<sup>29</sup> - نفس المرجع السابق، ص 195.

<sup>30</sup> - UNESCOb, **Forum on higher education, Research and knowledge**, February 2009, p02.

<sup>31</sup> - نوال نمور، **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي**، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2011/2012، ص 40.

انلشرت فكرة المنلج اللاصل عبر أنلاء العالم ولاقت جءلا كبلرا من البنك العالمل ومنلزمات أخرى خاصة حول

لعلر نمل تمويل اللعلل العالل وتأللره على جودة اللعلل.<sup>32</sup>

وللشفر الءراساء المهلمة بملمول اللعلل فل العالم إلى أن اللمول العمومل بملل 63%، أما اللمول اللاصل

فلملل 36% والمساعداء الءوللة 2% سنة 1999. لكن الملاحظ أن هناك فولرق بلن الءول وبلن ملللف مناطق

العالم. وللكمن هءه الفوارق فل:<sup>33</sup>

- أن الءول وخاصة الناملية منها قد وصلت إلى السقف فل الإنفاق على اللعلل ولا بملكن لها زلءاءه المخلصاء لهذا القطاع.

- أن الضلل والطلب الاجللماعل على اللعلل العالل لزلءاء وللرله نللة لل نمو الءللملرافل

- أن مفلوم مسؤولة المللمع بكامله (عام وخلص) فل تمويل اللعلل قد لرسل بشكل كبفر.

كنللة لما سبق فإنه ببل للءوء إلى مصادر تمويللة أخرى، والقطاع اللاصل فل مقللمها، هلل أنه بلساهم بقلر كبفر فل تمويل مؤسساء اللعلل ومراكز البلول اللابعة لها فل الءول الصناعلة.

ففل الءول الملقلمة يأل اللمول من الصناعات الكبلرى اللل بعمء لقللمها على اللكنولولللا الملقلة فل

الجامعات، ثم هناك كبلر الملبرعفن الءفن بلفقون على البلل العلمل. وللنوع أوجه اللمول اللاصل للجامعات ومؤسساء

اللعلل، فمنها ما هو موجه للءم البلول لصالل الصناعة وقطاع الإنتاج، ومنها ما هو موجه لللولر المرافل والمنشآء

وغيرها من الملسلزماء.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> - James JF Forest and Philip G Altbach, Op.cit., p 200.

<sup>33</sup> - نوال نمور، مرجع سبق ذكره، ص 41.

<sup>34</sup> - فاروق عبءه قلله، مرجع سبق ذكره، ص 396.

إن تمويل التعليم يشهد تزايداً مستمراً في معظم الدول (رغم التفاوت بينها)، والذي يؤدي إلى زيادة كلفة العملية

التعليمية بالنسبة للدولة والفرد على حد سواء، هذه الزيادة هي نتيجة ل: <sup>35</sup>

- زيادة الطلب على التعليم العالي (سواء نتيجة النمو الديمغرافي أو عالمية التعليم العالي،..)
- الحاجة إلى تكوين أفراد يتمتعون بمهارات ومعارف تمكنهم من مواكبة التغيرات المستمرة والاهتمام بنوعية التعليم.
- ارتفاع أسعار مستلزمات العملية التعليمية (سواء المرتبطة منها بالمباني، التجهيزات أو رواتب أعضاء هيئة التدريس)

وتستخدم عدة مؤشرات لقياس الاتفاق على التعليم: <sup>36</sup>

- نسبة الإنفاق على التعليم / الإنفاق العام من ميزانية الدولة.
- نسبة الإنفاق على التعليم / الناتج القومي.
- مقدار الإنفاق التعليمي كحصة للفرد الواحد، قيمة الإنفاق على عدد أفراد المجتمع.

### الفرع الثاني: كلفة التعليم

عادة ما ينظر لكلفة التعليم على أنها مرادف لنفقاته، فالبعض ينظر إليها على أنها النفقات الجارية، فهي تلك

التي تنفق بصفة دورية ومنتظمة كالمرتبات والأجور وما شابهها، والبعض يرى ضرورة أن تشمل النفقات الرأسمالية، حيث

يمتد أثر بعض النفقات لعدة سنوات لاحقة لسنة الإنفاق (كما في تكاليف المباني والمعدات). في حين يرى فريق ثالث

أن كلفة التعليم ينبغي أن تشمل إلى جانب النفقات الجارية والرأسمالية، ما تنفقه الأسرة في سبيل تعليم أبنائها مثل:

الاشتراكات المدرسية، تكاليف شراء الكتب والأدوات... كما تنادي طائفة أخرى بضرورة ألا تقتصر كلفة التعليم على

<sup>35</sup> - فليح حسن خلف، مرجع سبق ذكره، ص 197.

<sup>36</sup> - نفس المرجع السابق، ص 198.

ما سبق، وإنما يجب أن تمتد كذلك لتشمل التكاليف غير المباشرة والمتمثلة في كلفة الفرصة، وتعني قيمة الفوائد أو الدخول التي تم التضحية بها نتيجة للإففاق على التعليم وتفضيله على الاتجاهات الاستثمارية البديلة أو الأخرى.<sup>37</sup>

وهناك مؤشرات عديدة لحساب عناصر الكلفة منها:<sup>38</sup>

- مؤشر كلفة الطالب، حيث يقيس حصة الطالب من الكلفة وحسب أنواعها والمقصود هنا بالطالب المسجل في العملية التعليمية.
- مؤشر كلفة الخريج، والذي يقيس حصة الطالب الخريج من الكلفة حسب أنواعها.
- مؤشر كلفة المواد أو الأجهزة، الأبنية أو مؤشر كلفة الموجودات أي الأصول الرأسمالية حسب أنواعها.
- كلفة الفرصة البديلة لاستخدام الموارد أو النفقات في التعليم، والتي تمثلها التضحية بالمجالات الأخرى التي يمكن استخدام الموارد فيها بدلا من استخدامها في التعليم افتراضا (يتم تقديرها).

إن هذه المؤشرات مرتبطة بالزمن الذي يستغرقه إنتاج وحدة واحدة أي الخريج، وكباقي التكاليف فإن معظم الدول تهدف إلى خفض هذه التكاليف ( الجهد والوقت) وتعظيم عوائدها.

### الفرع الثالث: العائد من الاستثمار في التعليم

يشكل العائد محور النظرة الاقتصادية للتعليم، لأن العائد من التعليم هو المبرر الأساسي للإففاق المستمر، الواسع والمتزايد عليه، حيث يمكن دراسة العائد من عدة نواحي (اقتصادية واجتماعية) وعلى عدة مستويات (الفرد، الاقتصاد والمجتمع ككل). فعلى مستوى الفرد، فإن العائد من التعليم يتمثل في:<sup>39</sup>

<sup>37</sup>- فاروق عبده فليح، مرجع سبق ذكره، ص 206.

<sup>38</sup>- فليح حسن خلف، مرجع سب ذكره، ص 202.

<sup>39</sup>- نوال نمور، مرجع سبق ذكره، ص 44.

- تحقيق الرضا: عن طريق تلبية رغباته وحاجاته للتعليم وإشباعها، وشعوره بتوفير مستوى نوعي أفضل لحياته نتيجة حصوله على التعليم
- الولوج إلى سوق العمل.
- قابلية التشغيل
- العائد المادي، ارتفاع دخل الفرد نتيجة لارتفاع مستواه التعليمي ( المخزون التربوي) مقارنة بالتكاليف (جمع دخله طوال حياته وخصم تكلفة تعليمه منه).

أما على مستوى الاقتصاد والمجتمع ككل، فإن التعليم يزيد من رأس المال البشري والذي يزيد من إنتاجية العامل الشيء الذي يؤدي إلى مخرجات ذات مستوى عال. كما انه يزيد من المقدرة على الابتكار ( المعرفة والتكنولوجيا الجديدة) التي تعزز النمو.<sup>40</sup>

كما أن التعليم يسهل عملية نقل ونشر المعرفة التي يحتاجها أفراد المجتمع لفهم ومعالجة المعلومات الجديدة وتطبيق التكنولوجيا الجديدة المبتكرة من طرف الآخرين.

يكمن العائد في العلاقة: الفرق بين مدخلات ومخرجات العملية التعليمية، والتي تواجه صعوبة في تحديد كل من مدخلات وتكاليف التعليم وكذلك مخرجاته. فالعائد يعتمد على قياس النتائج من مطلق القيمة المالية ( تحليل كلفة-عائد) أي أن مفهوم العائد الاقتصادي من التعليم يستخدم عند إمكانية قياس التكاليف والعوائد التعليمية بوحدات نقدية، وتتلخص أهم طرق قياس العائد الاقتصادي للتعليم فيما يلي:<sup>41</sup>

**أولاً: طريقة الترابط البسيط:** تعتمد هذه الطريقة على دراسة وتحليل العلاقة بين النشاط التعليمي والنشاط الاقتصادي بعدة أساليب أهمها:

<sup>40</sup> - Eric A.Hanushek, **Education quality and Economic growth**, the World Bank, Washington DC, 2007, p 03.

<sup>41</sup> - فاروق عبده فليبه، مرجع سبق ذكره، ص 217-220.



1. الترابط الزمني: تؤسس هذه الطريقة على قياس العلاقة الارتباطية بين النمو في المستوى التعليمي والنمو الاقتصادي في دولة معينة وفي فترة زمنية محددة. ومن أشهر الدراسات في هذا المجال، دراسات شولتز لقياس الارتباط بين التعليم والنتائج القومي الإجمالي في الولايات المتحدة في الفترة ما بين 1900-1956.
  2. الترابط بين البلدان المختلفة: تقوم هذه الطريقة على قياس العلاقة الارتباطية بين مستوى التعليم والنمو الاقتصادي في مجموعة الدول المختلفة في فترة زمنية واحدة.
  3. الترابط بين المؤسسات الصناعية: تعتمد هذه الطريقة على قياس العلاقة الارتباطية بين النمو في إنتاجية تلك المؤسسات ونمو اهتماماتها بالتعليم، التدريب والبحث العلمي داخلها. ويمكن تنفيذها من خلال الترابط الزمني أو من خلال الترابط بين المؤسسات المختلفة.
- إلا أن طريقة الترابط البسيط تعترضها بعض المشكلات أهمها: صعوبة الحصول على المعلومات والأرقام ( لمختلف المؤسسات والدول مثلا الدخل القومي الإجمالي) إما لندرتها، سريتها أو عدم مصداقيتها (اختلاف طرق حسابها).
- ثانيا: طريقة الباقي:** ظهرت هذه الطريقة عقب الحرب العالمية الثانية عندما اكتشف الاقتصاديون أن النمو في الدخل القومي لا يعزى إلى عوامل الإنتاج وحدها، بل أن هناك عوامل أخرى متبقية تتفاعل معا في عملية التنمية.
- ومن ثم فقد حاولوا قياس مدى إسهام هذه العوامل في النمو الاقتصادي، وتوصلوا إلى أن التعليم يعد العامل الرئيسي في عملية التنمية باعتباره استثمارا أساسيا في رأس المال البشري، وتعتبر محاولة دنسون عام 1964 لقياس أثر التعليم كعامل متبقي في النمو من أهمها، إلا أن هناك بعض الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة نذكر منها:
- صعوبة تحديد العوامل الأخرى بخلاف عوامل الإنتاج التي تسهم في عملية التنمية، ومن ثم صعوبة فصلها لقياس مدى إسهامها في تلك العملية
  - صعوبة تحليل العامل التعليمي إلى الأنواع والمراحل التعليمية المختلفة.

ثالثا: طريقة العائد المباشر من التعليم: تعتمد هذه الطريقة على حساب عائد التعليم من خلال بيان الفرق بين الاستثمار الذي انفق في تعليم الفرد في المراحل والمستويات التعليمية المختلفة، وبين الدخل المكتسب والمتوقع خلال حياة الفرد العملية في الحاضر والمستقبل، ولا يشمل هذا الاستثمار التعليمي على التكاليف العامة والخاصة فقط، بل يتعداها إلى كلفة الفرصة البديلة أو الضائعة في التعليم أي الدخل التي تم التضحية بها نتيجة للاستثمار في المجال التعليمي وتفضيله على البدائل الاستثمارية الأخرى.

ويمثل معدل العائد من التعليم، النسبة بين العائد التعليمي والنفقات التي أنفقت من أجل الحصول على مستوى تعليمي معين.

إلا أن هذه الطريقة تواجه صعوبات في:

- تحديد العائد المتوقع الحصول عليه من التعليم لاحقا، نظرا إلى أن دخل الفرد المستقبلي لا يتحدد استنادا للتعليم فقط، بل أنه يتحدد بعوامل جديدة إضافية (سيرته الذاتية، الجهد، سياسات الإنتاج، العمالة..).
- صعوبة إرجاع التفاوت في الدخل المكتسب للأفراد إلى كم التعليم فقط، بل قد يرجع أيضا إلى كيفية التعليم.

يتضح مما سبق أن المعيار أو الطريقة المعتمدة لتقدير تأثير التعليم على النمو الاقتصادي، هي تقدير النمو عبر البلاد، حيث المتوسط السنوي لنمو الناتج المحلي الخام للفرد على مر السنين يعتبر وسيلة عملية لقياس أهمية التعليم والمتغيرات الأخرى في النمو الاقتصادي، ولربطه بالتعليم يعتمد على السنوات الدراسية للقوة العاملة، حيث تشير الدراسات والأبحاث إلى أن هناك زيادة تقدر بـ 0.58 نقطة في الأجر مقابل كل سنة من سنوات الدراسة على المدى الطويل.<sup>42</sup>

إلا أن الاعتماد على معيار السنوات الدراسية يهمل الفروق النوعية والمعرفية، هذا ما يقلل من جوهر العملية التعليمية والذي يظهر خاصة إذا قارنا بين الدول، والتي حسب هذا معيار تفترض أن الطالب في دول مثل غانا أو البيرو

<sup>42</sup> - Eric A.Hanushek, Op.cit., p 4

للكلسب نفس كلفة المعارف فف أى سنة من السنوات الالاسلة مائل مثل الطالب الال فف فنلندا أو كورلا، وهذا تمام ما لعنله اسللكام المعلار الكمل للسنوات أى عدد السنوات الالاسلة،

بالإضافة إلى ذلك فإلها لفللرض ضملنا أن المهارال ورأس المال البشري فلالل فقط من اللللم النظامل، مهمله باقل اللأللال (العائلة، المللط) واللل فزفد من لملمة المعارف والمهارال.

ونللة لذلك سعل الأبلال للبلان أن لألر لولة اللللم أكثر أهمله لزفالة النمو اللللسال، والمقاسة بالكلفائل المعرفلة، وذلك عن طرقل عدة مسابقال دولية بلن الطلبة من مائل الللان ( فف الرللسلال، الأدب والعلوم)، ولاءل نلالل اللللمار\* PISA أن لولة اللللم لساالم بما مقالره 25-75% فف النمو اللللسال، ولقار الزفالة فف PIB ب 5% بعال إعالة لمللم اللللم والاهلمام بللولة.<sup>43</sup>

من الضرورل اللأكفد على أن اللللمار فف اللللم عائله بعفل الملى ولا لرجل نلالل آنلة منه، كما أن الالاسال الاللة لشلر إلى أن الزفالة فف اللللق وعلها لفر كلفة، إنما لملل لرشفد النلقلال ولسن اللللمر وقفالة المنلومة اللربولة وكذلك الاهلمام بالمنلوماال الصللة والبلل عن المعلم الللل لضمنان لعللم نوعل.

\* - PISA الاللة عالملة أطلقها منللة OECD سنة 1997، لهلل إلى لقللم أنللة اللللم عبر أنلاء العالم (أكلر من 70 الولة)، لجرل كل 3 سنوات لقللم الطلبة لول 15 سنة فف الموالل اللاللة: القراءه، الرللسلال والعلوم

43- Ibid., pp 4,5.

المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولاني

بعد تعرضنا لمفهوم التعليم وأهميته، نأتي إلى التعرف على التعليم المقاولاني حيث سنقوم بتحديد مفهوم التعليم المقاولاني وطبيعته، ودوره وأهميته وأهدافه المتمثلة في إكساب الطلبة والمتعلمين سمات ومهارات السلوك المقاولاني.

المطلب الأول: التاريخ والنشأة

يعود تاريخ تدريس المقاولانية في العالم، وعلى مستوى الجامعات إلى عام 1947 عندما قدم MYLE MACES أول مقرر دراسي في المقاولانية في جامعة هارفارد الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال، حيث جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال والبالغ عددهم 600 طالبا.<sup>44</sup>

وقد كان السبب الواضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للانحياز الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب.

وقد حقق هذا المقرر شعبية على الرغم من أن عضو هيئة التدريس الذي بدأه كان يرى أن هذا المقرر لن يحقق النجاح الأكاديمي المنشود، وقد قام بنقل اهتماماته إلى دراسة مجالس الإدارات في المنظمات الكبيرة. إلا أن موضوع المقاولانية لم يحقق الجاذبية المتوقعة منه -بصفة عامة- خلال السنوات العشر التالية (عقد الخمسينيات). وقد ظهر ذلك جزئيا من خلال قياس الأنشطة الريادية في الاقتصاد الأمريكي خلال هذه الفترة، فقد حدثت حالة من الهبوط في الأنشطة التجارية والمهنية في الاقتصاد الأمريكي، قابله نمو كبير في المنظمات الكبيرة خلال الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين.

<sup>44</sup> -Aziz BOUSLIKHANE, Enseignement de l'entrepreneuriat : pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial, thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Nancy 2, 2011, p 129

إلا أن Arasti et al (2012) يرون أن أول من تنبه لتدريس تخصص مقاولة الأعمال، وكان رائدا فيه هو

الياباني Shigeru Fijii من جامعة Kobe وذلك في عام 1938.<sup>45</sup>

ولكن مع بداية عقد السبعينيات، شهدت مدارس إدارة الأعمال التي تقدم مقررات دراسية في مقاولة الأعمال

تغيرا جذريا، فقد بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر. ومن الصعب تحديد السبب الرئيسي لحدوث هذا التغيير، إلا

أن مقاييس الأنشطة المقاولاتية أو ضحت انتهاء حالة الهبوط، وبدأت هذه الأنشطة في الصعود مرة أخرى بدءا من عام

1969. وقد صاحب ذلك ظهور مجالات علمية جديدة تهتم بمقاولة الأعمال. وبدأت معاني كلمة "المقاول" تنتقل من

تعبيرات مثل الجشع والاستغلال والأنانية وعدم الولاء إلى: الإبداع، وخلق الوظائف، والربحية، والابتكار.<sup>46</sup>

ولقد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية،

حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق حديث ومتطور في المقاولاتية في

عام 1971، وفي نهاية السبعينيات لم يكن مجال المقاولاتية يمثل سوى نشاطا هامشيا،

كما كان يفتقر من الناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت هذا

المجال خلال تلك الفترة.

ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينيات من القرن العشرين، حيث زاد

عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة تعرض العديد من المساقات في هذا المجال، حيث كان

<sup>45</sup> - عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، جامعة الملك سعود، ص 08،

على الموقع: [cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf](http://cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf)، تاريخ الاطلاع 2014/12/13.

<sup>46</sup> - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، اردن، الأردن، 2011، ص 72.

مجال المقاولانية يمثل مجالاً دراسياً واعداً، إلا أنه مع نهاية الثمانينات وفي ظل التطورات الضخمة في حجم المعرفة العملية المتوافرة، أصبح من الممكن الادعاء بأن مجال المقاولانية قد أصبح مجالاً أكاديمياً شرعياً على كافة الأصعدة.<sup>47</sup>

إن التحدي الرئيسي الذي يواجه مجال المقاولانية في بداية التسعينيات من القرن العشرين هو التوصل إلى نماذج ونظريات خاصة به اعتماداً على المبادئ والأسس المستعارة من العلوم الاجتماعية الأخرى كعلم النفس والاقتصاد والتسويق والإدارة الإستراتيجية وعلم الإنسان وعلم التاريخ وعلم المالية.

وتبع ذلك ومع نهاية التسعينيات، زيادة عدد المساقات إلى أكثر من 2200 مساق في النظام التعليمي الأمريكي، وحوالي 1600 مدرسة في المقاولانية، 44 مجلة أكاديمية و 100 مركز بحث متخصص ببرامج أكاديمية متميزة في المقاولانية.<sup>48</sup>

والجدول التالي يبين كرونولوجياً تطور التعليم المقاولاني:

<sup>47</sup> - نفس المرجع السابق، ص 77

<sup>48</sup> - Loyda Lily GOMEZ SANTOS , **L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université : la contribution de la méthode des cas**, thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Lorraine, 2014, p 76.

الجدول (3-1): كرونولوجيا تطور التعليم المقاولاتي

السنة	الحدث
1911	جوزيف شامبتير ينشر كتاب "نظرية التنمية الاقتصادية" (بألمانيا)
1921	فرانك نايت ينشر: الخطر، عدم التأكد والفائدة، يعتبر أول نموذج امريكي للسيرورة المقاولاتية
1946	انشاء مركز بحث لتاريخ المقاولاتية من طرف شامبتير وآرثر في هافارد (يعتبر أول مركز بحث متخصص في المقاولاتية)
1947	"إدارة أعمال المؤسسات الجديدة" أول ماستر إدارة أعمال في المقاولاتية في هافارد
1951	إنشاء مؤسسة كولمان (أول مؤسسة متخصصة في التعليم المقاولاتي)
1953	جامعة إلينوي تقدم محاضرة في "المؤسسات الصغيرة أو تنمية المقاولاتية"
1953	بيتر دركر يحاضر في مقياس "المقاولاتية والابداع" في جامعة نيويورك
1954	إدارة الأعمال للمؤسسات الصغيرة، أول مقياس ماستر إدارة الاعمال في جامعة ستانفورد
1958	مقياس في المقاولاتية مقدم في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا من طرف دوايت بومان
1963	نشر "مجلة المؤسسات الصغيرة" (أول مجلة مرجعية في أبحاث المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة)
1967	أولى المقاييس المعاصرة في المقاولاتية لماستر إدارة الأعمال، مقدمة لجامعات ستانفورد ونيويورك (هذه المقاييس متخصصة في إنشاء المؤسسات، العلامة التجارية للمؤسسات الصغيرة)
1968	أول تكوين في المقاولاتية في كلية بابسون
1969	دفيد ماكلياند وديفيد وينتر قاما بنشر: تحقيق التحفيز الاقتصادي (أول أكبر دراسة حول التكوين في المقاولاتية وتقييم النتائج)
1970	معهد كاروث ستون أول معهد معاصر في المقاولاتية، أسس في جامعة ميشوديا الجنوبية
1971	أول ماستر في إدارة الأعمال متخصصة في المقاولاتية، جامعة كاليفورنيا الشمالية
1972	أول تركيز على المقاولاتية في طور التدرج، جامعة كاليفورنيا الشمالية

لاورانل كلال ينلر كلاب: المأؤسلال الصلغلة: أساسلال المقلالانلة (لعللر أأل أوائل الكلب لظهلر الللوال الأولل للمأؤسلال الصلغلة نلوال الللالة)	1973
إنلشاء مملولة ممللصصلة لل المقلالانلة لأكالمللة المناللمل اللل إدارة كارل فاسلر	1974
إنلشاء "منظمة طلبة لل مؤسلال لرة" للمسلعدة لل المقلالانلة ولل إنلشاء المأؤسلال الللصلة، من طرف رولار دفلل مؤسل معهل الللالة الوطنلة	1975
104 كلفة /الللمة اللل مقلالانلة	1975
الكلاب الأول للمللة الأمرلكلة للمأؤسلال الصلغلة، اللل صار منذ سنة 1988 "المقلالانلة: النظرلة واللللل"	1975
بدالة نلر "مللة المقلالانلة"	1976
263 مؤسللة الللمة الللر المقلالانلة والمأؤسلال الصلغلة	1979
أول مؤلمر للل في المقلالانلة للابسون وأول منلور للفللر "للول اللل في المقلالانلة"	1981
كلاب موسولة المقلالانلة من طرف كانط، ساكسلون وفللر	1982
315 مؤسللة الللمة الللر المقلالانلة والمأؤسلال الصلغلة	1982
أول مقلالانلة الللر في مدرللة الهندللة في الللمة نلوال مكسلكو	1983
إنلشاء الللمة رابطة المقلالانلة	1983
رولرل هللرلش وكنلدا برولل نلر "المرأة المقلالانلة: مهارال الللر وملك	1984
الأعمال" (أول عمل لللر المقلالانلة)	1985
بده نلر مللة "إللام رلل الأعمال"	1985
بللر دلكر ينلر كلاب "الللال والمقلالانلة" للل أول عمل ملرل للمقلالانلة لل الكلفلال والمدارل العللا للاللر ولساهم بلكر كبلر لل الللصل مكاللة المقلالانلة للل اللللل	1985
253 كلفة والللمة الللر المقلالانلة	1986
590 مدرللة عللا الللر مقلالانلة لللر المقلالانلة والمأؤسلال الصلغلة	1986
57 برنالل لل الللر و22 ماللللر لل إدارة الأعمال الللر الللر المقلالانلة	1991
1060 مدرللة لل الللر الللر المقلالانلة	1991
إنلشاء مكلر لل الللر المقلالانلة من طرف مؤسللة مارلون كوللمان	1992



1993	370 كلية وجامعة تدرس المقاولاتية
1993	بدء أول موقع في التعليم المقاولاتي (www.slu.edu/eweb)
1993	جيروم كاتز وروبر بروخوس ينشران " التقدم في المقاولاتية" حول ظهور ونمو المؤسسة (أول أكبر سلسلة سنوية في البحث حول روح المؤسسة)
1995	حوالي 450 مدرسة تشارك في برنامج معهد المؤسسات الصغيرة
1997	264 مدرسة تشارك في مسابقة السنوية لبرنامج "طلبة غي مؤسسات خاصة"
1998	جامعة افتراضية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أول برنامج للتعليم عن بعد مطور من طرف الجامعة)
1999	مقال حول "البحث الخاص في المقاولاتية الدولية" في مجلة أكاديمية المناجنت

المصدر: Katz J, 2003, pp 268-290 نقلا عن Loyda Lily GOMEZ SANTOS, Op.Cit., pp70-72

وقد أشارت بعض الإحصاءات الخاصة بالكتب المنشورة إلى أن موقع أمازون ([www.amazon.com](http://www.amazon.com))

وحده يشتمل على أكثر من 5800 عنوانا مختلفا يغطي موضوع السلوك المقاولاتي بجميع جوانبه، كما أنه أصبح مادة دراسية في كثير من الجامعات المرموقة على مستوى العالم.

وفي الدراسة التي أجراها Solomon في سنة 2007 عن التعليم الريادي في الجامعات الأمريكية، وهي امتداد لدراسة بدأها منذ عام 1977 حتى عام 2000، خرج من دراسته بعدة استنتاجات منها أن التعليم المقاولاتي مستمر في نفس الاتجاه وبنفس المجالات، وأن المتغير الذي طرأ وطرح نفسه بقوة في هذا المجال هو استخدام التكنولوجيا في التعليم المقاولاتية، وتشارك المعرفة مع البيئة المحيطة بشكل أكبر والتكامل بين النظرية والممارسة الواقعية.

وفي الوقت الحاضر أصبح تعليم المقاولاتية يحظى باهتمام كبير من المجتمعات الأكاديمية والاقتصادية عبر العالم، كما أصبح تعليم المقاولاتية أكثر أهمية في أي مكان في العالم، لكونه يخلق الضرورة لبدء وإحياء وتنمية الأعمال.<sup>49</sup>

وفي العصر الحاضر نجد العديد من الجهود العلمية الهامة والحثيثة والممتدة شاهدة على توالد العديد من مجالات الأبحاث العالمية والجمعيات المهنية في المجال المقاولاتي والتي يزيد عددها على 44 دورية علمية محكمة متخصصة في

<sup>49</sup> - عبد الملك طاهر المخلافي، مرجع سبق ذكره، ص 09.

المقاولانلة، وما يزلد على 100 مركز مآآصص فف مجال المقاولانلة، ونجد العللل من المؤآمرآ العلملة اللل آعآد باآآمرار آول موضوع المقاولانلة فف العالم.

ولللإشارة فقد عقد أول مؤآمر للمقاولانلة فف عام 1980 وقد ظهر الكآاب اللل يعبر عن هذا المؤآمر آآآ عنوان آائرة معارف المقاولانلة (the encyclopedia of entrepreneurship) وقد برزت أفضا العللل من الأنشآة الأآرى اللل أعطآ أهملة كبلرة للمقاولانلة من آلال آآسلل النظرة الأكاءلملة والعلملة لها.<sup>50</sup>

المآلب الآانل: المآآآل الآعللمل فف السلوك المقاولانل ومفهوم الآعللم المقاولانل

### الفرع الأول: المآآآل الآعللمل فف السلوك المقاولانل

آآ أوضآ عدة كآابآ أن الآأهل والآعللم والآآرب هو العامل المآآل لآهور المقاوللن فف المآآمع، وأنه لا ففآآد مقاوللن بالفآورة، فالمقاولانلة ما هل إلا نظام فآضع للآعللم والآأهل كآلره من المآآآل.<sup>51</sup>

وبالرآم من هذا الإآرار من البآآآلن آول آور الآعللم فف آآوللن المقاوللن، إلا أن الاآآصاصللن فرون أن آآولل الأفراد إلى مقاوللن للس من السهولة بمكان، فلا آآ من آوفر الآآ الآآلن من المملزآآ اللل آآآن هؤلاء الأفراد من النآآ كمقاوللن، كما أنه من الصآب آصر كل آوانب المقاولانلة فف العلملة الآعللملة،

فالمقاولانلة آعآبر مجال مآآآآد الأبعاد ولا فمآآن آصره فف مجال واحآ، لكن الآآربلس فف هذا المجال لا آآ أن فآوسع إطاره للسآمل آملع البرامآ الآعللملة (الابآآانل، الآانول، الآعللم العالل) وكذلك إآماج هذه المفاهلم فف مآآآل الآآصصآآ، آآل ففكون هذا النظام أكثر كفاءة فف آآولل الأفراد إلى مقاوللن.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> -مآآل عوز مبارك، آآربلة الرباللة والآعللم الربالل: مآآآل نفسل سلوكل، مرجع سبل ذكره، ص 77.

<sup>51</sup> -عمرو علاء الالن زلآان، رباللة الاعمال: القوة الالفة للاآصصآآل الوطنلة، المنآمة العربلة للآآلمة الالآرلة، آامعة الال العربلة،

2007، ص 117.

<sup>52</sup> -نفس المرجع السابق، ص 118

إن المشروعات الناححة لا تنشأ بمحض الصدفة، بل هى نئاج جهء مسلح بقءر من العلم والخبرة، وفى هذا بىان للناحة الملحة لبرامج النعلم والنءرب والتأهبل فى مبال المقاولانلة بالإضافة إلى ءوفبر بىئة ءشجع وءءعم المقاولانلة، ونئىجة لذلك أصبح مبال مقاوله الأعمال عنصرا رئىسلا فى منظومة النعلم الإءارى فى الءول المنءمة منذ بءاءة السبعىنلا.

وبءأء المقرءا الءراسلة والبرامج النعلمىة فى مبال المقاولانلة فى الظهور فى مءءلف الءامعات العالملة، فمءلا أصبح هناك ما بزلء على 1600 كلفة وءامعة فى الولاىا المءءة ءءرس ما بربو على 220 مقرر ءراسل فى مقاوله الأعمال.<sup>53</sup>

وءؤكء الءراسا فى هذا الشأن على أن نعلم المقاولانلة والنوءه بالاقتصاد المعربى مءل ركىزة أساسلة وءاا أءر واضع فى نءاح المؤسساا الناشئة، وءظهر هذه الءراسا أن 54% من أصحاب المشارىع الناشئة اءاا ءوءه الرىاءل من ءربى النعلم المقاولانل كما أن ءءلهم بئزابل عن زملائهم بما بئراوح من 27% - 62% بما بؤكء على أن نعلم المقاولانلة مءل مساهمة فى النمو الاقءصاءل.<sup>54</sup>

لذلك، فإن جهوء النعلم والنءرب هى إءءل مصادر الءعم للنظرة اللى ءقول أن الفرء مءكن أن بئعلم لىصء رىاءلا بشكل أكبر، وأشار ماكللانا وبلرناهم إلى إمكانىة ءلق وءنمىة الءافع إلى الانءاز من ءلال النعلم والنءرب، ومن الأسالبل اللى مءكن اسءءامهاا للءأبفر فى سلوك الأفراد وءعمىق روح المقاوله والءافىة نحو الانءاز لءبهم أسلوب

<sup>53</sup> - اءمء الشمبمرى، رىاءة الأعمال .. ءءءل منظومة النعلم بالءامعات السوءلة، مقال بصءلفة الاقءصاءلة الاءءرونلة السوءلة، [http://www.aleqt.com/2009/01/04/article\\_180430.html](http://www.aleqt.com/2009/01/04/article_180430.html) (2010/2/15). نءلا عن مءمء ءوءبل، ءور النعلم فى ءرقله الروح المقاولانلة، المءءللى الءول ءول المقاولانلة ءءرب وفرص الأعمال، كلفة العلوم الاقءصاءلة، ءامعة بسكرة، أفرل 2010، ص 09.

<sup>54</sup> - أىمن عاىء عبء، النعلم الرىاءل مءءل لءءبقل الاسءقرار الاقءصاءل والأمن الاجءماعل، المؤءمر السوءل الءول لءمعىاا ومراكل رىاءة الأعمال، ءامعة القصلم، سبءمبر 2014، ص 154.

لعب الأءوار، وإءارة العلاءاء الشءصلة، ومهاراء الأءلر فل الآءرلن، وأساللبل حل المشكلاء بصورة إءءاعلة، لءعزلر اللانب المقاولاءل لءل هؤلء الأفرال.<sup>55</sup>

وعلى الرللم من اللالاءاء القائلمة حول المقاولانلة وعلاءاها بالمهولة، إلا أن هناك مملوعة من المؤشراء تببل أن المسافة ببل المهولة واكءساب المهارة أخذاء بضلق بالءعللم وءعلم ءءنولوجلا المءلومااء والاءءالاء، الة جعلاء الكءلر من البلاءاء مءااة للاسءعمال.

وبلءو أن مسءقبل ممارسة المقاولانلة فل العءلء من ءول العالم الءله نحو الءعللم وءفعله من قبل العءلء من الللومااء والءامعاء ومراكز البءء والءطوئر ومن اللال إعطاء أهملة لءصاة لءرل المساقاء العلملة والأكاءلملة فل المقاولانلة، والبرامل الءربلبله فلهاء، وزلءاءة البءء العلمل فله، وءعله لءراء لا الءلرأ من منلومة الاسءراءللاء واللسلاساء المسءقبللة للملءمعااء على اءءلالف أنوعها.

وفل الأءلر نسلطلع أن نقول أن المءءل الءعللمل فل السلوك المقاولاءل للوم على افءراض أن الءعللم المقاولانلة ومءل وءول البرامل الءعللملة والءربلبله فل اللامعاء والمعاهء والمراكز الءربلبله فل أة ملءم اللؤل للؤل اللى اللءاء ءولله مقاولاءل فاعل لءل هؤلء الأفرال وهم فل مرللة أو سن مبكرة فل سن الءامنة عشر والعشرلن، الءل ببلعكس على طموءاها فل المسءقبل وبعزلها، وبلر ءافعللهم للعمل والانباز والمبارة.

وقء سل<sup>56</sup> ءلفلء ببلرل (DAVID BIRCH) فل مقابلة شءصلة معه عن إمكاملة الءعللم الطلاب لأن بصللوا مقاوللن، وقء أءاب: اعءلء أن مهاراء المقاولانلة قابلة للءعلم والاكءساب، ولكن أنا لا اعءلء أن المءارس والءامعاء الءعلمهم هءه مهاراء، كما أن المءرسلن أو المءاضرلن الءلن بلرسلهم للر مناسبلن، وقء سل أيضاً: عن إمكاملة الءعللم المقاولانلة فأءاب قائلال: إذا أرءاء أن الءعلم الناس للكونوا رلابللن فلا الءسلطلع ءلك، أما إذا أرءاء أن الءعلم

<sup>55</sup> - مءءل عول مبارك، الءربللة الرلءللة والءعللم الرلءل: مءءل نفسل سلوكل، مرلر سبق ءكره، ص 78

<sup>56</sup> - نفس المرلر السابق، ص 80.

الناس لىلجوا وىلجهدوا لىكونوا مقاولىن فأنت حلنلها تسلطىع ذلك، و إذا أردت أن تسلجع المقاولانلة فىلجب العمل على تلقلق ذلك من خلال النظر لها على أنها مهنة عندها سلكون تجربة رائعة على حد تعبىره.

وهنا لىلجب التنبوه على أن دور البائللن هو تعلم الناس وصالعى السىاسة بأهمىة المقاولانلة، و جعل البىئة مناسبة للمقاولىن. و لىبرز هنا هدف مهم جدا للبللل المقاولانل وهو تعلم الناس فى العالم بأهمىة هذه الظاهرة و دورها، لكن تعلم المقاولانلة أمر مائلل تمامًا، فهو لىتم من خلال تلغىىر نمط التفلكرى، و هنا تسلح الفرصة لإلحلال التائلر و التلغىىر المطلوبىن.

### الفرع الثانى: مفهوم التعلم المقاولانل

تم تعلمف التعلم للمقاولانلة على أنه "مجموعة من أساللب التعلم النظامى الذى لىقوم على إعلام، و تدرب أى فرد لىرغب بالمشاركة فى التنبهة الاقلصانلة الاللماعىة، من خلال مشروع لىهدف إلى تعلمز الوعى المقاولانل، و تأسىس مشارىع الأعمال أو تطوىر مشارىع الأعمال الصغىرة".<sup>57</sup>

تعرف موسوعة وىكىبىدفا الاللملزللة التعلم المقاولانل بأنه تلك العمللة التعلمىة التعلمىة التى تلهدف إلى تزوىد الطلاب بالمعرفة و المهارات اللازمة، وإلارة دافعلتهم و تعلمزها، و ذلك من أجل لىفزهم و تسللعلهم على النللال المقاولانل على نطاق واسع و مسلوىات عدىدة.<sup>58</sup>

و عرف Alain Fayolle التعلم المقاولانل بأنه كل الأنشطة الرامىة إلى تعلمز التفلكرى، السلوك و المهارات المقاولانلة و تعلمل مجموعة من الالوانب كالأفلكار، النمو و الإبلع.<sup>59</sup>

Bechard and Toulouse: Validation of a didactic model for the analysis of training objectives in entrepreneurship, 1998, p. 320. نقلًا عن الونسكو و منظمة العمل الدولىة، نحو ثقافة للرىادة فى القرن الواحد والعشرىن: تلقلز الروح الرىادىة من خلال التعلم للرىادة فى المدارس الثانوىة، 2010، ص 21.

<sup>58</sup> -[http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship\\_education](http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education), (10/12/2014).

<sup>59</sup> -<http://www.oecd.org/regional/leed/43202553.pdf>, (10/12/2014)

وقد أشار هاينز بأن التعليم المقاواني هو العملية أو سلسلة من النشاطات التي تُهدف إلى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه وإدراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين، ولكنها تمكن الفرد اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات، والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها.

وينظر للتعليم المقاواني بشكل عام كمقاربة تربوية تُهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي نفس الوقت بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة.<sup>60</sup>

وفي عمل أوروبي من قبل مجموعة من الخبراء الذين يمثلون جميع الدول الأعضاء اقترحوا تعريفاً مشتركاً للتعليم المقاواني يشمل على عنصرين مهمين:<sup>61</sup>

- مفهوم أوسع للتعليم يشمل الاستعدادات والمهارات المقاواني التي تشمل تطوير بعض الصفات الشخصية ولا تركز مباشرة على إنشاء مؤسسات جديدة.

- ومفهوم أكثر خصوصية يتعلق بالتعليم لإنشاء مؤسسات جديدة

ويمكن القول نتيجة لذلك أن التعليم المقاواني والمجالات التي يتخللها وتتخلله تتميز بالتنوع، ويمكن أن تشمل جميع المدخلات والعمليات والممارسات التطبيقية في التعليم، بما في ذلك جميع الباحث والمراحل التعليمية النظامية وغير النظامية بدرجات ومقاربات متفاوتة، ويشمل ذلك المستوى النظامي المدخلات المتعلقة بالحاكمية والتشريعات والتمويل

<sup>60</sup>- اليونسكو، التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة نيسان 2010، ص 09، على الرابط:

(2014/12/10) [www.unesco.org/.../EPE\\_Component\\_One\\_Arabic\\_14\\_May\\_2010.pdf](http://www.unesco.org/.../EPE_Component_One_Arabic_14_May_2010.pdf)

<sup>61</sup> - Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat : Formation et Opportunités d'affaires, université de Biskra, Avril 2010, p 05.

والمناهج وإعداد المعلمين وأدوار الجهات المختلفة المعنية في القطاعين العام والخاص. أما على مستوى المؤسسة التعليمية فإن ذلك يشمل المدخلات المتعلقة بالأساليب التعليمية، والفحوص ومنح الشهادات، والنشاطات اللاصفية واللامدرسية، والإدارة المدرسية، وتنمية قدرات العاملين.<sup>1</sup>

ويمكن القول أن التعليم المقاولاني هو مجموع الأنشطة والأساليب التعليمية التي تهدف إلى غرس روح المقاولانية لدى الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة.

### المطلب الثالث: أهمية وأهداف التعليم المقاولاني

#### الفرع الأول: أهمية التعليم المقاولاني

إن برامج التعليم المقاولاني التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع/خدمات جديدة، لذلك ونظراً لأن المقاولانية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الهام للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولاني لتصبح مشاريع رائدة منتجة.<sup>2</sup>

ولبيان مدى مساهمة ترسيخ التعليم المقاولاني في العديد من جوانب الحياة المهنية والاجتماعية والشخصية نشير إلى ما يلي:<sup>3</sup>

يلي:<sup>3</sup>

أولاً: تعلم المقاولانية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية.

<sup>1</sup> - اليونيسكو، مرجع سبق ذكره، ص 09.

<sup>2</sup> - أيمن عادل عيد، مرجع سبق ذكره، ص 154.

<sup>3</sup> - نفس المرجع السابق، ص 156

ثانلا: تعلم المقاولانلة لزلد من القدرات الملمزة لخلق الثروة من خلال الالقرار على الفرص ذات العلاقة بالولة بالمرفة على المسؤل العالمل، بما لقق مساهمة هامة فل بناء مآمع المرفة.

ثاللا: تعلم المقاولانلة بلنآ مقاوللن فل الإبداع والابلكار بما يمكن من الحول نحو إآداث طفرة فل بناء الاقآصاء المعرفل من خلال الأفكار المآآددة ذات العلاقة بلنلمة مآمع المرفة.

رابعا: تعلم المقاولانلة لسا هم فل زلادة الأصول المعرفلة و تعظم ثروة الأفراد بما لزلد من الثروة والراكم الرأسمالل فل مجال المعرفة على مسؤل الوطن، وبما لذلك من أآر فل بناء مآمع المرفة.

آامسا: تعلم المقاولانلة لكسب العامللن بالمؤسساء القائمة مهارا نادرة ومبآكرة آمكنهم من زلادة معدل نمو المبلعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبلة.

سادسا: تعلم المقاولانلة لزلد من اآآمال تطوير منآآا آدلة نظرا لأن المقاوللن لصبآون أكثر إبداعا.

سابعاً: تعلم المقاولانلة لؤءل إلى زلادة اآآمال امآلاك الآرلللن لأفكار مشروعات أعمال آآارلة ذات الآآنولولآا العاللة والآل آآم الولة نحو بناء مآمع المرفة والمساهمة فل الال على مشكل البطالة.

آامنا: تعلم المقاولانلة لؤءل إلى آاللر هلكل آركز الثروة فل الأمم، بما لقق الالقرار الاقآصاءل والحول من ارآآاز الاقآصاء على عءء مآءوء من أصآاب رؤوس الأموال نحو امآلاك أكبر عءء من أفراد المآمع للثروة بما لقق الالقرار وآآقق الالوع فل مجالا العمل.

آاسعا: تعلم المقاولانلة لخلق المزلد من الفرص المرآبطة بإآداث آآم الآآنولولآل لسلنءل إلى المرفة، وآؤكد آالة آامعة أرلزونا على أن تعلم المقاولانلة فل الآامعة قء زاء من القللة المضافة للمآمع، آلآ ارآفعا أعداد المشروعات الآآصة الآل أقامها الطلبة لآءمة مآمعآآهم وساهمآ فل الال على مشكل البطالة، وكان غالب هذه المشروعات بلنرآ ضمن المشروعات المعرفلة بما ساهم فل بناء وآنلمة المآمع المعرفل.



لذلك فإن أهمية التعلل المقاولانل تنبع من قدرة الأفراد على تحويل الأفكار المقاولانلة الة لدهم أو الة تور في مائلهم إلى واقع أو حلز للتلبلق، وهذا الواقع المقاولانل بطبلعه شامل: الإبداع، الابلكار، المخاطرة، والقدرة على التلبلط وإدارة المشارل لكى سلطبلعوا تلبلق أهدافهم بكفاءة وفاعلة. وهذا العبر داعما أساسلا فى حلأهم الوملة فى البل آو المائل، ولساهم فى وعل الأفراد العاملل بشكل أكبر فى سلال الأعمال والأنشطة الة يقومون بتنفلذها، وإعطائهم قدرة أكبر لرصد الفرص السلوقلة واقتناصلها، وتهيئة الأفراد فى المائل للكونوا مقاولل فى المائل الاللماعل التلوعى مما لساهم فى دعم وتنملة وتلولر المائل.

إن التعلل المقاولانل لركز فى مائله ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتلذلذها، ولأل إدراك الفرص فى مائل ونمازل عدة أشهرها حلل منظمة أو مشروع للذل، والنموزل الال للمقاولانلة للعلق بتعززل الإبداع والابلكار من خلال تلدم مائل أو خدمات أو أسواق للذلة للمنظمة، وهذا المائل اللى ب"المقاولانلة المؤسسل". أما المائل الال والحلل للفرص المقاولانلة للعلق بللل منظمة اللرلة أو اللماعلة تلوعلة والة للم داعمها ذالما من قبل الشلص المؤسس لها، بالإضافة إلى عمله التلوعى الاللماعل فىها، وهذه اللى ب"المقاولانلة الاللماعلة"، والة للذات من خلال سلسال المملكة المائله عن طرلل رللس الوزراء مارلرل الالشر، وفى الولاال المائله الأمريكية من خلال سلسال وأعمال الرللس الالل رونالل رلقل.

ولا تللصر نمازل المقاولانلة على هذه الأنواع المائله أنفا وإنما للم الاللماعل بالدرجة الأولى على إدراك المقاول وحلله وإبداعه لكى لحول الفرصة أو الفكرة إلى مشروع رللال، للل أكلل العلل من الالسل إلى أن الإدراك الرللال أصبح بلل الآن ثقافة علملة مائله ومائله بلل الال نظرلا لاللل الاللماعل بلل العلل من الأفراد فى العلل من الال.

### الفرع الثاني: أهداف التعليم المقاولاني

يهدف التعليم المقاولاني بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاول وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة، المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية\*، والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين. ومن هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاولاني تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

أولاً: تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظمتهم المبنية على التكنولوجيا ثانياً: تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.

ثالثاً: التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.

رابعاً: تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاني لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاني والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سيداً المشروع وإدارته بنجاح خامساً: تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولانية لديهم.

وكذلك فإن التعليم المقاولاني يعزز ويطور:<sup>1</sup>

\*- تعني السيطرة الجوهرية الداخلية أن يعزو الفرد المقاول كل شيء يحدث معه لذاته أو نفسه وليس على الآخرين أو البيئة التي يعيش بها (أو كما تدعى السيطرة الجوهرية الخارجية) ليسقطها على نفسه وليس على البيئة الخارجية التي يعمل بها

<sup>1</sup>- مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص 86

سادسا: المهارات الإدارية: القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية.

سابعا: المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل.

ثامنا: تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة.

تاسعا: المهارات المقاولانية: القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير، وتحفيز العلاقات التجارية.

ولعل ما تسعى معظم برامج التعليم المقاولاتي إلى تحقيقه يتمثل في:<sup>2</sup>

عاشرا: تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الانجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم

حادي عشر: إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.

ثاني عشر: توفير المعارف المتعلقة بمقولة الأعمال

ثالث عشر: بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية ولصياغة وإعداد خطط الأعمال.

رابع عشر: تحديد الدوافع وإثارتها وتنمية المواهب المقاولانية

خامس عشر: العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته

ويمكن عرض تطور أهداف تعليم المقاولانية في الجدول التالي:

<sup>1</sup> - Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, Op.Cit., p 05.

<sup>2</sup> - أيمن عادل عيد، مرجع سبق ذكره، ص 155.

الجدول (3-2): أهءاف تعلل المقاولانلة

أهءاف تعلل المقاولانلة	الكلاب
<p>العناصر المفصلة للمقاولانلة لءى الطلبة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- كلشف وهلكة قلاء المقاولانلة</li> <li>- اللءلء و الللللض الءوازل أمام المبالءة المقاولانلة ( رفض المخاطرة)</li> <li>- اللللمة معرفة العلر و الللور الءراكال والمواقف الءاصة بالللرلر فل مءال المقاولانلة</li> </ul>	<p><b>Block &amp; Stumpf</b> (1992)</p>
<p>عناصر أساسلة فل مسار تعلل المقاولانلة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- معرفة الروابل بلن مءللل علوم الللللر</li> <li>- معرفة الءصائل المقاولانلة</li> </ul>	<p><b>Hills</b> (1998)</p>
<p>للال عائلال من الأهءاف اللرللل بللال و لضعلال مءللفة بلمكن أن اللم الطلبة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الللللل الطلبة و اللللمة للسم المقاولانلة</li> <li>- الللللل اكلللاب الأءوال، الللقللال والمؤهلال الءاصة بالمقاولانلة</li> <li>- اقلرلح نللة ارلكاز ولكولن لءاص بالطلبة</li> </ul>	<p><b>Fayolle</b> (1999)</p>

المصءر: Vincent Beauséjour, Jocelyn J-Y. Desroches, l'influence de la méthode pédagogique entrepreneuriale sur les apprentissages des étudiants, le cas d'un cours stage en commerce international. نقلال عن عءمان مرلزل، المقارللال الللءاعولللة لللرللس المقاولانلة والمقارللة بالكلعالة، الملللقل اللولل الأورل ءول المقاولانلة: اللكولن وفرص الأعمال، كلية العوم الاقللصاءلة، ءامعة بسكرة، أفرلل 2010، ص 5، 6.

بلرل الأءب المقاولانلة أن هناك العءلء من المقاوللن أو مالكل الأعمال الللن كانوا طلابا فل المءرسة أو فل

الءامعة أو فل المعهء ومن المراهقلن، سواء كانوا لاعبلن رلاضللن أو فناللن الللللللن أو مسرءللن أو موسلقللن، لم الللوفر

فلهم سمات ومهارات السلوك المقاولانلة، وكانوا حذرلن فله سلوكهم وممارساتهم، ولم يناقشوا بجلدلة أبلدا الوضع الاللل لهم كما هو ولم اللفوعوا النللال لأعمالهم فله المسقلبل.

ومن الأمثلة على ذلك نلدا مؤسسل موقع غوغل، إذ أن غوغل فله الأصل هو محرك أنشأه طالب الالكلورااه فله لاملعة سنانفورال الأمريكية لارل بللدا وسلرلل برلن، وقد كان ذلك فله عام 1998، وللدا الإشارة إلى أن شركة غوغل هله شركة أمريكلة تأتي عواللها من الالعاة المعلقة بالبلل على شبكة الانلرنت، والبرلل الالكلورونل، وخدمة اللرائل اللة توفرها على الشبكة وغلرها من الللداال.

ونلدا أيضا بلل غللس الال أسس شركة مالكلروسولل عام 1975 مع زملله بولن ألن، وقد كان عمره آنذاك لا اللفعلل 20 عامال، وقد كان الالفا من هله الشركة هو لطورل لعاال برلجة لأللر وبلقلة شركات الكملبلوئر، وافتللا العملللال فله ماللنة سللال الأمريكية، والال أصبح للال سنوات أغنى رلل فله العالم، وللعللر هاللن الالللن من ابرز الأمثلة على اللقالولة لال الطلبة اللاملعللن.

## المبلحث الثالث: اسلراليجيات\* وبرامج اللعليل المقلولاني لعلزير روح المقلولانية

سنحاول من خلال هذا المبلحث تسليل الضوء على أهم الاسلراليجيات للعليل المقلولاني وكيفية بناء برامج

لعليل المقلولانية، وفعالية وكفاءة واملطلبات اللعليل المقلولاني وكذلك واقع اللعليل المقلولاني في الال العربية

## المطلب الأول: اسلراليجيات اللعليل المقلولاني

## الفرع الأول: موزوعات ومجالات للعليل المقلولاني

إن هناك العديد من الموزوعات والمجالات الرئيسية المعلقة بللق مقلولين والمشروعات الجديدة والقائمة التالية

للقص بعضا من هذه الموزوع أو المجالات، والتي يجب أن تكون جزءا من اللعليل المقلولاني، وهي كالآلي: <sup>1</sup>

**أولا: المقلولانية والإالرة:** اللل أن المقلولانية لركز على الفرص السوقية أولا وكيف يمكن اسلغلاها ولعلظيم املمالاها،

بينما لركز الإالرة بشكل أساسي على الموارل والتنظيم وإالرة المنظمة بكفاءة وفاعلية.

وإن ثقافة المقلول من اللل املنصاه للفرص هي لورية الأال وفي فترة زمنية قصيرة الألق، بينما لكون ثقافة المالر على

أساس لطورلي وفي فترة زمنية طويلة الألق.

**لانيا: مصادر تمويل المقلولين:** اللل لعدد مصادر تمويل المقلولين، فلبدأ من خلال "رأس المال البالرة" اللل يوفره

المقلول من ماله اللل لا بلال مشروعاه، ثم من خلال رأس المال المواللي واللل يلكون من رأس المال الملامر أو رأس المال

\*- اسلراليجيات: طرق اللعليل

<sup>1</sup>- مجلي عوض مبارك، اللربية الربالدية واللعليل الرباللي: مبلل نفسي سلوكلي، مرجع سبق لكره، ص 84،85.

المخاطر، ثم مرحلة الاقتراض والائتمان، وأخيرا تأتي مرحلة جني الأرباح من خلال دخول مستثمرين للمشروع ومساهماتهم به.

**ثالثا: المقاوللة المؤسسية:** وذلك من خلال إنشاء وتطبيق العديد من الابتكارات الجديدة التي تسهل خلق واكتشاف الفرص المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية، وبناء المشاريع المستقلة والتابعة للمشروع الرئيسي للمنظمة.

**رابعا: استراتيجيات المقاولانلة:** وذلك من خلال خلق المزايا التنافسية باستمرار والتي تؤدي إلى خلق الثروة بشكل كبير للمنظمة، وهذا يتحقق من خلال استخدام الموارد بأسلوب إبداعي لاكتشاف وتعريف القيم التنافسية واستغلال الفرص.

**خامسا: سلوك المخاطرة لدى المقاول:** والمقصود بالمخاطرة هنا المخاطرة المحسوبة، أي القدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها والمواجهة النفسية والاقتصادية ومن ثم اتخاذ القرار الملائم للتغلب عليها.

**سادسا:** النساء المقاولات، والمقاولين من الأقليات وكيفية انبثاقهم وظهورهم في المجتمعات الغربية بأعداد لم يسبق لها مثيل.

**سابعا:** عالمية الروح المقاولانلة أو الإدراك المقاولانلي، وذلك بحكم النمو الهائل في أعداد المقاولين على مستوى العالم.

**ثامنا: المساهمات الاقتصادية والاجتماعية للمقاولين،** ودور المؤسسات الجديدة التي ينشئها في تنمية وتطوير المجتمعات، والمشاريع العائلية، والتي أبرزت جميعها المساهمات العديدة وغير المتكافئة للمقاولين في العالم، والتي شملت خلق فرص عمل لأفراد المجتمع، الإبداع والتجديد الاقتصادي.

**تاسعا: أخلاقيات الأعمال والمقاولانلة:** إن المقاولين يتخذون قرارات عديدة ويقارنون بين بدائل عديدة أخلاقية وغير أخلاقية، قانونية وغير قانونية، تواجه بالعديد من الاعتراضات، وقد تحدث نزاعات وصراعات مختلفة وتؤثر في اتجاهات عديدة من المجتمع تشمل: المستهلكين، العاملين، المساهمين في المنظمات، الأسر والعائلات

والأصءقاء، وعلى المقلول نفسه أيضا ءصوصا ما يتعلق بتوفير المال الكافي لإنشاء بدء المشروع، وتطبيق وتنفيذ فكرته الريادية والمخاطرة المتعلقة بها.

إن البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بمهارات المقلولة، والتي تعرض أمام الطلبة يجب أن تكون مبنية على أساس أو بشكل إبداعلي ليلكونوا أكثر فاعلية وكفاءة في حل المشكلاات واقتراح الحلول الإبداعية لها، ومن أجل إكسابهم القدرة على تحليل فكرة المشروع بشكل موضوعي، وبناء خطة المشروع بشكل سليم، وتعزيز قدراتهم على الاتصال، وبناء شبكات من العلاقات مع الآخرين في المجتمع، وتعزيز مهارات القيادة والتأثير في الآخرين، وتقييم أي مشروع يعرض أمامهم.

### الفرع الثاني: أهم استراتيجيات التعليم المقلولاني

إن الاستراتيجيات البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والاعتقادات من جهة المعلمين، ومن الجهة الأءرى تطبيقاتها البيداغوجية. وهذه الاستراتيجيات تتأثر بالءصائص الشخصية كالجنس، الخبرة، نمط المادة المدرسة، وكذلك العوامل التنظيمية والإدارية، بالإضافة فإنها تؤثر على أساليب تدريسهم والذي بدوره يؤثر على الطريقة التي يتعلم بها الطلبة وفي نهاية المطاف نتائج التعليم.

سنقوم بءكر ثلاث أنواع من المرجح أن تلهم الممارسات التعليمية للمقلولانية، وتضاف إليها أنواع إضافية، وكل هذه الاستراتيجيات تبين كيف يجد المعلمين أصدقاء ملموسة في ممارساتها:<sup>1</sup>

**أولا: نموذج العرض:** ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومات" أو "ءكاية قصة".

<sup>1</sup> - Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, Op.Cit., p 07.



فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموماً من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه. إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات ماجستير، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية.

وتكون أنظمة التقييم على حساب كل الإنصات والقراءة، وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريسها لهم.

**ثانياً: نموذج الطلب:** وهو معاكس للنموذج الأول، وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة. في هذا النموذج، فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم.

في هذا النموذج، المعارف التي سيتم اكتسابها هي في الأساس تعرف وفقاً لاحتياجات الطلبة في أنشطتهم المستقبلية، وفي الممارسة العملية فإن هذا النموذج غالباً ما يجمع تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب، والبحوث المكتبية وعلى شبكة الانترنت، وأعمال تجريبية في المخابر، والدراسات الميدانية، والنقاشات الجماعية.

وتكون نظم التقييم في معظمها من أجل المتكولين، ويكون على الطلبة استعادة آرائهم وأفكارهم على ما تعلموه.

**ثالثاً: نموذج الكفاءة:**<sup>1</sup> ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكناً.

ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساساً حول حل

1 - Jean-Pierre BECHARD, Denis GREGOIRE, Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, p 42.

المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية. وتركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة.

ونظام التقييم في هذا النموذج يكون مركزا على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

في الممارسة العملية، يمكن للمعلمين رسم أكثر من نموذج واحد، والذي يؤدي إلى ظهور أشكال هجينة التي تعبر عن خصائص لكل نموذج رئيسي. ولكن هذا لا يزيل حقيقة أن تطبيقات التدريس تعتمد في الغالب على مجموعة محددة من الافتراضات، مما يدل على أنه إذا كانت مبتكرة فيحق لنا أن ننظر كيف هي مستوحاة من واحد من النماذج المذكورة أعلاه، ولذلك يمكن أن نذكر:<sup>1</sup>

**رابعا: المحاكاة والألعاب:** يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير استراتيجيات واتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة. يرى Honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل..

ويقترح Hindle عدد من المعايير لتوجيه اختيار المحاكاة، وتصنف إلى أربع فئات رئيسية:

لل قدرة السيناريو على الظهور متعلقا بالموضوع وذو مصداقية.

لل اتصالات لا غموض فيها على عدة جوانب.

<sup>1</sup> - Camille CARRIER, L'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, pp 18-23.

للعملية تنكيف مع وسائل الدعم التقنية

للأخيرا، تحليل تكلفة - ربح تبعاً للمعايير السابقة وللهدف المراد تحقيقه.

1. العاب ومحاكاة على الكمبيوتر: حدد Wolf et Bruton ثلاثة محاكاة يمكن أن تقدم عدد من الفوائد في إطار

التعليم المقاولاني في الجامعة:

☑ برنامج المحاكاة المقاولاني: وهو محاكاة تمكن المشاركين من بدء وتشغيل محل لبيع الأحذية في أجل 12 شهراً، حيث

تحصل كل المجموعات على نفس رأس المال الأولي، وتشير المبيعات والقيمة الصافية إلى أداء المقاولين.

☑ محاكاة المقاول: تجهز وتشغل المجموعات المشاركة محل لبيع الألبسة بالتجزئة، وكل ثلاثي يمكن لهم اتخاذ وتنفيذ

تغييرات مختلفة لأجل تحسين أداء المؤسسة.

☑ بدء المؤسسات الصغيرة برأس مال ابتداء من 100.000 دولار، يجب على المجموعات إنشاء وتطوير مؤسسة

صغيرة تنتج الفشار مع قدرة بيع عالية.

إن المعلم أو الأستاذ الذي يستخدم هذه المحاكاة يجب عليه توفير أنشطة تعويضية موجهة إلى مستويات الضعف التي

يمكن أن تظهر.

2. المحاكاة السلوكية: المحاكاة السلوكية في المقاولانية هي الأنشطة التجريبية وفيها يتم إنشاء مؤسسات صغيرة ومصممة

من أجل الطلبة لكي يقوموا بتجريب بعض التوجهات وتنمية المهارات والقدرات المقاولانية.

خامساً: استخدام *أشرطة الفيديو*: ووفقاً لـ Buckley, Wren et Michaelsen فإن عرض الفيلم سيكون

في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة. وفي سياق

التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم قصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكاراً وتأملاً تكون محل نقاشات لاحقة.

**سادسا: استعمال قصص الحياة:** قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولانية، يقترح كل من Rae et Carswell لتطوير السير الذاتية يمكن أن يدعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين.

إن منهجية التعليم المقاولاني يجب أن تكون متنوعة ومتجددة في طرحها، وأن تركز في محتواها - بالإضافة إلى النماذج المذكورة آنفاً- على الآتي:<sup>1</sup>

**سابعا: دراسات الحالة:** حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأنها وصف مكتوب مستخدمين كلمات أو أرقاماً لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجهه مديراً أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة، أو اتخاذ قرار، أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعاً.

**ثامنا: التعليم بالتجربة والممارسة:** وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاني أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وذلك بغرض تعريفهم ببيئة العمل، وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبنوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولانية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولانية.

**تاسعا: مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني:** أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء. حيث يمارس الطلبة أدواراً مختلفة مثل: المنسق، الملخص، المقوم،

<sup>1</sup> - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره ص 92، 93.

المسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الإستراتيجية تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل أو في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.

**عاشرا: العروض التقديمية من قبل الطلبة:** وذلك للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو عن مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل بها.

**حادي عشر: أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية:** وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها. فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم ومشكلاتهم وليس من أجل تقديم امتحان والنجاح فيه.

**ثاني عشر: إستراتيجية لعب الأدوار:** وهنا يقوم طالبا أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية ويتعلمون من خلال هذه الإستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير وحدهم. وبالرغم من تقديم معلومات حول الأدوار التي يلعبونها، يمكن للطلبة أيضا أن يبدعوا حوارا من تلقاء ذاتهم ويمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم.

**ثالث عشر: الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة،** وذلك بهدف التعرف عليها وعلى إمكاناتها وقدراتها وأقسامها ومجال أنشطتها وأعمالها.

إن نجاح برامج واستراتيجيات التعليم المقاولاني في الكليات والجامعات يجب أن يتم ربطها مع أماكن العمل الواقعية المخصصة مثل: المصنع، مكتب العمل، المستشفى، الشركة وذلك بهدف التخطيط والتطبيق الفعال للخطة الدراسية أو المنهاج الدراسي. وهذا ما يسمى بنماذج المحاكاة حيث يجابه المتعلم في برامج المحاكاة موقفا شبيها لما يواجهه من مواقف في الحياة الحقيقية، إذ أنها توفر للمتعلم تدريبا دون التعرض للأخطار أو للأعباء المالية الباهظة التي من الممكن أن يتعرض لها المتدرب فيما لو قام بهذا التدريب على أرض الواقع.

ومن الأفضل أن يتم التركيز على ربط محتوى البرنامج التعليمي أو التدريبي بالهجات المحلية للبلد أو المنطقة الجغرافية التي يعيش بها الطلبة المقاولون.

تحتاج برامج التعليم المقاولاتي إلى استخدام منهجيات تعليمية فعالة غير تقليدية وذات جودة عالية لتطوير المهارات الفكرية والتحليلية وتنميتها لدى الطلبة. ومن هنا فإنه يمكن تشجيع مجموعات المتعلمين على الانخراط في هذه البرامج التعليمية من خلال دعمهم بالحوافز المادية والمعنوية المناسبة، وتفعيل عملية التقييم والمشاركة، وتقديم الجوائز المختلفة، وإقامة الاحتفالات، ومسابقات خطة المشروع أو العمل بين الطلبة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: برامج التعليم المقاولاتي

سوف نقوم هنا بالتعرف على أهم مراحل بناء برامج التعليم المقاولاتي، وأهم تصنيفات هذه البرامج في الواقع العملي أو التطبيقي، ومحتوياتها الرئيسة وكيفية قياس فعاليتها، وأهم عوامل دعمها وتطويرها

### الفرع الأول: مراحل بناء برامج التعليم المقاولاتي

إن تعليم المقاولاتية هو عملية تعلم دائم مدى الحياة، وبناء على ذلك فإنه يجب ربط تعليم المقاولاتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم. تبدأ من رياض الأطفال حتى وصول الفرد لمرحلة وظيفية متقدمة، ويجب أن يشمل أيضا المتقاعدين عن عملهم لدعم دخولهم المالية، حيث يجب أن تتاح لهم جميعا فرص الوصول الى تلك البرامج المميزة والمحكمة في تعليم المقاولاتية وطرحها.

إن فكرة التعليم مدى الحياة تساعدنا في إعداد تطوير مهارات الريادة على جميع تلك المستويات وتعددتها. إن تعليم المقاولاتية يعني أشياء عديدة مختلفة للأفراد المتعلمين تبدأ من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية، ومن التعليم التقني إلى مرحلة الحصول على درجة الماجستير، ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن نتوقع نتائج

<sup>1</sup> - Camille CARRIER, Op.Cit., p 25.

مختلفة مثل نضج الطلبة والبناء على المعرفة السابقة التي لديهم، لكن الغرض العام يبقى تطوير الخبرة كمقاول والتي تقود إلى النجاح ونمو المشروع في المستقبل.

إن عملية تعليم المقاولاتية مدى الحياة تمر من خلال خمس مراحل محددة من التطوير، وهي تفترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في المراحل العمرية الأولى. وفي المراحل التالية، يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين.

إن كل مرحلة من المراحل الخمس الآتية من الممكن أن تعلم من خلال الأنشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو يمكن أن تعلم في مساق منفصل في المقاولاتية. وتشمل هذه المراحل:<sup>1</sup>

### أولاً: المرحلة الأولى: تعلم أساسيات المقاولاتية

يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

### ثانياً: المرحلة الثانية: الوعي بالكفاءة

إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية، أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بالمقاولاتية، على سبيل المثال، مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في مناهج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءاً من مناهج مهارات الاتصال.

<sup>1</sup> - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص 95.

**ثالثا: المرولة الثالثة: النطبلقانىة الإبداعىة**

إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعللغ لا تعكس هذا التعقلء بطببعته، ففى هذه المرولة، يستكشف الطلبة الأفكار ونطبلقانىة الأعمال من خلال حضورهم العللء من الندوات والى تضمن العللء من النطبلقانىة الإبداعىة. ومن هنا فإن الطلبة يكسبون معرفة عمىقة وواسعة عن المراحل السابقة. إن هذه المراحل تشجع الطلبة لابنكار وخلق فكرة أعمال فرلءة للقلام بعملىة انخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عملىات الأعمال المختلفة.

**رابعا: المرولة الرابعة: بدء المشروع**

بعد أن يكسب الطلبة البالغون تجربة العمل المقاولانى والتعللغ النطبلقانى، فإن العللء منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولانى إلى واقع عملى، وخلق فرصة عمل . ويمكن القىام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة فى برامج التعللغ التقنى والمهنى، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد المجتمع فى الكلىات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسىس المشروع، وتطوير السىاسات والإجراءت للمشارىع الجللءة والقائمة.

**خامسا: المرولة الخامسة: النمو**

عندما ننضج الشركة فإن العللء من النطبلقانىة ستواجه الشركة فى هذه المرولة، وفى العادة فإن العللء من مالكى الأعمال لا ىنشءون المساعدة فى هذه المرولة. إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعرىف وتمىز المشاكل المحتملة والتعامل معها فى الوقت المناسب، وحلها بفعالىة، مما



لمكن من نمو و تطوير المشروع.

الفرع الثاني: تصنيف برامج النعلع المقاولانل

لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج نعلع المقاولانلة للعديد من الباحثين، ففي هذا المجال اتفقت المنظمات الدولية الثلاث (شبكة تنمية الإدارة الدولية، والمنظمة الدولية للعمل، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى) لإعطاء تعريف لما يسمى برنامج تطوير المقاولانلة، هذا المفهوم يشمل مجموعة مراحل تطوير المقاولانلة، و يبدأ بالثقافة والنعلع والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية والتوعية، والاستمرارية والنمو. ولا يغطي فقط برامج للمقاولين ولكن تكوين المدربين والمشرفين أيضا.<sup>1</sup>

إن برامج النعلع المقاولانل يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف كما هو موضح في الجدول الآتى:

الجدول (2-3): أنماط برامج النعلع المقاولانل

أهداف البرنامج	نمط البرنامج
معرفة المزيد عن المقاولانلة ومهنة المقاول	التوعية والتحسيس بالمقاولانلة
تشكيل مهارات تقنية، إنسانية، وإدارية من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة وخلق مناصب شغل.	إنشاء المؤسسة
الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين	تطوير المؤسسات
تطوير المهارات من أجل التشاور، النعلع ومتابعة المؤسسات الصغيرة	تطوير المدربين

المصدر: Jean-Pierre BECHARD, Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation, cahier de recherche no 94-11-02, Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Montréal, p 04.

<sup>1</sup> - Jean-Pierre BECHARD, Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation, cahier de recherche no 94-11-02, Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Montréal, p 04.

إن التوعلة تشمل التظهارات الة هءفها إعلاء معلوماء على موزول المقلالانلة، وهنا ىشئر Hamilton et Watkins أنه لبل أن تبدأ من ءلال تشلعل المقلالانلة كللار مهئل. ومع ذلك تصبل المقلالانلة ممكنة وبلمكن الوصول إليها، والتوعلة تصبل كهءف ءءفزز، وءززز، وإلقال الاسءءءاءاء المقلالانلة للطلبلة، وهنا ىءلقل بالطلبلة على ءملع مسءولاء الءلعل من الابلءائل إلى الءامعل، وبذلك ءولء برامء مءءءة للءوعلة مءلقله بأهءاف مءءة. ومن الممكن إبلءاء برامء مركة على إنشاء المؤسسه، ءمءور ءول ءطولر المؤسساء الصءلرة والمءوسطة وءسءهء ءكولن المسءشارلن، المءربلن المءءصصلن فل المقلالانلة، وبرامء الءوعلة لبل أن ءطور أكءر فل مرءلة الللسانس من الءلعل وفل مقررءء الءءصص وكذلك الماسءر والءكءوراه.

وئرل Tounés<sup>1</sup> أن البرامء المءءصصه تصبل كهءف رئلسل للسماء للطلبلة لءعملق معارفهم وءعلمهم، ولفهم ءنوع المقلالانلة ومنءهم رول المقلال، ولكن للس إءءاء منسءلن أو مشءرلن للمؤسساء، بل ىءءءاه إلى أفراء لءلهم معارف ءلءة عن أشكال وقضالا المقلالانلة. إن برنامء الءلعل المقلالانل بلمكن أن ىلءأ من ءلال الءوعلة ءول مهن المقلال، ولكن ألسا قء بلءول من الءوعلة للوصول إلى مسءولاء أءرى. وعلاوة على ذلك، فالبرنامء الفءال لبل أولا أن ىظهر للطلبلة ءلفلءه ءءصرف كمقلال، وءانلا لربطهم مع الأفراء الءلن قء لكونون قاءربلن على ءسهلل بلءاء ءلعلهم وءرببلهم.

وقء اقءرء<sup>2</sup> Gorman et al ءصلف هءه البرامء على أساس السول المسءهءف أو المشاركلن المسءهءفلن لكل مساق ءلعلل أو برنامء ءرببل فل المقلالانلة، والءل ىءم على أساسه ءقسلم المشاركلن فل هءه البرامء وفق أهءاف الءلعل أو مءءول البرنامء، المءءل ءربول للءلعل، الءلعل وءءربب الءل ىسءهءف المشارلعل الناشئة، وهناك باءءلن آءربلن مءل Monroy, McMullan et Long وءلرهم الءلن صنفوا البرامء الءلعللعل فل المقلالانلة وفق

<sup>1</sup> - Azzedine TOUNÉS, Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France, Cahiers de recherche du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF, n(03-69), 2003, p 05.

<sup>2</sup> - مءءل عوض مبارك، الءرببله الرلءلءه والءلعل الرلءلءل: مءءل نفسل سلوكل، مرجع سبل ءكروه، ص 97.

الحاجيات التدرلبللة اللل اللبائن اسلنلانا لمرحلة اللطوئر فف المشروع نفسه مثل: برنامج مرحلة الوعل، برنامج مرحلة ما قبل ابتداء المشروع، برنامج مرحلة بدء المشروع، برنامج مرحلة النمو والنضج.

وقد اقترح Jamieson إطارا لحوئ ثلاث فئات يمكن من خلالها تنظيم وتصنيف برامج تعليم المقاولانلة كما وردت فف دراسة Henry اللل مفر بفر اللعلم المقاولانل حول أو عن المشارعل وتعلم المقاولانلة للمشارعل، وتعلم المقاولانلة فف المشارعل. اللل أن الفئة الأولى فلقد تعامل Jamieson هنا بشكل أساسف مع عملفة تعزيز وخلق الوعل بفاه المشارعل، وبهدف محدد فصب فف تعلم الطلبة مجالات ونواحل علفة فف تأسيس وإدارة المشروع من خلال الأدب النظرف فف المقاولانلة.

أما الفئة اللانلة فقد تعامل Jamieson معها من خلال الإعداد لخلق الطموح والرغبة للى المقاولفر لهنة المقولة والتوظف اللانل، وبهدف محدد فصب فف تشجع المشاركل للبدء وإدارة مشارعلهم الخاصة.

أما بالنسبة للفئة اللانلة فقد تعامل Jamieson معها من خلال اللرب الإدارف لخلق قاعدة من المقاولفر، واللأكفد على النمو واللطور المسلقل للمشروع، وتشلل برامج النمو واللطور الإدارف للمشروع: تطوير المنلجات اللدفة، وبرامح ومساقات أخرى فف اللسوق، وهذه البرامج هل الأكثر ملائمة لهذه الفئة.<sup>1</sup>

### الفرع اللانل: مملوى البرنامج اللعلمف المقاولانل

من خلال الرجوع إلى الأدبف الللخصفة فف حقل تعلم المقاولانلة، فقد تقدم بعض البائلن والكتاب بلسورات ومقترحات ونماذج عدة لما فنبعل أن فكون علىه مملوى أئ منهج أو برنامج لتعلم المقاولانلة على

<sup>1</sup> - Colette Henry, Frances Hill, Claire Leitch, **Entrepreneurship Education and training can entrepreneurship be taught?**, Education and Training, Vol. 47, No. 2, 2005, p 103.

صعلد مؤسسل اللعلل العالل، ومن أبلز النمالل في هذل السلال: <sup>1</sup> النمولل اللل اللل قدمه Potter نمولل (5E) واللل بلر ضرورة أن يسلسل به عند لطورل أبل برنالل أو نلهل للمقاولانلة، وهو يشمل على عدة عناصر وهي:

عنصر البلة (Environment) فأل نلهل للمقاولانلة لابل أن يكون قادرل على لقل الوعل بالبلة الللطة، وعنصر الللقلاد (Economy) أبل لابل أن بلزل المشاركلن باللسلاف طبلعة اللللال الللقلادلة في البلة، والقواعد الللدة عن اللللال داخلها، كذلك عنصر المقاولون (Entrepreneurs) فأل نلهل لراسل لا بل أن يسعل للقل اللقاوللن في البلة اللل بلواللون فيها والاسللاله من آرائهم ولبصرالهم، وكذلك عنصر المشروع وهي المؤسسة (Entreprise) وهي اللل والرول لأل برنالل لراسل في المقاولانلة، وأللرا عنصر (Entreprenexity) وبلشبل إلى العناصر اللللسة اللكونة لهذا النمولل لابل أن لللل حول علم العمول وممارسه المقاولانلة.

أما من اللل مسملال المقررال اللل لدرسل في برالل وأقسام المقاولانلة وبلرها كأقسام إلاله الأعمال والمهندسه والمعلومال فهي عدة، وللللل اللللسلة ما بلن اللللالل في العالم مع أنل قد لحمل نفس المضمون ومنها: المقاولانلة، إلاله الأعمال الصلغلة، لقل المشروعل الللدة، اللبلكار والإبداع، رأس المال المخاطر، قل اللللللزل، لطورل النلللل الللدة، الللوق المقاولانل، لللللل المشروعل النالسه، الشركال العاللة، إستلالللة الأعمال، سلاله الإبداع، الرلاد اللللال.

وعلى مسلوى الوللالل الللله فقد أجرل Solomon دراسة على علنه من اللللالل اللللكلة لللعلل على طبلعة المقررال والبرالل اللل لقدمها في ملال لعلل المقاولانلة، فلوصل إلى أن هنال عدة مقررال لعلللة في المقاولانلة هي الأكثر شعبلة وائلشارا بلن اللللالل والكللال وهي مرللة بللسب الأهملة كالللال: المقاولانلة، إلاله أعمال المؤسسة الصلغلة، إنشاء مشروع لللد، الللسلشارة للمؤسسل الصلغلة،

<sup>1</sup> - عبد الملك طاهر المخلافل، مرجع سبق ذكره، ص 13.

التسويق المقاواني، الإبداع، تطوير المنتجات الجديدة، رأس المال الاستثماري، الابتكار، الندوات، شراء حق الامتياز، ومن ثم توصلت الدراسة إلى أن المقرر الأكثر شعبية على مستوى الكليات والجامعات الأمريكية المدرجة في الدراسة هو المقاواني، إذ تأتي في المقدمة وبنسبة 53% يليها مقرر إدارة الأعمال الصغيرة بنسبة 36% ثم مقرر خلق المشاريع الجديدة بنسبة 30% وهكذا تأتي تباعا بقية المقررات.<sup>1</sup>

ولقد حدد Hisrich et Peters المهارات الشاملة في المقاواني كمحتوى أساسي لأي برنامج تعليمي أو تدريبي في المقاواني والتي تتضمن ما يلي:<sup>2</sup>

### أولاً: المهارات التقنية

تشمل مهارات الكتابة، وتحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات والتدريب، والعمل ضمن فريق وغيرها.

### ثانياً: المهارات الإدارية:

وتشمل وضع الأهداف والتخطيط، وصنع القرار، وإدارة العلاقات الإنسانية، والتسويق والمبيعات، والمهارات المالية والمحاسبية، والرقابة وتقييم الأداء، والقدرة على التفاوض الفعال، وتنظيم وإدارة نمو المشروع.

### ثالثاً: المهارات الشخصية

وتشمل عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة، والإبداع والابتكار، والقدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية. وهذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها لدى المتعلمين أو المتدربين في أي برنامج تعليمي وتدريب في المقاواني، لأنها جوهر المهارات الشاملة في تعزيز السلوك المقاواني.

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> - Hisrich R and Peters M, **Entrepreneurship**, McGraw-Hill, Boston, 5 th Edition, 2002, p 320.

واعلبر Vesper et Gartner أن الللديد ملىل البرامل المقلولانية يعلمد على العوامل اللالية:<sup>1</sup>

الموضوعات المناسبة

عدد الموضوعات الملىللفة والململمة في الللليم بألمله.

عدد اللللبة في الملىلبرات

عدد الاعلمااااا أو الملىلص الملمرة.

الللمة اللل يتم الللرلس بها وءور الملم أو الملمرس

ومن الللال المءول الآل يمكن الللديد بعض الملىلبرات الملمرلة في عروس الللولن والللليم المقلولالل

<sup>1</sup> - Loyda Lily GOMEZ SANTOS, Op.Cit., p 87..

الردول (3-3): أنماط المراضار المقدمة فى برامج المقاولانىة

Wilson (1991)	Vesper (1982 ;1985)	Harper (1984)	Vesper & Gartner (1997)
طبعة المؤسسة الصغرة	تمول المشروع	حصص تحفزة لثققق: ألعاب الخوام، اختبار إسقاطى	المقاولانىة من أجل: المصرفىن، مصممي البرامجىات، للبلولوجىن، ومجالاأ أأرى.
إمكانىاأ إقامة المشارىع	التسوق للمشروع	مبائى فى التسىبر	إدارة المؤسسات الصغرة
مخطط الأعمال	التسىبر المقاولانى	مبائى فى التقنىاأ التجارية	ترقىة المؤسسة
الدمع التقنى	تسىبر الإبداع	أأضبر مخطط الأعمال	بءء نشاط المؤسسة
الأشكال القانونىة للمؤسسة	أأصمىم وأطوار المنأوج	إعداد طلب للآصول على التمول	مخطط المخاطر
اسأراأىجىاأ التسوق	اأآصاد المقاولانىة	مأابعة مع المقاول والمؤسسة	مخطط الأعمال
موقع الأعمال	علم النفس للمقاول		المقاولانىة للمنظمأاأ غير التجارية
تمول المؤسسة	أارىخ المقاولانىة		المقاولانىة أو إنشاء مؤسسات آءىة
الآوانب القانونىة	المقاولانىة فى المؤسسة الآبرة		أأمىة الإبداع
القوانىن الآكومىة	الآاسبة والضرائب للمشروع		أطوار آقوق الامأىاز
أسىبر المؤسسة	المقاولانىة والأأصصاأ الأأرى		الأعمال التجارية الآولىة
أسىبر الموارأ البشرىة	القوانىن والمشروع		قانون المقاولانىة
أروىج المؤسسة	العقاراأ والمشروع		أأىمىة الإبداع
فن البىع	أارىخ أبأال فى المقاولانىة		نقل الأأنولولوجىا
أأسىبر المالى	أراسة الآءوى		أأعاون والشراآة بىن المؤسسات
أأقاربر الإءارىة	الأفكار والأأأراع		المؤسسات العائلىة
آمأىة المؤسسة			

المصدر: Loyda Lily GOMEZ SANTOS, Op.Cit., pp88,89.

وبالمقابل لهذه المقترحات، فإن دراسات Hood et Young (1993) أظهرت أن برامج التعليم تتكون من مختلف المحتويات وكذلك السمات الشخصية والمهارات اللازمة لتطوير المقاولين، وهذه المهارات والاستعدادات يجب أن تكون مناسبة في إطار المقاولانية، ومن هنا فإن المحتوى يمكن أن يحدد حول إنشاء المؤسسة. ويقترح Gibb (1988) نهجا يتكون من ست خطوات التي تصف كيفية تصميم التعلم في سياق إنشاء المؤسسة، فهو يجمع في كل خطوة المهام الواجب القيام بها واحتياجات تعلم الفرد، والهدف من ذلك هو تعزيز عملية التعلم في تنشيط المؤسسة، والجدول الآتي يظهر هذه الخطوات:

جدول (3-4): تحديد محتويات البرامج من خطوات إنشاء مؤسسة

الخطوة	المهمة	احتياجات التعلم
1. من الحدس والدافع إلى الفكرة الخام	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إيجاد فكرة</li> <li>- توليد فكرة</li> <li>- تقييم قدرته ودافعيته ليصبح صاحب مؤسسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التمكن من عملية الإنشاء وتقييم الأفكار.</li> <li>- فهم الطرق المختلفة لاستخدام معارفهم وقدراتهم الشخصية</li> <li>- فهم متطلبات وإكتفاءات الذي يقوم بخلق عمله الخاص</li> <li>- تطوير رؤية شخصية لإدارة مؤسسته الخاصة</li> <li>- التقييم الذاتي</li> </ul>
2. من الفكرة الخام إلى الفكرة المختارة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توضيح الفكرة</li> <li>- تحديد الاحتياج لها</li> <li>- تجريب الفكرة والتحقق من عمليتها</li> <li>- التحقق من صحة هذه الفكرة في ظروف تشغيل الأعمال.</li> <li>- استكشاف رد فعل المستهلكين</li> <li>- تحديد المنافسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فهم خصائص الفكرة المختارة</li> <li>- مراقبة عملية الإنتاج</li> <li>- تحليل احتياجات المستهلك</li> <li>- تحديد المنافسين</li> <li>- تحديد سعر البيع وتكاليف الإنتاج المقدر.</li> <li>- تحديد طرق لدخول السوق</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنجاز دراسة السوق</li> <li>- إنجاز إستراتيجية التسويق</li> <li>- التخطيط لعملية الانتاج.</li> <li>- التنبؤ بحجم المبيعات.</li> <li>- التنبؤ بحجم الأرباح والخسائر</li> <li>- تقدير الاحتياجات من العمال</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف على السوق من خلال تحديد عدد المستهلكين، موقعهم وخصائصهم.</li> <li>- تحديد الحجم الأدنى للعمليات من أجل البقاء والاستمرارية.</li> <li>- تحديد أنشطة الترويج.</li> <li>- تقييم المتطلبات المالية للمشروع</li> </ul>	<p>3. من الفكرة المختارة إلى تحديد الموارد وحجم العملية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد مخطط الأعمال</li> <li>- تطوير قدرات التفاوض</li> <li>- معرفة الموردين</li> <li>- معرفة مختلف أشكال العقود وأشكال الدفع</li> <li>- فهم عمل المؤسسات المالية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع مخطط الأعمال</li> <li>- التفاوض مع البنوك ومصادر التمويل الأخرى</li> </ul>	<p>4. من حجم العملية إلى مخطط الأعمال والمفاوضات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- معرفة الأشكال القانونية</li> <li>- معرفة الالتزامات القانونية للمؤسسة</li> <li>- التحكم في أنظمة التسيير ومراقبة التسيير ومراقبة الإنتاج، التسويق والتمويل.</li> <li>- معرفة دور المستشارين الخارجيين</li> <li>- تطوير القدرات على توجيه الموظفين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استكمال متطلبات القانونية لتسجيل المؤسسة.</li> <li>- تلبية متطلبات السلطات القانونية</li> <li>- إنشاء نظام إدارة يلبي احتياجات المؤسسة الجديدة</li> </ul>	<p>5. من التفاوض إلى الانطلاق</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التحكم في أنظمة مراقبة التسيير</li> <li>- التحكم في تقنيات الإدارة: حركية الخزينة، الحسابات الدائنة..</li> <li>- تطوير إستراتيجية التسويق والدراسات التسويقية وبحوث التسويق</li> <li>- تعلم مراقبة البيئة</li> <li>- تعلم وظائف إدارة الوقت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعزيز أنظمة الإدارة والإنتاج</li> <li>- تأمين الرقابة المالية</li> <li>- تطوير السوق: اكتساب عملاء جدد</li> <li>- الحفاظ على علاقة جيدة مع البنك والعملاء والموردين</li> </ul>	<p>6. من البقاء إلى الانطلاق</p>

المصدر: Loyda Lily GOMEZ SANTOS, Op.Cit., p 90..

إننا نجد من خلال ما سبق بعض برامج تعليم المقاولانية تبقى غالبا ما تستند على مخطط الأعمال أو دراسات السوق، ومع ذلك فإنه لا يعني أن يتم إقصاء هذا النوع من البرامج ولكن يتم الاعتماد عليها لتحقيق الاستفادة القصوى، ومن خلال الجدول السابق يمكن أن ينظر إلى مخطط الأعمال أو دراسات وبحوث السوق كواحد من أبعاد المقاولانية، واعتبارها كمادة إضافية في محتويات المناهج الدراسية.

### الفرع الرابع: تقييم البرامج التعليمية في المقاولانية

أن كلا من المحتويات والطرق البيداغوجية تشكل الجزء الأساسي في برامج تعليم المقاولانية، ويعتبر التقييم عنصرا أساسيا للتعلم، ويمكن أن ينظر إليه باعتباره القراءة للواقع في ضوء أهمية البرامج التعليمية. ويمكن أن يحدد التقييم من خلال ثلاث إجراءات:<sup>1</sup>

- التحقق من وجود المعرفة أو المهارة

- تحديد موقع الفرد بالنسبة إلى مستوى والهدف

- الحكم على قيمة الشيء

وبناء على الأهداف المحددة يمكن أن تعتمد أنماط مختلفة من التقييم، وهذه الأنماط تهكل على أساس الوظائف التي سيتم تحقيقها وهي كما يوضحها الجدول الآتي:

<sup>1</sup> - Charles Hadji, *L'évaluation, règles du jeu*, ESF éditeur, Paris, 6° édition 2000, p 61

ءءول (3-4): أنماط الئلقلل المءءلفة وقلل للوظائف

وظائف إءءافة	الوظلفة الأساسية	نمط الئلقلل
لصنف/لءءء/لعلم	لؤلوق/لشهلء	تللءلصل
ءرء مولءمة/مولمن لساعءء/لوجه لعلزل/لصءء ءللء ءولار	ءبلط وقلهم الصءولبال	مءءون
لسءءءشف/لءءء لوجه لشمل (طرقلة عمل) ءكلف (ملفاء)	لوجه	ءشءلصل

المصدر: Charles Hadji, *L'évaluation, règles du jeu*, ESF éditeur, Paris, 6<sup>o</sup> édition 2000, p. 61

إن الئلقلل الئلءلصل للءء في الئلقلل الءاءء الءل ءءقء في نهاءة فءرة الءللم، ولءلك ركز على قلاس اكءساب المءارف لمءءلف المءالاء والمفاهلم... وقلما للءلء بالئلقلل الءكولبل فإن الءءف من ذلك هو ءعلزل الءللم الءالل، وءءا النوع الءالل من الئلقلل لمبل لقلس الءاءء الءلم في مولقف الءلاء الءوملة بءلا من ءءم المءارف المءبقة. ولسءءءم الئلقلل الءشءلصل لءءلء الءءراء والءءءلء المولءوءة من أجل ءشءلص وءءلء مولء الفرء في عمللة الءلم، ءءا النمط من

اللقلم يهلل إلى اكلساب تعلم ملل، ومع ذلك يمكن أن يساهم اللقمم اللكولنل في لقمم رلول الفعل على الأهداف والصعوبال الملوقة.

بالإضافة إلى لملل النوع من اللقمم لاعلماده، فإن الملوساب اللعلملة لملل لملل المقللمن، وعلى هذا فإن برامج اللعلم اللل لملل لملل مشروع مقاولال للالبا ما لعملم على المقللمن الللخللن واللارجلن.

على الملوول الللخلل، فإن المشرفلن على المشروع هم عادة ما يكونون مقللمن، أما على الملوول الللارلل فمللرء المقاولانلة ومملل البنوك والقطاعال اللل لملل إليها هذه المشارلعل. والهلل هو لقمم الغرض من المشروع من قبلهم.

وللملل نظام اللقمم الأنسب، فمن الللرورل أن نفهم أن المقاوللن لا يملكون نفس اللصائل وأن اللللاللهم مملللة، وبالللال فمن المناسب للملوساب اللعلملة اللملل الللأهلل والأللل في اللعللار لمللعل كل طالب، بالإضافة إلى لملل الممللوال، البرامج، وطرق الللرلس الأنسب. فالمللوساب اللعلملة لللها الللابة إلى اللعلمال بال طرق اللالمة للقماس ملل أهمللها ولأللرها.<sup>1</sup>

وهناك العللل من النمالل والملاخل الألرل المصممة للقماس فعاللة البرامج اللعلملة في المقاولانلة ومنها على سبل الملال نموذل Jack et Anderson كما ورد في لراسة Henry والللان طورال نموذلا أو إطارال اللكون من مملل ممللوال للقماس فعاللة برامج اللعلم المقاولال كما هو موضل في الللول (3-5) الآل:

<sup>1</sup> - Ibid., p62

الجدول (3-5) نموذج تقييم البرامج التعليمية في المقاواني

المرحلة	الجوانب التي تشملها
المقاييس الحالية والمتطورة	مدى تسجيل الطلبة عدد ونوع المسافات المطروحة درجة الاهتمام بالمقاواني درجة الوعي بحقل المقاواني
المقاييس القبلية والبعديّة للمساق أو البرنامج	المقصد أو النية للفعّل المعرفة المكتسبة إدراك الذات والقدرة على التعلم
بعد مرور فترة زمنية تمتد من (0-5) سنوات على المساق او البرنامج	عدد ونوع المشاريع المبتدئة التقدم الحاصل في المشروع المراكز الريادية التي تم الحصول عليها المراكز الريادية التي تم مشاهدتها
بعد مرور (3-10) سنوات على البرنامج أو المساق	استدامة وشهرة المشاريع الجديدة والمبتدئة التغير في الشهرة ومستوى الإبداع للشركات الناشئة
بعد مرور 10 سنوات فأكثر	مدى المساهمة في المجتمع والاقتصاد أداء المشروع الإشباع الذاتي المهني

أأققل الال والنجاع النلسل أو الشللسل

المصدر: Colette Henry, Frances Hill, Claire Leitch, Op.cit., p 106

لبلبل لنا من الالول السابقل أن هال النمولج شامل، ولؤكأ على قلال وأأألر عناصر مأللفة للمسالقات الاللملة والالرببله لل مقلولانلة عبر فالره زملله معلله أأأ قبل إعلال البرنالج أو المساق وألل إنهلله.

ومن فولل هال النمولج أنه لسلهم لل ألق وزلاله الوعل لأهمله رسل النمل والاللم لل الاللل لل المالللل والمالللل المالللل لل برنالج ومسالقات المقلولانلة عبر الزمل.

ولللألر على ملل الال البرامج الاللملة لل المقلولانلة، فاله أألر العالل من الالراس والألبال للللل على ألك، واللل تشمل: مألوال البرامج، المسالقات المقلله، فالره الزملله له، المكال الال للعلل فهله، المألرلل وأللفلالهم العلمله، والمالللل وأللفلالهم العلمله ولاألماعله، الالسلاللللل الاللملة والالرببله المسلألمه، عدد سالل عقل البرنالج، الهلكل الللللل للبرنالج، اللكالل الإلماله له، ومألرلال البرنالج، اللل أؤلأ هله المأللال كمؤلشلال على كفاله وفعالله البرامج الاللملة لل المقلولانلة.

### الفرع الاللمس: أعلل وأللولر برامج الاللم المقلولانلة

هناك العالل من العوامل اللل أسلهم لل أعلل وأللولر برامج الاللم المقلولانلة لل الوالل العملل، وهله كما للل<sup>1</sup>:

أولا: أؤللل وألرلل والننالل أو المألرلال الاللملة اللل نسل إلى أأقللها من برامج الاللم العالل.

أنالا: بناء برامج فعاله لل الاللم المقلولانلة

أاللا: أالربل وأللولر مرللل ومعلملل فاعللل

رابعا: إعاله أأللل وبنال النمولج المؤللسل للمنظمال الاللملة.

<sup>1</sup> - مجالل عوض مبارك، الالرببله الرلابله والاللم الرلابل: مألل نلسل سلوكل، مرجع سبل أأره، ص 100.

خامسا: خلق نوع من التكامل بين المقاولين والمعلمين أو المدرسين المحترفين في وضع وتصميم الخطط والمناهج الدراسية وتدريبها.

سادسا: ضمان دعم الرأي العام وتدخلاته.

### المطلب الثالث: أداء ومتطلبات التعليم المقاولاني

#### الفرع الأول: أداء التعليم المقاولاني

هناك العديد من العوامل والأبعاد التي يجب التركيز عليها لتعزيز أداء التعليم المقاولاني وبرامجه في المجتمع، ومن

هذه العوامل نذكر الآتي:<sup>1</sup>

**أولاً:** التركيز على الفئة العمرية من (12-17) سنة من طلبة المدارس، لأن الطلبة في هذه الفئة العمرية يكونون في حالة استعداد لدخول معترك الحياة سواء للدراسة الجامعية أو البحث عن فرصة عمل بعد المرحلة الثانوية، والطلبة الجامعيين خلال دراستهم الجامعية وطلبة الدراسات العليا.

**ثانياً:** أن تتضمنها الخطط والبرامج التعليمية سواء في المدارس أو الجامعات أو الكليات أو المعاهد، بحيث تكون لها صفة الرسمية.

**ثالثاً:** تدريب المعلمين أو المدرسين الذين سوف يقومون بتدريب أو تعليم مهارات المقاولانية، وهذه فرصة جيدة بالنسبة لهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وصقلها.

**رابعاً:** إن فاعلية التعليم المقاولاني تبرز من خلال استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس فاعلة وحديثة مثل: التعليم التجريبي، والتعلم المبني على حل المشكلات، والتعليم التعاوني، والتعليم المبني على عمل المشاريع وغيرها.

<sup>1</sup> - مجدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم، مستقبل جودة التعليم: التدويل، وزيادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية، دار العالم العربي، مصر، 2012، ص 152.

**خامسا:** استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم المقاولاني مثل استخدام تقنيات التعلم عن بعد أو التعليم الإلكتروني، أو إتاحة مواقع مفيدة على الانترنت لتسهيل عملية التعليم المقاولاني.

**سادسا:** إن برنامج التعليم المقاولاني الفعالة تشجع على إشراك المقاولين المحليين كمستشارين يستفاد من خبراتهم ويبنى عليها، ومدربين ومتحدثين، ونماذج للقدوة الحسنة للطلبة. وهنا يمكن تعزيز الشراكة مع منظمات الأعمال المحلية مثل: غرف التجارة، مراكز تنمية المؤسسات الصغيرة، منظمات الأعمال الريادية. وهنا تكمن الفائدة من هذه الشراكة من خلال الإتيان بأفكار ريادية جديدة من هذه الفئات إلى هؤلاء الشباب الواعدين، وإعطاء أمثلة حية وواقعية من خبرات هؤلاء المقاولين عن المشاريع الريادية والنجاح في مجال الأعمال.

**سابعا:** التركيز على التقسيم المستمر لهذه البرامج من قبل القادة التربويين، والمسؤولين عن هذه البرامج.

**ثامنا:** توفير الدعم المالي لهذه البرامج من المقاولين المعروفين في البلد أو المنطقة، ودعم الرعاية الرسميين.

### الفرع الثاني: متطلبات التعليم المقاولاني

إن متطلبات التعليم المقاولاني تشمل جوانب وعناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، ولتحقيق متطلبات التعليم المقاولاني في البيئة العربية يجب إحداث شراكة حقيقية ما بين المنظمات الحكومية والمنظمات الأهلية الخاصة والجهات الداعمة التابعة لمنظمات القطاع الخاص، وهذه المتطلبات تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

#### **أولا: البنية التحتية**

من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات اللازمة، وأجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاني، والذي يجب أن يكون في الغالب باللغة العربية.

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 154.



**ثانلا:** الموارء البشركة المؤهله والمءرلة والقاءرة على اسءءءام وءطبلق اسءراءلجلاء وأساللب ءءربللة مءءءمة فل المقلاولانلة، واسءءءام ءءنولولجلا المعلوماء بشكل مناسب لءءم هءه العمللة، نظرا لأن هءا ءعللم ىءطلب ءعللرا ءءرلا فل نمط ءءفكفر لءل المءعلملن فل ءملع الءول العربلة.

**ءالفا:** البلة الممكنة الة ءءعم ءطواء ءنفلء برامء ءعللم المقلاولانل وءططه وأهءافه، وءسءم هءه البلة ءمكلنلها وءفوقها من ءلال الوعل الكامل لأفرال المءءم على ءملع المسلولال ابءاء من القاءة ءربوللن والأكاءمللن ومءءءل القرار إلى المواطن العاءل، ومن هنا ىءوفر ءعاون والءعم الكامل من قبل الءملع لإنءام مباءرة هءا ءعللم فل المءءم.

**رابعا:** الاسءفاة من ءءارب العالمة فل هءا الءصول والبناء عللها فل الممارسة والءطبلق للسلالقلن ءربل وءعللمل فل البلة العربلة

**ءامسا:** الاسءءابة للءءءلال والءءعوط الكبلرة الة ءفرضها ءبلعة هءا العصر الءل نعلشه على هءا النوع من ءعللم والسلوك المقلاولانل، ومءاولة ءلكلف مءها قدر الإمكان.

### المطلب الرابع: واقع التعليم المقاولاني في الدول العربية

سنستعرض من خلال هذا المبحث لواقع التعليم المقاولاني في بعض الدول العربية كالأردن والبحرين والسعودية لمعرفة مدى اتجاه الدول العربية في الاعتماد على التعليم المقاولاني في الجامعة.

### الفرع الأول: التعليم المقاولاني في الأردن

نلمس في البيئة الأردنية جهود جمعية الرواد الشباب التي تأسست عام 1998 كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد ريادةيين شباب من خلال تبادل الآراء والبعثات الدراسية والتعليم والتدريب والتأييد والدعم، وذلك لتعزيز مستوى مهارات الرياديين ما يسمح لهم بالتنافس في الاقتصاد العالمي.

ونلمس أيضا توجه السياسات الحالية في الأردن نحو دعم المقاولاتية من خلال رعاية الشباب في العديد من المجالات والاهتمام بالطفل وتوفير بيئة وحياء أسرية داعمة له. وتعدد المبادرات المقاولاتية لدعم الشباب وتوفير البيئة المحفزة للإبداع وتنمية روح المقاولاتية لديهم مثل: المجلس الوطني الشبابي للإبداع والتميز، صندوق تمويل المشاريع المقاولاتية للشباب.

وفي هذا الصدد نشير إلى مركز الملكة رانيا للريادة، وهي منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشئت في تشرين الأول لعام 2004، وتمثل مهمة المركز في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية المقاولاتية وتسويق التكنولوجيا، ويستهدف المركز في عمله تحديدًا طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية من أجل تعزيز وبناء قدراتهم الشخصية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد لهم، وتطوير الروح والشخصية الريادية لديهم وذلك من خلال برامج المركز والتي تتضمن كلا من: جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة، وبرنامج استثمار التكنولوجيا، وبرنامج تواصل الأردن، ونادي الريادة الطلابي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، مرجع سبق ذكره، ص 127

ويعد انتشار حاضنات الأعمال في الأردن والتي تعد نموذجاً ريادياً فاعلاً لجيل الشباب، وانتشار حاضنات الأعمال التقنية في العديد من الجامعات الأردنية كجامعة اليرموك لخدمة الطلبة المقاولين. ومن أجل تنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وحوسبة التعليم، إذ أن إستراتيجية المملكة الأردنية تتجه وبشكل كبير وفاعل نحو هذا القطاع الواعد لمواكبة التقدم التكنولوجي المعلوماتي في العالم وبناء مجتمع المعرفة، ولدعم المبادرات الإبداعية للعديد من المقاولين في هذا المجال، وتفعيل دور التدريب والتطوير المهني في العديد من المحافظات الأردنية من قبل مؤسسات التدريب المهني.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: التعليم المقاولاني في السعودية<sup>3</sup>

من خلال الرجوع إلى كليات وأقسام الجامعات الحكومية السعودية ومراجعة خططها الدراسية فقد تبين عدة حقائق حول واقع تعليم المقاولانية فيها، ومن بينها:

للأسف أنه لا يوجد أي برنامج متخصص في مجال المقاولانية على مستوى الجامعات الحكومية في المملكة سواء في مرحلة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه، وكذلك عدم وجود أي مسار متخصص في المقاولانية، سواء على مستوى الدراسات الجامعية أو الدراسات العليا في أي جامعة حكومية.

للأسف ما يتم تقديمه من مقررات في مجال المقاولانية يقع فقط ضمن كليات وأقسام إدارة الأعمال/ العلوم الإدارية أو في السنة التحضيرية. وتلك المقررات هي: ريادة الأعمال، الريادة في الأعمال، ابتكار مشروع جديد، إدارة الابتكار والمبادرة الحرة، إدارة الأعمال الصغيرة، إدارة المنشآت الصغيرة، إدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إدارة المنشآت التجارية، اتصال تجاري، تحليل جدوى المشروعات، المبادأة وإدارة المنشآت الصغيرة، إدارة المشاريع، وهي في غالبيتها مقررات إجبارية، فيما البقية هي مواد تقليدية كإدارة الأعمال – السلوك التنظيمي – الإدارة الإستراتيجية، ولا يوجد مقرر للمقاولانية ضمن الكليات الأخرى في أي جامعة حكومية.

<sup>2</sup> – الينسكو ومؤسسة startREAL البريطانية، مرجع سبق ذكره، ص 21.

<sup>3</sup> – عبد الملك طاهر المخلافي، مرجع سبق ذكره، ص 17، 18.

للم يتواجد مقرر ريادة الأعمال في بعض الجامعات الحكومية وعددها سبعة جامعات فقط، وهناك مجموعة من الجامعات تقدم مقررات في مجال إدارة المنشآت/ المشروعات الصغيرة أو الشركات العائلية أو ما شابه ذلك.

للم من خلال الاطلاع على تخصصات الأساتذة الذين يتولون تدريس مقررات ريادة الأعمال، تبين أنهم قادمون من حقول وتخصصات علمية أخرى كالتسويق، الإدارة الإستراتيجية، وإدارة الأعمال.....

للم إن أساليب وطرق التدريس المستخدمة في تعليم مقررات ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية هي في الغالب المحاضرة، وإعداد خطة المشروع ودراسة الحالة.

للم إن بعض الجامعات الحكومية يتوافر لديها بنية تحتية مساندة للتعليم والبحث في مجال المقاولاتية كمراكز البحث وحاضنات الأعمال ومركز الإبداع والابتكار.

يمكن القول أن مساحة التعليم المقاولاتي في الجامعات الحكومية لا تزال صغيرة ومتواضعة ضمن خارطة التعليم الجامعي والعالي في السعودية، حيث أن عدد الجامعات التي لديها توجه جاد نحو تبني برامج ومقررات ريادة الأعمال تمثل سبع جامعات فقط، أي تقريبا ثلث الجامعات. كما أن نسبة المتخصصين في مجال المقاولاتية ضمن هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يكاد يكون شبه منعدم، فضلا عن ذلك يلاحظ أن الأساليب والطرق المتبعة في تدريس مقررات المقاولاتية محدودة جدا. ومع أن هناك أساليب وطرق متقدمة ومفيدة ولكن لا يتم استخدامها في تدريس مقررات المقاولاتية، وأخيرا يلاحظ أن عدد الجامعات التي تمتلك بنية مساندة لتعليم المقاولاتية لا زالت قليلة.

#### الفرع الثالث: التعليم المقاولاتي في البحرين<sup>4</sup>

إن برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال قد تم تربيته وتطبيقه في مملكة البحرين، وذلك نتيجة للبيئة العملية في البحرين والحاجة الخاصة للمقاولين البحرينيين، وقد هدف البرنامج إلى:

<sup>4</sup> مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، مرجع سبق ذكره، ص 126، 127.

✓ توفير الموارد البشرية المدربة التي تعمل على تدريب ومشاورة ومساندة مقاولي الأعمال المحتملين.

✓ التعاون مع المؤسسات المعنية بتسهيل وتنمية الصناعات الصغيرة، ويكون بذلك البرنامج أكثر أهمية إذا استخدمت هذه الصناعات لأهداف على المدى الطويل.

وقد قام مكتب ترويج الاستثمار والتكنولوجيا التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) استناداً لخلفيته السابقة بتنظيم برنامج تدريب المدربين على تدريب مقاولي الأعمال ومساندة المشاريع الصغيرة والحديدة في البحرين، وقد شارك في هذا البرنامج 27 مشاركاً يمثلون مختلف المعاهد التعليمية والمتخصصة، وقد كان هذا البرنامج هو بداية تنمية وتدريب مقاولي الأعمال في المملكة.

وقد استطاع برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال منذ تطبيقه في عام 2000، تدريب 111 مقاولاً من مقاولي البحرين المحتملين خلا 7 برامج تدريبية، وإلى مشورة 165 من مقاولي الأعمال، ونتيجة لذلك تمكن 40 من مقاولي الأعمال من البدء بمشاريعهم الخاصة في مختلف القطاعات الصناعية والخدمية.

ونظراً للنجاح الكبير الذي حققته مملكة البحرين، والذي جعلها تكون المركز المحوري لتدريب المقاولين، والعمل على تعميم هذه التجربة وتقييمها في المنطقة من أجل تطوير وتنمية المشاريع الصغيرة في المنطقة، ولذلك فقد قامت العديد من المؤسسات الحكومية في المنطقة العربية بإظهار رغبتها في تفعيل هذا البرنامج في دولها كالأردن، السعودية، الكويت، عمان واليمن.

### خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين لنا أن التعليم والتعليم العالي عرفا اهتماما كبيرا نتيجة للدراسات التي أجريت حول الأهمية الاقتصادية للتعليم وكونه استثمارا وعاملا مهما في النمو الاقتصادي. ومن ثم جاء الاهتمام بالتعليم المقاولاتي الذي نتج عن التزاوج بين حقلي المقاولاة في الأعمال والتعليم، لما له من تأثير ومساهمة في على تنمية قدرات المتعلم وتعديل نمط تفكيره التقليدي بشكل يجعله مقاولا قادرا على المبادرة ودخول حقل الاستثمار بشكل فعال مما يساهم بشكل قوي في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وهذا ما يؤكد ضرورة إدراج مقررات دراسية في المقاولاتية خاصة في التعليم العالي.

# الفصل الرابع

دراسة قياسية للتعليم المتقارن وروح المقاولاتية

تمهيد :

بعدها تم استعراض الجانب النظري للدراسة في الفصول السابقة التي تم تخصيصها للإلمام بالمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي سيتم قياسها من خلال هذا الفصل كدراسة تطبيقية، حيث تم خلال هذا الفصل إنجاز دراسة ميدانية حاولنا من خلالها دراسة تأثير التعليم المقاولاني بمكوناته ومحتوياته في تنمية روح المقاولة لدى طلبة الجامعة، وذلك بالاستعانة باستبيان موزع على عينة من الطلبة وقمنا بمعالجته باستخدام برنامج "Spss" الذي من خلال نتائجه تم اختبار فرضيات الدراسة وبالتالي الحكم على صحتها من عدمها.

وللتفصيل أكثر تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الدراسات السابقة

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان



المبحث الأول: الدراسات السابقة

المطلب الأول: : دراسة لفقير حمزة و دراسة JEAN-PIERRE BECHAR

الفرع الأول: دراسة لفقير حمزة

تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة مع دراسة حالة برنامج *CREE-GERME* المعتمد في غرفة الصناعة التقليدية والحرف بسطيف (2009/2008):

استهدفت هذه الدراسة توضيح دور برامج التكوين في رفع روح المقاوانية لدى المتكونين ومتابعة تأثيرها على مدى نجاحهم منذ نشوء فكرة مشروعهم إلى تسييرها وتطويرها وفق برنامج *CREE-GERME* المعتمد من طرف الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف. وقد كانت عينة دراسته 48 مقاولا 9 منهم في الدورة التكوينية *CREE* و39 في الدورة *GERME*.

وتم التعرض من خلال الدراسة إلى مفاهيم حول المقاولة والمقاول ومحدداتهم، كما تم أيضا تحليل برامج التكوين وتقييمها، وفي دراسة الحالة تم تقييم برنامج *CREE-GERME* المعتمد من طرف الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف في دعم روح المقاولة للمتكونين.

وكان من بين أهم النتائج التي توصل إليها هو أن هذا البرنامج حقق نتائج إيجابية مما أدى إلى نسبة كبيرة من المشاركين فيه استطاعوا أن ينشئوا مؤسساتهم وينجحوا في تسييرها بطريقة حسنة وضمن استمراريته، ولقد حقق أيضا هذا البرنامج أهدافه من حيث تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة لإنشاء وتوسيع مؤسساتهم ولكن فعاليته من ناحية خلق روح المقاولة لدى الأفراد كانت جد محدودة.

في هذه الدراسة لم يحدد الباحث طبيعة الأفراد المبحوثين ومستوياتهم التعليمية، فهدفه في هذه الدراسة كان منصبا على تقييم البرامج التكوينية بغض النظر على طبيعة المتكونين ومؤهلاتهم العلمية.

الفرع الثاني : دراسة *JEAN-PIERRE BECHAR*:

*L'enseignement en entrepreneurship a travers le monde : validation d'une typologie (1998)*

ركزت هذه الدراسة على البرامج التكوينية في المقلولانية، والتي أأالت الدراسة اأآلافها إلى أمس أسباب:

(أأآلاف المتعلمين "المتكولين" وفق مسآوياتهم التعليمية، أأآلاف المكولين بين أستاذ تكولين عالي وأستاذ مكولين للمقلولين، ويكمن الأأآلاف من أآث طبيعة المقاييس البيداغوجية وكذلك شبكة الأآصالات الخاصة بالأعمال، أأآلاف مآآوى البرامج، أأآلاف مؤسسات التكوين بآ ذاتها، أأآلاف الأآافة المقلولانية لكل دولة) .

ومن بين ما آوصلآ له الدراسة أن تعليم المقلولانية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليس لباسا رسميا موحدا (إن صح التعبير) فهي كالإدارة آآفي آآافات مآآلفة يجب آآيينها وآآديثها. وقد آآب من آلال الدراسة أيضا وجود نوعين أساسيين من البرامج التكوينية، أآدهما يركز على الأستاذ والآآر على التعليم الدائم، بالإضافة إلى برنامجين أقل أهمية أآدهما يركز على الطالب والآآر على الشبكة المحلية. أآآآت هذه الدراسة بعد البرامج التكوينية في المقلولانية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآاولآ فرزها وآآوضيح أبعادها دون الأآآ بعين الأآآار آآآثيراتها وآآائجها على الروح المقلولانية لآى الأفراد.

المطلب الثاني: دراسة *JEAN-PIERRE BOISSIN et al* ودراسة اليمين فآآنة ولآيفة برني

الفرع الأول: دراسة *JEAN-PIERRE BOISSIN et al.*

*Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise (2008)* -

آآآآف هذه الدراسة إلى آآديد وضعية آرقية الأآافة المقلولانية في الجامعة وكيف يمكن أن يحصلها الطالب آآآي آآمكن من إنشاء مشروع بعد الآآرآ، وقد انصبآ أبعاد قياس مآى أآآام الطلبة بإنشاء مشاريع بعد الآآرآ على طبيعة التكوين المقلولاني، الجنس، المسآوى الدراسي، وكذلك المحيط الذي آآفاعل فيه الطالب.

وقد أوضحت الدراسة أن الثقافة المقاولانية لدى هذا الأخير ركيزة أساسية لاستقطابه لإنشاء مشروع بدرجة ثقة وقدرة عالية في إمكاناته، وقد نسب هذا إلى طبيعة المحيط العملي ومنظوره إلى المقاولانية. كما أبرزت أن الاختلاف يكمن أيضا في جنس الطالب (الذكور والإناث) والأشخاص المحيطين به وفكرهم المقاولاني، وقد وصلت في الأخير إلى أن تفكير الطلبة في إنشاء مشروع بعد التخرج يختلف وفقا للثقافة المقاولانية التي يمتلكونها، وأن الجامعة ملزمة بتطوير هذه الثقافة لديه عن طريق تضمينها في البرامج البيداغوجية ووفقا للدراسة فإنه من بين الطلبة من رأى انه يجب تكوينهم في مجال المقاولاة وإنشاء المشاريع ويجب أن يظهر ذلك في كشف نقاطهم عند التخرج.

### الفرع الثاني: دراسة اليمين فالتة ولطيفة برني

#### البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولانية (2010)

تعتبر هذه الدراسة استطلاعية عند عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر ببسكرة، باعتبار ما يتلقاه طلبة الكلية من معارف ومهارات كانت هي محتوى البرامج التكوينية وقد اعتمد الباحثان نموذجا افتراضيا تم بناؤه بهدف تقييم الروح المقاولانية عند طالب الكلية، والتعرف على درجة مساهمة البرامج التكوينية الحالية في تهيئة طالب الكلية بأن يندمج في الحياة العملية ويكتشف عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير.

طبقت الدراسة على الطلبة المقبولون على التخرج في كلية العلوم الاقتصادية وعددهم 330 طالبا بتوزيع استبيان عليم وتحليله عن طريق SPSS.

وخلصت الدراسة أنه رغم وجود علاقات ارتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الإحصائية بين الروح المقاولانية كمتغير تابع ومختلف محاور البرامج التكوينية كمتغيرات مستقلة الشيء الذي يفسر أهمية البرامج التكوينية في تعزيز روح المقاولانية عند الطالب، إلا أنه لا تساهم البرامج التكوينية بالكلية بدرجة كبيرة في تعزيز روح المقاولانية عند الطالب.

## الفرع الثالث: تقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

بالنظر إلى الدراسات السابقة ونتائجها فنجد أن كل واحدة منها خلصت إلى نتائج مغايرة عن الأخرى، ففي دراسة حمزة لفقير نجد أنه اهتم بالبرامج التكوينية على مستوى غرفة الصناعة التقليدية وما تقدمه من مؤهلات للمكونين، بينما دراسة JEAN-PIERRE BECHAR خلصت إلى تبيان مكونات برامج التعليم المقاولاتي دون دراسة تأثيرها على الروح المقاولاتية، ونجد دراسة JEAN-PIERRE BOISSIN et al. ركزت على الثقافة المقاولاتية في الجامعة وكيف يمكن أن تؤثر نشر ثقافة المقاولاتية بين الطلبة في زيادة توجهاتهم لخلق مؤسساتهم الخاصة، أما دراسة اليمين فالتة ولطيفة برني فقد بينت درجة الارتباط بين برامج التكوين على مستوى الكلية بجميع تخصصاتها في رفع روح المقاولاتية للطلبة. ومن خلال دراستنا بينا أهمية التعليم المقاولاتي والتخصصات التي تدرس المقاولاتية في رفع روح المقاولاتية وذلك بتبيان مكونات برامج التعليم المقاولاتي بما تحويه من مساقات واستراتيجيات في التدريس لتطوير روح المقاولاتية، ومما يبرز ذلك قمنا بدراسة برنامج متخصص في التعليم المقاولاتي على مستوى جامعة الجلفة وهو تخصص ماستر مقاولاتية وتسيير المؤسسة، وما يمكن أن يؤثر في رفع روح المقاولاتية لدى الطلبة الدارسين له، وعلى ضوء هذه الدراسة قمنا باقتراح برنامج تعليمي في الماستر متخصص في المقاولاتية.

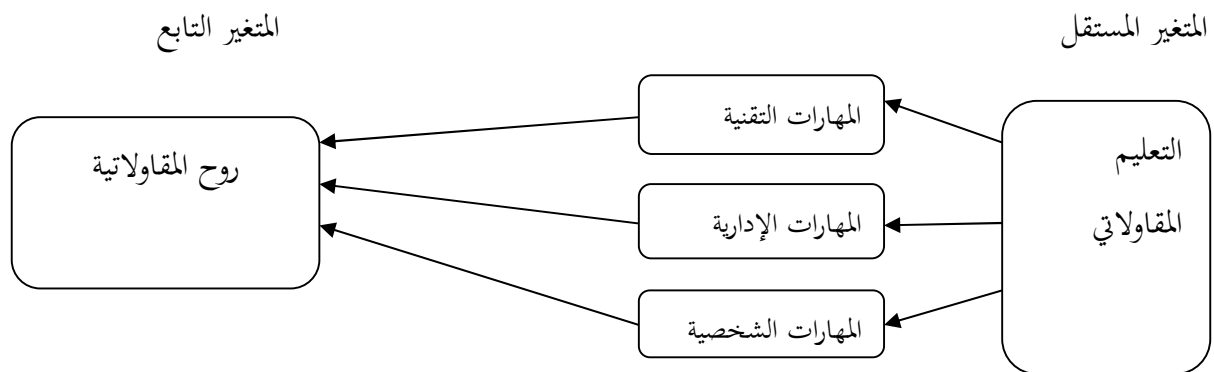
المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان

من خلال هذا المبحث سنقوم بتحليل الدراسة الميدانية من خلال تبيان الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، والتحليل الوصفي لبيانات الاستبيان وكذا التحليل الاستدلالي له.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

الفرع الأول: أنموذج الدراسة:

يمكن استنتاج أنموذج الدراسة وذلك استناداً إلى الإطار النظري وما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها استخلصنا أنموذج الدراسة من فكرة مفادها بيان دور مكونات التعليم المقاولاني في تعزيز روح المقاولانية لدى الطلبة وذلك على النحو الذي يظهره الشكل الآتي:



الفرع الثاني: تحليل أداة الدراسة.

قام الباحث ببناء استمارة الاستبيان اعتماداً على ما ورد في الجانب النظري والدراسات السابقة، وتم الاعتماد في بناء الاستبيان على نموذج Hisrich & Peters أعد خصيصاً لقياس اتجاهات الطلبة، ومن خلال عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين (أنظر الملحق 02) تم بناء الاستبيان في صورته النهائية (ملحق 01) بعد إجراء التعديلات التي اقترحها المحكمون على العبارات، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة عبارات الاستبيان

ومدى انتماء العبارات إلى كل محور من محاور الاستبيان ومن خلال وضوح صياغتها اللغوية، حيث تم تقسيم هذا الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء، يتعلق الجزء الأول بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ويشمل كلا من الجنس، العمر، النظام التعليمي خلال مرحلة الليسانس، المستوى وشغل الوظيفة. أما الجزءان الآخران فقد خصصا للمحاور الرئيسية للدراسة وهما مقسمان إلى محورين:

المحور الأول: يقيس هذا المحور الروح المقاولانية عند الطلبة، ويشتمل 12 عبارة

المحور الثاني: يقيس هذا المحور اتجاهات الطلبة نحو أهمية التعليم المقاولاني، وقد قسم هذا المحور إلى ثلاث محاور فرعية:

محور المهارات التقنية ويشتمل 09 عبارات

محور المهارات الإدارية ويشتمل 11 عبارة

محور المهارات الشخصية ويشتمل 07 عبارات

صمم هذا الاستبيان حسب سلم ليكرت الحماسي، إذ يقابل كل عبارة من عبارات المحور قائمة تحمل الخيارات

التالية: "موافق بشدة"، "موافق"، "موافق بدرجة متوسطة"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة"، وقد تم إعطاء كل خيار من

الخيارات درجات لتتم معالجتها على النحو التالي: موافق بشدة "5 درجات"، موافق "4 درجات"، موافق بدرجة متوسطة

"3 درجات"، غير موافق "2 درجتان"، غير موافق بشدة "1 درجة".

#### الفرع الثاني: حدود الدراسة:

**أولاً - الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2015/2014.

**ثانياً - الحدود المكانية والبشرية:** بما أن موضوع الدراسة يسلط الضوء على أهمية التعليم المقاولاني على الطلبة في

الجامعة، فقد اقتصرت الدراسة على الطلبة الذين يدرسون التعليم المقاولاني في جامعة الجلفة، ومن خلال مجموع

التخصصات المفتوحة على مستوى الجامعة لا يوجد إلا تخصص وحيد يدرّس التعليم المقاولاني وهو تخصص "مستر المقاولانية وتسيير المؤسسة" الموجود على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، في قسم علوم التسيير، وقد شملت الدراسة مجموع الطلبة المسجلين في هذا التخصص (السنة الأولى والثانية) وعددهم 132 طالبا.

### الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت هذه الدراسة مسح مفردات المجتمع ككل، إذ يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة ماستر مقاولانية وتسيير المؤسسة المسجلين في السنة الأولى والثانية، في قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة البالغ عددهم الإجمالي 165 طالبا، وزعت الاستبانة على مفردات الدراسة بواقع 132 مفردة نظرا لغياب بقية مفردات الدراسة خلال فترة توزيع الاستبيان وعدم صلاحية بعض الاستبيانات، فكانت نسبة تمثيل المجتمع هي 80٪.

### الفرع الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

للإجابة على فرضيات الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSS، وجاءت كالتالي:

أولا: تم استخدام جداول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لتمثيل البيانات الشخصية لمفردات العينة.

ثانيا: تم استعمال معامل ارتباط سبيرمان لدراسة ثبات الصدق الداخلي، وذلك لكل العبارات مع المحور الذي تنتمي إليه، ومعامل ارتباط بيرسون في مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة.

ثالثا: ولقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام ألفا كرونباخ، وذلك لكل محور من محاور الدراسة والثبات العام لمحاور الاستبيان.

رابعاً: حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، من أجل معرفة اتجاه الإجابات.

خامساً: لمعرفة الموافقة العامة على محاور الدراسة تم حساب المتوسطات المرجحة.

سادساً: اختبار t لعينة واحدة لاختبار معنوية متوسط الإجابات لكل محور.

سابعاً: اختبار t لعينتين مستقلتين و اختبار ANOVA لاختبار تباين متوسط الإجابات لمحور روح المقاولة التي

يمكن أن تعزى للمتغيرات الشخصية.

ثامناً: اختبار t و f و DW للانحدار الخطي المتعدد.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان

### الفرع الأول: البيانات الشخصية

#### أولاً: الجنس:

الجدول (4-1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
36.4%	48	ذكر
63.6%	84	أنثى
100%	132	المجموع

المصدر: مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أن أغلبية عينة الدراسة هم من الإناث إذ يشكلون نسبة 63.6% من مجموع الطلبة في عينة

الدراسة، وهذا لكون أن نسبة نجاح الطالبات في الالتحاق بالماستر أكبر من الذكور.



ثانيا: العمر

الجدول (4-2): توزيع أفراد العينة حسب السن

العمر	التكرار	النسبة
25-20	29	٪22
31-26	86	٪65.1
40-32	17	٪12.9
المجموع	132	٪100

المصدر: مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أن أغلب الطلبة يتراوح سنهم ما بين 26 سنة و 31 سنة وذلك بنسبة 65.1٪، لأن ذلك يرجع لطبيعة التخصص الذي يوجه إليه طلبة النظام الكلاسيك الناجحين في الماستر والذين أتموا دراستهم منذ سنوات وبطبيعة الحال سيكون سنهم ينتمي إلى هذا المجال.

ثالثا: النظام التعليمي خلال مرحلة الليسانس

الجدول (4-3): توزيع أفراد العينة حسب النظام التعليمي

النظام التعليمي	التكرار	النسبة
كلاسيك	91	٪68.9
ل م د	41	٪31.1
المجموع	132	٪100

المصدر: مخرجات spss

يتبين لنا من الجدول أن أغلبية الطلبة كان نظامهم التعليمي خلال مرحلة الليسانس النظام الكلاسيكي بنسبة 68.9%، وذلك لأن هذا التخصص يوجه إليه طلبة الكلاسيك المقبولين في الماستر، وطلبة النظام الجديد يكون لهم الاختيار في دراسة هذا التخصص مع تخصصات أخرى، لذلك نجد أن نسبة طلبة ل م د نسبة أقل من طلبة الكلاسيك.

رابعا: المستوى الدراسي:

الجدول: (4-4): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
53%	70	السنة الأولى ماستر
47%	62	السنة الثانية ماستر
100%	132	المجموع

المصدر: مخرجات spss

يتضح من الجدول أن أغلبية الطلبة يدرسون في السنة الأولى ماستر بنسبة 53%، وهذا راجع لأن العدد الإجمالي لطلبة السنة الأولى أكبر من عدد طلبة السنة الثانية، حيث يقدر إجمالي طلبة السنة الأولى المسجلين بـ 100 طالب، أما عدد طلبة السنة الثانية فلا يتجاوز 65 طالبا.

خامسا: شغل الوظيفة

الجدول (4-5): توزيع أفراد العينة حسب شغل الوظيفة

النسبة	التكرار	شغل الوظيفة
٪43.2	57	نعم
٪56.8	75	لا
٪100	132	المجموع

المصدر: مخرجات spss

نلاحظ أن أغلبية الطلبة لا يمتلكون وظائف بنسبة 56.8٪، بينما البقية يشغلون مناصب عمل.

#### الفرع الثاني: اختبارات الصلاحية

أولاً: ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) حيث طبقت المعادلة على

العينة لقياس الصدق البنائي والجدول التالي يوضح معاملات ثبات محاور الدراسة

الجدول (4-6): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	محاو الدراسة
0.781	الروح المقاواني
0.810	المهارات التقني
0.889	المهارات الاداري
0.882	المهارات الشخصية
0.930	الثبات العام لمحاو الاستبيان

المصدر: مخرجات spss

يتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور وتراوح بين 0.781 إلى 0.889، وكذلك كانت قيمة الثبات لجميع محاو الاستبيان 0.930، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع وهذا يدل على أن لجميع محاو الدراسة درجة مقبولة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

#### ثانيا: ثبات الصدق الداخلي

المقصود بصدق الاستبيان التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه، من خلال صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضحه الجداول التالية:

الجدول (4-7): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الروح المقاولانية والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
7	0.525	0.000
8	0.679	0.000
9	0.434	0.000
10	0.581	0.000
11	0.517	0.000
12	0.593	0.000

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
1	0.474	0.000
2	0.587	0.000
3	0.430	0.000
4	0.593	0.000
5	0.632	0.000
6	0.492	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل

المصدر: مخرجات spss

الجدول (4-8): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المهارات التقنية والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
19	0.620	0.000
20	0.417	0.000
21	0.618	0.000

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
13	0.658	0.000
14	0.558	0.000
15	0.685	0.000
16	0.549	0.000
17	0.802	0.000
18	0.706	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل

المصدر: مخرجات spss

الجدول (4-9): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المهارات الإدارية والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
28	0.683	0.000
29	0.702	0.000
30	0.699	0.000
31	0.609	0.000
32	0.668	0.000

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
22	0.669	0.000
23	0.678	0.000
24	0.694	0.000
25	0.658	0.000
26	0.671	0.000
27	0.714	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل

المصدر: مخرجات spss

الجدول (4-10): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المهارات الشخصية والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
37	0.695	0.000
38	0.626	0.000
39	0.652	0.000

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة sig
33	0.744	0.000
34	0.614	0.000
35	0.706	0.000
36	0.575	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل

المصدر: مخرجات spss

يتضح من الجداول السابقة أن جميع قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة 0.01 فأقل، مما يدل على اتساق هذه العبارات مع محاورها، وبالتالي تحقق صدق الاتساق الداخلي

للأداة.

المطلب الثالث: التحليل الاستدلالي لنتائج الاستبيان

الفرع الأول: درجة روح المقاولانية واختبارات تبين الفروقات لروح المقاولانية مع المتغيرات الشخصية

أولاً: درجة الروح المقاولانية

الجدول (4-11): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور الروح المقاولانية

رقم العبارة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
1	التكرار	17	55	47	9	4	3.55	0.911	موافق
	%	12.9	41.7	35.6	6.8	3			
2	التكرار	42	57	20	12	1	3.96	0.952	موافق
	%	31.8	43.2	15.2	9.1	0.8			
3	التكرار	20	24	39	41	8	3.05	1.161	موافق بدرجة متوسطة
	%	15.2	18.2	29.5	31.1	6.1			
4	التكرار	20	38	43	28	3	3.33	1.046	موافق بدرجة متوسطة
	%	15.2	28.8	32.6	21.2	2.3			
5	التكرار	59	49	20	4	0	4.23	0.818	موافق بشدة
	%	44.7	73.1	15.2	3	0			
6	التكرار	94	32	5	1	0	4.66	0.590	موافق بشدة
	%	71.2	24.2	3.8	0.8	0			
7	التكرار	40	64	22	5	1	4.04	0.833	موافق
	%	30.3	48.5	16.7	3.8	0.8			
8	التكرار	36	56	28	11	1	3.87	0.936	موافق
	%	27.3	42.4	21.2	8.3	0.8			

موافق بشدة	0.843	4.23	1	3	20	48	59	التكرار	9
			0.8	2.3	15.2	37.1	44.7	%	
موافق	0.856	4.08	1	4	25	55	47	التكرار	10
			0.8	3	18.9	41.7	35.6	%	
موافق بشدة	0.749	4.3	0	3	14	56	59	التكرار	11
			0	2.3	10.6	42.4	44.7	%	
موافق	0.932	4.05	1	7	27	47	50	التكرار	12
			0.8	5.3	20.5	35.6	37.9	%	
موافق	<b>0.485</b>	<b>3.945</b>							روح المقاوانية

المصدر: مخرجات spss

يتبين لنا من الجدول السابق أن أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس روح المقاوانية، حيث بلغ المتوسط المرجح 3.945 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي لسلم ليكارت (من 3.4 إلى 4.2) والتي تشير إلى أن الطلبة بصفة عامة يملكون طبيعة الشخصية المقاوانية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاوانية لدى الطلبة

وللتأكيد على وجود روح مقاوانية عالية لدى الطلبة أجرينا اختبار (t) لمحور الروح المقاوانية لتبيان مستوى الدلالة:



الجدول (4-12): اختبار المعنوية لمحور الروح المقاولانية

Test value = 3						
t	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%		
				الحد الأدنى	الحد الأعلى	
محور الروح المقاولانية	22.396	131	0.000	0.9457	0.8622	1.0292

المصدر: مخرجات spss

من الجدول يتضح أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل على وجود روح مقاولانية عالية لدى الطلبة.

ثانيا: اختبارات تباين الفروقات لروح المقاولانية مع المتغيرات الشخصية

### 1. اختبار تباين الفروقات لروح المقاولانية حسب الجنس

لتبيان عن وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولانية يمكن أن تعزى للجنس، قمنا بإجراء اختبار t لعينتين مستقلتين كما

هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (4-13): اختبار Test-t لروح المقاولانية حسب الجنس

مخبر روح المقاولانية	اختبار Leven لوجود فروق في الانحرافات المعيارية		Test-t بالنسبة لوجود فروق معنوية في المتوسطات						
	F	مستوى الدلالة	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	فرق المتوسطات	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%	
								الحد الأدنى	الحد الأعلى
	,129	,720	-,053	130	,957	-,00471	,08812	-,17904	,16962

المصدر: مخرجات spss

الجدول السابق يبين اختبار Leven ونلاحظ أن  $0.720 = \text{sig}(f)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية  $\alpha = 0.05$  وبالتالي فإن التباين متجانس، وبالرجوع لقيمة  $0.957 = \text{sig}(t)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية أي أنه لا يوجد تباين في روح المقاولانية يمكن ان يعزى للجنس.

## 2. اختبار تباين الفروقات لروح المقاولانية حسب النظام التعليمي

لتبيان عن وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولانية يمكن أن تعزى للنظام التعليمي، قمنا بإجراء اختبار t لعينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (4-14): اختبار Test-t لروح المقاولانية حسب النظام التعليمي

محور روح المقاولانية	اختبار Leven لوجود فروق في الانحرافات المعيارية		Test-t بالنسبة لوجود فروق معنوية في المتوسطات						
	F	مستوى الدلالة	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	فرق المتوسطات	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%	
								الحد الأدنى	الحد الأعلى
	,594	,442	-,442	130	,659	-,04043	,09153	-,22152	,14066

المصدر: مخرجات spss

الجدول السابق يبين اختبار Leven ونلاحظ أن  $0.442 = \text{sig}(f)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية  $0.05 = \alpha$  وبالتالي فإن التباين متجانس، وبالرجوع لقيمة  $0.659 = \text{sig}(t)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية أي أنه لا يوجد تباين في روح المقاولانية يمكن ان يعزى للنظام التعليمي.

### 3. اختبار تباين الفروقات لروح المقاولانية حسب المستوى

لتبيان عن وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولانية يمكن أن تعزى للمستوى، قمنا بإجراء اختبار t لعينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (4-15): اختبار Test-t لروح المقاولانية حسب المستوى

محور روح المقاولانية	اختبار Leven لوجود فروق في الانحرافات المعيارية		Test-t بالنسبة لوجود فروق معنوية في المتوسطات						
	F	مستوى الدلالة	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	فرق المتوسطات	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%	
								الحد الأدنى	الحد الأعلى
	,0.11	,916	,586	130	,559	,04969	,08482	-,11812	,21750

المصدر: مخرجات spss

الجدول السابق يبين اختبار Leven ونلاحظ أن  $0.916 = \text{sig} (f)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية  $0.05 = \alpha$  وبالتالي فإن التباين متجانس، وبالرجوع لقيمة  $0.559 = \text{sig} (t)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية أي أنه لا يوجد تباين في روح المقاولانية يمكن ان يعزى لمستوى الطلبة.

#### 4. اختبار تباين الفروقات لروح المقاولانية حسب شغل الوظيفة

لتبيان عن وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولانية يمكن أن تعزى لشغل الوظيفة، قمنا بإجراء اختبار التباين ومقارنة المتوسطات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (4-16): اختبار Test-t لروح المقاولانية حسب شغل الوظيفة

محور روح المقاولانية	اختبار Leven لوجود فروق في الانحرافات المعيارية		Test-t بالنسبة لوجود فروق معنوية في المتوسطات						
	F	مستوى الدلالة	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	فرق المتوسطات	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%	
								الحد الأدنى	الحد الأعلى
	,042	,839	-,327	130	,744	-,02795	,08554	-,22152	,14128

المصدر: مخرجات spss

الجدول السابق يبين اختبار Leven ونلاحظ أن  $0.839 = \text{sig}(f)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية  $\alpha = 0.05$  وبالتالي فإن التباين متجانس، وبالرجوع لقيمة  $0.744 = \text{sig}(t)$  وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية أي أنه لا يوجد تباين في روح المقاولانية يمكن ان يعزى لشغل الوظيفة.

### 5. اختبار ANOVA لتحليل التباين الأحادي في روح المقاولانية حسب العمر

لتبيان عن وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولانية يمكن أن تعزى للعمر، قمنا بإجراء اختبار ANOVA لتحليل التباين ومقارنة المتوسطات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (4-17): اختبار ANOVA لتحليل التباين الأحادي في روح المقاولانية حسب العمر

الروح المقاولانية	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة sig
بين المجموعات	7.184	25	0.287	0.807	0.725
خارج المجموعات	37.725	106	0.356		
المجموع	44.909	131			

المصدر: مخرجات spss

من خلال جدول تحليل التباين وبمقارنة المتوسطات عن طريق اختبار F يتضح عدم وجود دلالة معنوية بين المتوسطات مما يعني عدم وجود تباين في روح المقاولانية عند الطلبة يمكن أن يعزى لاختلاف أعمارهم.

#### الفرع الثاني: مستوى التعليم المقاولاني

سنقوم بتحليل محاور التعليم المقاولاني لتبيان المدى الذي يقوم به التعليم المقاولاني بتزويد الطلبة بالمهارات التقنية والإدارية والشخصية

#### أولاً: أهمية المهارات التقنية

الجدول (4-18): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور المهارات التقنية

رقم العبارة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
13	التكرار	27	50	36	15	4	3.61	1.031	موافق
	%	20.5	37.9	27.3	11.4	3			
14	التكرار	41	63	21	6	1	4.04	0.851	موافق
	%	31.1	47.7	15.9	4.5	0.8			

موافق	0.993	3.62	3	14	39	50	26	التكرار	15
			2.3	10.6	29.5	37.9	19.7	%	
موافق	0.960	3.46	1	19	52	38	22	التكرار	16
			0.8	14.4	39.4	28.8	16.7	%	
موافق بدرجة متوسطة	0.982	3.36	3	21	52	38	18	التكرار	17
			2.3	15.9	39.4	28.8	13.6	%	
موافق	0.983	3.55	2	21	31	58	20	التكرار	18
			1.5	15.9	23.5	43.9	15.2	%	
موافق	0.890	3.60	3	9	44	58	18	التكرار	19
			2.3	6.8	33.3	43.9	13.6	%	
موافق	0.802	4.17	0	3	24	53	52	التكرار	20
			0	2.3	18.2	40.2	39.4	%	
موافق	0.960	3.63	2	12	46	45	27	التكرار	21
			1.5	9.1	34.6	34.1	20.5	%	
موافق	<b>0.593</b>	<b>3.67</b>							المهارات التقنية

المصدر: مخرجات spss

يتضح من الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يبدوون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات التقنية حيث بلغ المتوسط المرجح 3.67 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.40 إلى 4.20) والتي تشير إلى أن التعليم المقاولاني يسمح للطلبة باكتساب المهارات التقنية، وهو ما يؤكد اختبار (t) لمعنوية المهارات التقنية حسب الجدول الآتي:

الجدول (4-19): اختبار المعنوية لمحور المهارات التقنية

Test value = 3						
محور المهارات التقنية	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
	12.995	131	0.000	0.67088	0.5688	0.7730

المصدر: مخرجات spss

من الجدول يتضح أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل على وجود أهمية للمهارات التقنية لدى الطلبة.

### ثانيا: أهمية المهارات الإدارية

الجدول (4-20): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور المهارات الإدارية

رقم العبارة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
22	التكرار	36	59	29	7	1	3.92	0.879	موافق
	%	27.3	44.7	22	5.3	0.8			
23	التكرار	42	54	29	7	0	3.99	0.869	موافق
	%	31.8	40.9	22	5.3	0			
24	التكرار	37	53	30	11	1	3.86	0.947	موافق
	%	28	40.2	22.7	8.3	0.8			
25	التكرار	32	51	43	5	1	3.82	0.872	موافق
	%	24.2	38.6	32.6	3.8	0.8			
26	التكرار	26	42	50	11	3	3.58	0.973	موافق



			2.3	8.3	37.9	31.8	19.7	%	
موافق	1.088	3.48	5	20	40	41	26	التكرار	27
			3.8	15.2	30.3	31.1	19.7	%	
موافق	1.107	3.45	6	20	41	39	26	التكرار	28
			4.5	15.2	31.1	29.5	19.7	%	
موافق	0.981	3.73	2	15	29	57	29	التكرار	29
			1.5	11.4	22	43.2	22	%	
موافق	0.882	3.97	1	6	29	56	40	التكرار	30
			0.8	4.5	22	42.4	30.3	%	
موافق	0.941	3.98	3	4	29	52	44	التكرار	31
			2.3	3	22	39.4	33.3	%	
موافق	0.917	3.76	2	9	36	57	28	التكرار	32
			1.5	6.8	27.3	43.2	21.2	%	
موافق	0.656	3.776							المهارات الإدارية

المصدر: مخرجات spss

يتضح من الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات الإدارية حيث بلغ

المتوسط المرجح 3.776 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.40 إلى 4.20) والتي تشير إلى أن

التعليم المقاولاني يسمح للطلبة باكتساب المهارات الإدارية، وهو ما يؤكد اختبار (t) لمعنوية المهارات الإدارية حسب

الجدول الآتي:

الجدول (4-21): اختبار المعنوية لمحور المهارات الإدارية

Test value = 3						
t	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%		
				الحد الأدنى	الحد الأعلى	
محور المهارات الإدارية	13.592	131	0.000	0.7768	0.6638	0.8899

المصدر: مخرجات spss

من الجدول يتضح أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل على وجود أهمية للمهارات الإدارية لدى الطلبة.

### ثالثاً: أهمية المهارات الشخصية

الجدول (4-22): درجات الموافقة عن مختلف عبارات محور المهارات الشخصية

رقم العبارة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
33	التكرار	51	53	22	3	3	4.11	0.918	موافق
	%	38.6	40.2	16.7	2.3	2.3			
34	التكرار	69	34	20	6	3	4.21	1.012	موافق بشدة
	%	52.3	25.8	15.2	4.5	2.3			
35	التكرار	37	59	26	8	2	3.92	0.925	موافق
	%	28	44.7	19.7	6.1	1.5			
36	التكرار	22	45	34	25	6	3.39	1.110	موافق بدرجة متوسطة
	%	16.7	34.1	25.8	18.9	4.5			
37	التكرار	41	51	34	4	2	3.95	0.911	موافق

			1.5	3	25.8	38.6	31.1	%	
موافق بشدة	0.855	4.34	2	2	15	43	70	التكرار	38
			1.5	1.5	11.4	32.6	53	%	
موافق	1.004	4.12	6	3	14	55	54	التكرار	39
			4.5	2.3	10.6	41.7	40.9	%	
موافق	0.6715	4.005							المهارات الشخصية

المصدر: مخرجات spss

يتضح من الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يبدون موافقة على العبارات التي تقيس المهارات الشخصية حيث بلغ المتوسط المرجح 4.005 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الخماسي (أكبر من 3.40 إلى 4.20) والتي تشير إلى أن التعليم المقاولاتي يسمح للطلبة باكتساب المهارات الشخصية، وهو ما يؤكد اختبار (t) لمعنوية المهارات الشخصية حسب الجدول الآتي:

الجدول (4-23): اختبار المعنوية لمحور المهارات الشخصية

Test value = 3						
	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	فرق الانحراف المعياري	مجال الثقة في حدود 95%	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
محور المهارات الشخصية	17.301	131	0.000	1.0054	0.8898	1.1210

المصدر: مخرجات spss

من الجدول يتضح أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل على وجود أهمية للمهارات الشخصية لدى الطلبة.

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات

جاءت الفرضيات لكي تبحت فيما إذا كانت ثمة علاقة ارتباط معنوية بين الروح المقاواني والمحاور الأساسية للتعليم المقاواني من جهة، وبين الروح المقاواني والتعليم المقاواني بصفة عامة، وللإجابة عن هذه الفرضيات نستخدم معامل ارتباط بيرسون والموضح في مصفوفة الارتباط التالية:

الجدول (4-24): مصفوفة ارتباط محاور الدراسة

	الروح المقاواني	المهارات التقنية	المهارات الإدارية	المهارات الشخصية
الروح المقاواني	Pearson Correlation	1	,579**	,539**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	132	132	132
المهارات التقنية	Pearson Correlation	,579**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	132	132	132
المهارات الإدارية	Pearson Correlation	,539**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	132	132	132
المهارات الشخصية	Pearson Correlation	,549**	,593**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	132	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يتضح بأن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية جدا (أقل من 0.01) بين مختلف محاور التعليم المقاواني والروح المقاواني حيث:

✓ توجد علاقة ارتباط موجبة بين المهارات التقنية والروح المقاولاتية لدى الطلبة، وهذا دليل على رفض الفرضية الصفرية

الأولى وبالتالي قبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$

للمهارات التقنية

وروح المقاولاتية حيث بلغ معامل الارتباط 0.579 وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01) ما يعني أنه

كلما زادت أهمية المهارات التقنية لدى الطلبة كلما أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولاتية لديهم.

✓ توجد علاقة ارتباط موجبة بين المهارات الإدارية وروح المقاولاتية لدى الطلبة، وهذا دليل على رفض الفرضية الصفرية

الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$

للمهارات الإدارية وروح المقاولاتية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.539 وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا

(0.01) ما يعني أنه كلما زادت أهمية المهارات الإدارية لدى الطلبة كلما أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولاتية لديهم.

✓ توجد علاقة ارتباط موجبة بين المهارات الشخصية وروح المقاولاتية لدى الطلبة، وهذا دليل على رفض الفرضية

الصفرية الثالثة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$

للمهارات الشخصية وروح المقاولاتية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.549 وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال

جدا (0.01) ما يعني أنه كلما زادت أهمية المهارات الشخصية لدى الطلبة كلما أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولاتية

لديهم.

وبالتالي وجود علاقات ارتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الإحصائية بين الروح المقاولاتية كمتغير تابع ومختلف

محاور التعليم المقاولاتي كمتغيرات مستقلة، الشيء الذي يفسر أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية عند الطلبة،

وهذا ما يتضح من خلال معامل الارتباط بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية في مصفوفة الارتباط التالية:

الجدول (4-25): مصفوفة ارتباط متغيري الدراسة

	الروح المقاولانية	التعليم المقاولاني
Pearson Correlation	1	,648**
Sig. (2-tailed)		,000
N	132	132
Pearson Correlation	,648**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات spss

يتبين لنا من الجدول أن معامل الارتباط بين التعليم المقاولاني وروح المقاولانية يساوي 0.648، مما يدل أن التعليم المقاولاني الحالي الذي يتلقونه الطلبة له علاقة ارتباط قوية وطردية وذات معنوية 100% في تعزيز روح المقاولانية لديهم.

#### الفرع الرابع: معادلة الانحدار

من خلال متغيرات الدراسة فإن معادلة الانحدار لنموذج الدراسة تكون من الشكل:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \epsilon$$

حيث أن:  $y_i$  تعبر الروح المقاولانية

$x_1$  يعبر عن المهارات التقنية

$x_2$  يعبر عن المهارات الإدارية

$x_3$  يعبر عن المهارات الشخصية

والجدول التالي يبين نتائج الانحدار للروح المقاولانية على التعليم المقاولاني:

الجدول (4-26): نتائج الانحدار لروح المقاولانية على التعليم المقاولاني

Durbin Watson	Sig (F)	F	R <sup>2</sup> معامل التحديد	R معامل الارتباط	t	Sig (t)	المقدرات	
1.887	0.000	31.495	0.425	0.652	7.542	0.000	1.734	B0
					3.658	0.000	0.264	B1
					2.331	0.021	0.157	B2
					2.440	0.016	0.163	B3

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول السابق فإن معادلة الانحدار المقدرة تكون كالآتي:

$$y_i = 1.734 + 0.264x_1 + 0.157x_2 + 0.163x_3 + e_i$$

أولاً: التفسير الاقتصادي للنموذج:

إن قيمة  $\beta_0 = 1.734$  وهي قيمة روح المقاولانية غير المرتبطة بالمهارات التقنية والإدارية والشخصية، قيمتها موجبة أي أنها مقبولة اقتصادياً، كما نلاحظ أن  $\beta_1 = 0.264$  أي إذا زادت المهارات التقنية بوحدة واحدة تزيد روح المقاولانية بـ 0.264 وهي قيمة أيضاً مقبولة لأنها موجبة، ونلاحظ أن  $\beta_2 = 0.157$  أي إذا زادت المهارات الإدارية بوحدة واحدة تزيد روح المقاولانية بـ 0.157، كما أن  $\beta_3 = 0.163$  أي إذا زادت المهارات الشخصية بوحدة واحدة تزيد روح المقاولانية بـ 0.163، على العموم هي قيم مقبولة إلى حد كبير.

ثانياً: التفسير الإحصائي للنموذج:

إن معامل الارتباط  $R = 0.652$  أي أن هناك علاقة قوية وطردية بين روح المقاولانية والمهارات التقنية والإدارية والشخصية.

إن معامل التحديد  $R^2 = 0.425$  أي أن روح المقاواني مفسرة بـ 0.425 وتبقى 0.575 تدخل ضمن هامش الخطأ.

ثالثا: اختبار معنوية المعالم:

نلاحظ أن:

$\text{sig}(tB0) = 0.000$  وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن الحد الثابت لديه دلالة معنوية.

$\text{sig}(tB1) = 0.000$  وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن المهارات التقنية تؤثر في روح المقاواني.

$\text{sig}(tB2) = 0.021$  وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن المهارات الإدارية تؤثر في روح المقاواني.

$\text{sig}(tB3) = 0.016$  وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن المهارات الشخصية تؤثر في روح المقاواني.

ثالثا: اختبار معنوية النموذج:

نلاحظ أن  $F = 31.495$  و  $\text{sig}(F) = 0.000$  قيمتها أقل من 0.05 أي أن النموذج ككل له دلالة معنوية أي

أن المهارات التقنية والإدارية والشخصية يؤثرون معا على روح المقاواني



### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم عرض الدراسة الميدانية والتي قمنا من خلالها بتحليل أسئلة الاستبيان الذي تم تقديمه لعينة الدراسة المكونة من مجموع الطلبة الذين يدرسون تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة وذلك من أجل جمع الآراء والبيانات الخاصة بالدراسة والتي قمنا بتحليلها عن طريق برنامج "Spss"، إذ توصلنا من خلاله إلى أن كل فرضيات الدراسة غير محققة و مرفوضة، ومن هذا خلصت الدراسة إلى استعراض أهم النتائج والتوصيات والتي تم التطرق لها في خاتمة الموضوع.

دخاتمة

## الذاتية

إن موضوع المقاولاتية تم تناوله من وجهات نظر عديدة، فهناك من تناوله على أنه فرصة وجب استغلالها، ومنها من تطرق إليه على أنه ظاهرة تنظيمية، وأيضاً هناك من اعتبره وحدة إبداع... الخ، وكثيراً ما فُرت بمصطلح الثقافة المقاولاتية سواء تلك المجسدة في روح المقاول أو المكتسبة بالتعليم المقاولاتي، هذا الأخير الذي يسهم إسهاماً كبيراً في إعداد الثروة البشرية إذ أصبح من خلاله توفير مقاولين قادرين على المخاطرة والاستثمار وبالتالي المساهمة في رفع المستوى الاقتصادي وزيادة رفاهيتهم.

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

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية لهذا البحث تحصلنا على النتائج التالية:

✓ 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 والمجتمع ككل.

✓ هناك مجموعة من الخصائص الشخصية، السلوكية والإدارية التي تتداخل فيما بينها لتشكيل 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 مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين.

## الذائمة

- ✓ 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
- ✓ يهدف التعليم المقاولاتي إلى تزويد الطلبة بالمعرفة وإكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة، فالتعليم المقاولاتي يركز في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدها، وبشكل عام يهدف إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين.
- ✓ إن منهجية التعليم المقاولاتي تركز في محتواها على استراتيجيات التعليم الإبداعية المختلفة كدراسة الحالة، التعليم بالتجربة، التعليم التعاوني....
- ✓ إن بناء برامج للتعليم المقاولاتي يجب أن يمر على مراحل علمية مدروسة تتكيف واحتياجات الطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي.
- ✓ يعتبر تحديد محتوى برامج التعليم المقاولاتي محل اختلاف وجهات نظر الباحثين، حيث أن لكل وجهة نظر في تحديد ما يجب تدريسه للطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي، في حين تبقى المهارات الشاملة (التقنية، الإدارية، الشخصية) عنصرا مشتركا في محتويات برامج التعليم المقاولاتي.
- ✓ إن الطلبة محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم.
- ✓ إن الدراسة كشفت عن عدم وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس والعمر والمستوى والنظام التعليمي...

## الذاتية

✓ إن محتويات برامج التعليم المقاولاتي الحالية تسمح للطلبة باكتساب المهارات التقنية، الإدارية والشخصية.

✓ اتضح بأن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية جدا (أقل من 0.01) بين مختلف محاور التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية.

✓ رفض الفرضية الصفيرية الأولى وبالتالي قبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha < 0.05$  للمهارات التقنية وروح المقاولاتية حيث بلغ معامل الارتباط 0.579 وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01) ما يعني أنه كلما زادت أهمية المهارات التقنية لدى الطلبة كلما أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولاتية لديهم

✓ رفض الفرضية الصفيرية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha < 0.05$  للمهارات الإدارية وروح المقاولاتية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.539 وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01) ما يعني أنه كلما زادت أهمية المهارات الإدارية لدى الطلبة كلما أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولاتية لديهم.

✓ رفض الفرضية الصفيرية الثالثة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha < 0.05$  للمهارات الشخصية وروح المقاولاتية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.549 وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى عال جدا (0.01) ما يعني أنه كلما زادت أهمية المهارات الشخصية لدى الطلبة كلما أدى ذلك إلى تعزيز روح المقاولاتية لديهم.

وانطلاقا من النتائج سالفة الذكر يمكن تقديم جملة من التوصيات:

◀ ضرورة التوسع في تقديم مقررات المقاولاتية وموضوعاتها، بما يتناسب مع حاجة الطلبة في إنشاء وتطوير مؤسسات صغيرة خاصة بهم.

## الذائمة

◀ عدم الاكتفاء بفتح مسارات تكوينية في المقاولاتية على مستوى قسم واحد من الأقسام، وتعميم ذلك مع جميع الكليات والتخصصات في الجامعة، أو على الأقل إدراج مقرر مقياس أو مقياسين في المقاولاتية في كل تخصص.

◀ التفكير في إنشاء برامج خاصة مستقلة بالمقاولاتية على مستوى الجامعة، تعني بتكوين الطلبة في المقاولاتية وتكون تحت إشراف دار المقاولاتية مثلاً.

◀ العمل على خلق حاضنات أعمال ومشاتل على مستوى الجامعات بالتنسيق مع أجهزة الدعم وذلك للمشاريع الإبداعية التي تكون من تصميم الطلبة، قصد ترقية روح المقاولاتية لديهم.

◀ التنوع في طرق وأساليب التدريس للتعليم المقاولاتي باستخدام طرق معمول بها في الجامعات العالمية وعدم الاقتصار على الطرق الكلاسيكية ( إلقاء، بحث... )

◀ نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة وذلك بالاعتماد على الزيارات الميدانية وكذلك مناهج دراسة الحالة للأعمال الحرة الناجحة.

◀ تكوين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس تخصصات المقاولاتية في أساليب التدريس الحديثة والتي تتناسب مع مقررات المقاولاتية.

◀ اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي في الماستر محتواه يكون كالآتي:

# الذاتية

السداسي الأول

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم
		أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
					14-16 أسبوع	
						وحدات التعليم الأساسية
17	6	/	4h 30	7h 30	180h 00	وت أ 1 (إجبارية)
7	3	/	1h 30	3h 00	67h 30	التسيير المحاسبي والمالي في م ص م 1
3	2	/	1h 30	1h 30	45h 00	المقاولاتية وتسيير المورد البشرية
7	3	/	1h 30	3h 00	67h 30	المقاولاتية والمحيط
						وحدات التعليم الاستكشافية
10	3	/	4h 30	4h 30	135h 00	وت إ 1 (إجبارية)
4	3	/	1h 30	1h 30	45h 00	ثقافة المقاولاتية 1
4	3	/	1h 30	1h30	45h 00	الجباية في م ص م
2	2	/	1h 30	1h 30	45h 00	التقنيات الكمية في التسيير
						وحدة التعليم المنهجية
3	1	/	3h 00	1h 30	67h 30	وت م 1 (إجبارية)
2	1	/	1h 30	1h 30	45h 00	منهجية
1	1	/	1h 30	/	22h 30	إنجليزية 1
30		/	12h 00	15h 00	382h 30	مجموع السداسي 1

# الذاتية

السداسي الثاني:

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم
		أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة	16-14 أسبوع	
						وحدات التعليم الأساسية
17	6	/	4h 30	7h 30	180h 00	وت أ 1 (إجبارية)
7	3	/	1h 30	3h 00	67h 30	التسيير المحاسبي والمالي في م ص م 2
3	2	/	1h 30	1h 30	45h 00	الإستراتيجية في م ص م
7	3	/	1h 30	3h 00	67h 30	التسويق في م ص م
						وحدات التعليم الاستكشافية
10	3	/	1h 30	1h 30	45h 00	ثقافة المقاولاتية 2
4	3	/	3h 00		45h 00	دراسة الحالة
4	3	/	1h 30	1h 30	45h 00	إدارة الجودة
2	2	/	1h 30	1h 30	45h 00	تسيير الإبداع في م ص م
						وحدة التعليم المنهجية
3	1	1h 30	1h30	/	45h00	وت م 1 (إجبارية)
2	1	1h 30	/	/	22h 30	إعلام ألي
1	1	/	1h 30		22h 30	انجليزية 2
30		1h30	9h30	12h 00	382h 30	



# الذاتنة

السداسي الثالث:

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم
		أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة	14-16 أسبوع	
						وحدات التعليم الأساسية
17	6	/	4h 30	4h 30	135h 00	وت أ 1 (إجبارية)
7	3	/	1h 30	1h 30	45h 00	إدارة الإنتاج والعمليات في م ص م
7	3	/	1h 30	1h 30	45h 00	طرق التمويل في م ص م
3	2	/	1h 30	1h 30	45h 00	مخطط الأعمال وإنشاء المؤسسة
						وحدات التعليم الاستكشافية
10	3	/	3h 00	3h 00	90h 00	وت إ 1 (إجبارية)
4	3	/	/	1h 30	22h 30	وظيفة البحث والتطوير في م ص م
4	3	/	/	1h 30	22h 30	إدارة الأزمات في م ص م
2	2	/	3h 00		45h 00	تقنيات التفاوض والاتصال
						وحدة التعليم المنهجية
3	2	/	/	3h 00	45h 00	وت م 1 (إجبارية)
3	2	/	/	3h 00	45h 00	قانون الأعمال الخاص بـ م ص م
30		/	6h 00	11h 30	270h 00	مجموع السداسي 3

أما السداسي الرابع فيشمل مقياس الندوة وكذلك مذكرة التخرج.

## الذائفة

---

كما يمكن فتح آفاق جديدة للدراسة قصد التعمق أكثر من بينها:

للأ التربية المقاولاتية: من الروضة إلى الثانوية

للأ واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر: الانجازات والطموحات

# قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية

### أولاً: الكتب

- 1- العبادي هاشم فوزي، إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2008
- 2- الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 6، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999
- 3- الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999
- 4- الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 8، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999
- 5- بلال خلف السكرانة، الريادة وادارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
- 6- وليد سالم محمد الحلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن، 2006
- 7- زيد منير عبوي، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006
- 8- حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطيبية، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن، 2002
- 9- طارق عبد الحميد البدري، أساسيات علم إدارة القيادة، دار الفكر، عمان، 2002
- 10- ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2002
- 11- مجدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم، مستقبل جودة التعليم: التدويل، وريادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية، دار العالم العربي، مصر، 2012
- 12- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009
- 13- \_\_\_\_\_، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011
- 14- مهدي التميمي، مهارات التعليم: دراسات في الفكر و الأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007
- 15- موسوعة المعارف التربوية، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، 2007
- 16- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر، الجزائر، 1998
- 17- عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الاعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، 2007

- 18- عمر علاء الدين زيداني، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، الدار الجامعية، مصر، 2008
- 19- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2006
- 20- فاروق عبده فليه، اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة و اتجاهات حديثة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2003
- 21- فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم و تخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، الأردن، 2007
- 22- صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة و الأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2008
- 23- صلاح عبد القادر النعيمي، المدير القائد و المفكر الاستراتيجي فن و مهارات التفاعل مع الآخرين، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة الإثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008
- 24- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
- 25- قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006
- 26- شبل بدران، سياسة التعليم في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 1993
- 27- ظاهرة كلالدة، القيادة الإدارية، دار زهران، عمان، 1997

## ثانيا: الرسائل والأطروحات الجامعية

- 1- حمزة لفقيه ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولات، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009
- 2- نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2011/2012
- 3- سليمة سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، سنة 2003-2004
- 4- سفيان زابدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009-2010
- 5- رفيق زراولة، تنظيم و هيكلية الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2004

## ثالثا: الدوريات والمؤتمرات

- 1- آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس
- 2- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة القصيم، سبتمبر 2014
- 3- بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 6/7/8 أبريل 2010
- 4- بريش السعيد، بلغسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006
- 5- وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، نشرة المعلومات الاحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مارس 2012
- 6- وفاء رايس، دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 06/07/08/08 أبريل 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 : 06/07/08 أبريل 2010

- 8- يوسف بودلة، عبد الحق بن تفات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول : استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012
- 9- بجاوي مفيدة، إنشاء مؤسسة والمقاولية : هل هي قضية ثقافة؟، مداخلة في الملتقى الدولي حول : المقاولية، التكوين وفرص العمل، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 06/07/08/أفريل 2010
- 10- كمال مرداوي، كمال زموري، الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولية في ظل رهانات اقتصاد السوق، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولية : التكوين وفرص الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 06/07/08/أفريل 2010
- 11- محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية، الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية التكوين وفرص الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، أفريل 2010
- 12- محمد خثيري، ابراهيم زروقي، المقاول بين التغيير والإبداع بالمؤسسة، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007
- 13- مسيكة بوفامة، رابح حمدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دفاتر CREAD، العدد 76، الجزائر، 2006
- 14- ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007،
- 15- نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية 2010
- 16- سوامس رضوان، العلاقة بين البنك والمؤسسة على ضوء الإصلاحات المالية والنقدية الجارية في الجزائر، الملتقى الوطني حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 22-23 أفريل 2003
- 17- عبد الجبار سالمي، التفاعل بين التعليم و المقاولاتية خدمة لاحتياجات السوق ، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الرابعة حول المقاولاتية الشبابية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013
- 18- عبد الرزاق خليل، عادل نعموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة في الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007

19- عدمان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاوماتية والمقاربة بالكفاءة، الملتقى الدولي الأول حول المقاوماتية: التكوين وفرص الأعمال، كلية العموم الاقتصادية، جامعة بسكرة، أبريل 2010

20- صندرة سايبى، سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة، دار المقاوماتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010

21- صندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر 2006

22- صليحة حقيقي، دور الإبداع و الابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الندوة الدولية حول المقاوماتية و الإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007

23- شعيب بنونة، سعاد بوزيدي، المقاوماتية والتنمية الاقتصادية حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الندوة الدولية حول المقاوماتية والإبداع في الدول النامية، خميس مليانة، الجزائر، 2007

24- خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاوماتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013،

رابعا: الوثائق الرسمية

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر في 10 أكتوبر 1993

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 42، مرسوم تنفيذي رقم 190-2000 المؤرخ في 11 جويلية 2000، الصادر في 16 جويلية 2000

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 22 أوت سنة 2001

4- لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادر في 19 جويلية سنة 2006

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 77، قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، الصادر في 15 ديسمبر سنة 2001

6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003

7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996

8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 54، مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 2، الصادر في 10 سبتمبر 2003



- 9- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية ، العدد 35، المرسوم التنفيذي رقم 13-253، المؤرخ في 02 جويلية 2013، الصادر في 7 جويلية 2013
- 10- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية ، العدد 42، المرسوم التنفيذي رقم 98-200، المؤرخ في 9 جوان 1998، الصادر في 14 جوان 1998
- 11- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994
- 12- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003
- 13- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادر بتاريخ 07 جويلية 2013.
- 14- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادر في 11 جانفي 2004
- 15- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004
- 16- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002
- 17- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 14 أبريل 2004، الصادر في 28 أبريل 2004

#### خامسا: الانترنت

1- اليونسكو، التعليم للريادة في الدول العربية، مسودة نيسان 2010

[www.unesco.org/.../EPE\\_Component\\_One\\_Arabic\\_14\\_May\\_2010.pdf](http://www.unesco.org/.../EPE_Component_One_Arabic_14_May_2010.pdf)

2- عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، جامعة الملك سعود، على

الموقع: [cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf](http://cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf)

3- [http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship\\_education](http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education)

4- [www.oecd.org/regional/leed/43202553.pdf](http://www.oecd.org/regional/leed/43202553.pdf)

5- [www.ibda3.mablog.com](http://www.ibda3.mablog.com)

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

7- [www.cgci.dz](http://www.cgci.dz)

8- <http://www.fgar.dz>

9- [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)

المراجع باللغة الأجنبية

أولا: الكتب

- 1- Alain Fayolle, **Introduction à l'entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2005
- 2- Catherine Leger-Janiou, **Le profil du créateur d'entreprise**, Edition L'Harmattan, Canada, 1997
- 3- Charles Hadji, **L'évaluation, règles du jeu**, ESF éditeur, Paris, 6<sup>o</sup> édition 2000
- 3- Hisrich R and Peters M, **Entrepreneurship**, McGraw-Hill, Boston, 5 th Edition, 2002
- 4- James JF Forest and Philip G Altbach, **International handbook of higher education**, Springer, 2007
- 5-Nacer-Eddine Sadi, **la privatisation des entreprises publique en Algerie**, 2<sup>ème</sup> Edition, Office des publications universitaire, France, 2006
- 6- Robert Wtterwulghé, **La PME une entreprise humaine**, De Boeck Université, Paris, 1998
- 7- Sadek BAKHOUCHE, **La relation Education-développement**, OPU, Alger
- 8- Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Edition la découverte & Syros, Paris, 1999

ثانيا: الرسائل الجامعية

- 1- Azzedine Tounés, **L'intention entrepreneuriale**, thèse doctorat, faculté de droit, des SC économiques et de gestion, université de Rouen, France, 2003
- 2- Aziz BOUSLIKHANE, **Enseignement de l'entrepreneuriat : pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial**, thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Nancy 2, 2011
- 3- Loyda Lily GOMEZ SANTOS, **L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université : la contribution de la méthode des cas**, thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Lorraine, 2014

ثالثا: الدوريات والمجلات

- 1-- Azzedine TOUNÉS, **Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France**, Cahiers de recherche du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF, n(03-69), 2003

- 2- Brahim Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc
- 3- Camille CARRIER, **L'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et plan d'affaires**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009
- 4- Colette Henry, Frances Hill, Claire Leitch, **Entrepreneurship Education and training can entrepreneurship be taught?**, Education and Training, Vol. 47, No. 2, 2005
- 5- 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
- 6- Eric A. Hanushek, **Education quality and Economic growth**, the World Bank, Washington DC, 2007
- 7- Isabelle Djanou, **L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité**, revue française de gestion, vol 28, n 138, avril/juin 2002
- 8- Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, **L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants**, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat : entrepreneuriat : Formation et Opportunités d'affaires, université de Biskra, Avril 2010
- 9- Jean-Pierre BECHARD, Denis GREGOIRE, **Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009
- 10- Jean-Pierre BECHARD, **Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation**, cahier de recherche no 94-11-02, Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Montréal
- 11- Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, **Entrepreneuriat et développement économique**, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005
- 12- 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
- 13- Le Fond de garantie des crédits aux PME, **Le Garant**, Bulletin d'information édité par le fond de garantie des crédits aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011
- 14- Mohamed Arezki Isli, **La création d'entreprise en Algérie**, Les cahiers du CREAD, n 73, Algérie, 2005
- 15- Thierry Verstraete et Alain Fayolle, **Paradigme et entrepreneuriat**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n 1, 2005
- 16- UNESCO, **world conference on higher education, Higher Education in the Twenty-First Century: Vision and Action**, 9 October 1998

17- UNESCO, **Forum on higher education, Research and knowledge**, February 2009

رابعاً: مواقع الانترنت

1- Anne-Françoise Lambert, Jean Donnay et autres, **Réalisation d'une boîte a outils pédagogique qui contribuent au développement de l'esprit d'entreprendre à l'attention des enseignants et étudiants de l'enseignement secondaire**, Mai, 2005, p 16. Sur le site : [www.freefondation.be](http://www.freefondation.be)

د عملو

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

- قسم علوم التسيير -

الموضوع: استبيان

السلام عليكم .....

أخي الطالب

في إطار القيام بدراسة إستكشافية لمتطلبات الحصول على شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير والتي يتمحور موضوعها حول "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي -دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة"، يشرفنا أن نضع بين يديك هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف هذه الدراسة آمليين بذلك تعاونك معنا، لذا نرجوا منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه الدراسة.

اشراف:

أ.د رحماني موسى

الطالب:

الجودي محمد علي

السنة الجامعية:

2015 - 2014

أولاً: البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر ✓

أنثى ✓

2- العمر:

من 20 سنة إلى 25 سنة ✓

من 26 سنة إلى 31 سنة ✓

من 32 سنة إلى 40 سنة ✓

3- النظام التعليمي خلال مرحلة الليسانس:

كلاسيك ✓

ل م د ✓

4- المستوى:

السنة أولى ماستر ✓

السنة الثانية ماستر ✓

5- هل تشغل وظيفة أو عملاً:  نعم  لا

الجزء الثاني: اعتقد أنني الشخص الذي:

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق بشدة	غير موافق
01	له القدرة على أن يكتشف فرص للعمل ويقتنصها					
02	يمكنه تقديم شيء جديد في عمله					
03	يمكنه أن يتخذ قرارات في ظل عدم التأكد					
04	يستطيع تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف					
05	لديه الرغبة في تحقيق النجاح ولا يخشى الفشل					
06	يفضل أن يؤدي عمله على أكمل وجه					
07	يفضل أن يكون سابقا لجعل الأحداث في صالحه					
08	يتصرف على أساس توقعات محسوبة ولا يخشى الفشل					
09	يعتمد في نجاحه على ما اكتسبه من معارف ومؤهلات علمية					
10	يدقق في المعلومات ويفسرها بحثا عن أية فرصة لتحقيق النجاح في العمل					
11	يبادر بتوفير أحسن الظروف وإتاحة الفرصة لمن يعملون معه					
12	متفائل رغم عوائق المحيط					

الجزء الثالث:

إن المعارف التي تلقيتها خلال دراستي في الجامعة تسمح لي بأن:

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق بشدة	غير موافق
13	استلهم أفكار المشاريع والمفاضلة بينها					
14	أضع فكرة مبدئية للبدء بمشروع صغير					
15	أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع الصغيرة					
16	أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات .					
17	استطيع تحليل بيئة أعمال المؤسسات الصغيرة لتحديد الفرص والتهديدات					



					أتمكن من تحليل المحيط الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة	18
					أعرف تأثير المحيط الاقتصادي على المؤسسات الصغيرة	19
					استطيع العمل ضمن فريق بفعالية	20
					أحدد أهداف أي مشروع استثماري بدقة	21
					أضع خطط عمل واضحة لبلوغ أهداف مشروع استثماري	22
					أسير مؤسستي وفق الأسس العلمية	23
					اتخذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسة	24
					أتحكم في الجوانب الأساسية في إدارة الموارد البشرية	25
					أتحكم في الجوانب الأساسية في التسويق وإدارة المبيعات	26
					أتحكم في الجوانب الأساسية في التسيير المالي وتسيير الخزينة	27
					أتحكم في الجوانب الأساسية للمحاسبة في المؤسسة	28
					أضع قواعد علمية لمراقبة تنفيذ الخطط	29
					أضع معايير لتقييم أداء المؤسسة والعاملين	30
					أفاوض بسهولة مع الموردين والزبائن والعمال	31
					أضع خطة إستراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو والتوقع الجيد	32
					أعمل على تنمية روح الإبداع والابتكار الشخصي	33
					أتحمل المسؤولية كاملة عندما أتعرض للفشل	34
					أحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة للمؤسسة	35
					أغامر برأس المال وتحمل المخاطرة	36
					أقدم أشياء جديدة في المؤسسة (منتوج جديد، أسواق جديدة، طرق عمل جديدة)	37
					أنابر حتى تحقيق أهداف المؤسسة	38
					أتحكم في مهارات التواصل مع الآخرين	39

## قائمة الأساتذة المحكمين:

البيان	اسم الأستاذ المحكم	الدرجة العلمية والجامعة
01	أ.د قادري محمد الطاهر	أستاذ التعليم العالي - جامعة الجلفة
02	أ.د لخلف عثمان	أستاذ التعليم العالي - جامعة الجزائر 3
03	د. نوي طه حسين	أستاذ محاضر - أ - جامعة الجلفة -
04	د. قرش عبد القادر	أستاذ محاضر - أ - جامعة الأغواط
05	أ. سالت محمد مصطفى	أستاذ مساعد - أ - جامعة الجلفة -

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	39

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	12

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	9

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	11

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	7

**الجنس**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	48	36,4	36,4	36,4
انثى	84	63,6	63,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

**العمر**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	29	22,0	22,0	22,0
26-31	86	65,2	65,2	87,1
32-40	17	12,9	12,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

التعليمي النظام

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
كلاسيك	91	68,9	68,9	68,9
Valid المدي	41	31,1	31,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ماستر اولى	70	53,0	53,0	53,0
Valid ماستر ثانية	62	47,0	47,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الوظيفة شغل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
نعم	57	43,2	43,2	43,2
Valid لا	75	56,8	56,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ويقتنصها للعمل فرص يكتشف أن على القدرة له	132	1	5	3,55	,911
عمله في جديد شيء تقديم يمكنه	132	1	5	3,96	,952
التأكد عدم ظل في قرارات يتخذ أن يمكنه	132	1	5	3,05	1,161
الظروف أسوا في الأهداف أفضل تحقيق يستطيع	132	1	5	3,33	1,046
الفشل يخشى ولا النجاح تحقيق في الرغبة لديه	132	2	5	4,23	,818
وجه أكمل على عمله يؤدي أن يفضل	132	2	5	4,66	,590
صالحه في الأحداث لجعل سابقا يكون أن يفضل	132	1	5	4,04	,833
الفشل يخشى ولا محسوبة توقعات أساس على يتصرف	132	1	5	3,87	,936
علمية ومؤهلات معارف من اكتسبه ما على نجاحه في يعتمد	132	1	5	4,23	,843
العمل في النجاح لتحقيق فرصة أية عن بحثا ويفسر ها المعلومات في يدقق	132	1	5	4,08	,856
معه يعملون لمن الفرصة وإتاحة الظروف أحسن بتوفير يبادر	132	2	5	4,30	,749
المحيط عوائق رغم متفائل	132	1	5	4,05	,932
بينها والمفاضلة المشاريع أفكار استلهم	132	1	5	3,61	1,031

صغير بمشروع للبدء مبدئية فكرة أضع	132	1	5	4,04	,851
الصغيرة المشاريع في الاستثمار تحكم التي القواعد أفهم	132	1	5	3,62	,993
. المعلومات تكنولوجيا مجال في الحديثة والتقنيات الأساليب أتقن	132	1	5	3,46	,960
والتهديدات الفرص لتحديد الصغيرة المؤسسات أعمال بيئة تحليل استطيع	132	1	5	3,36	,982
الصغيرة للمؤسسات الاجتماعي المحيط تحليل من أتمكن	132	1	5	3,55	,983
الصغيرة المؤسسات على الاقتصادي المحيط تأثير أعراف	132	1	5	3,60	,890
بفعالية فريق ضمن العمل استطيع	132	2	5	4,17	,802
بدقة استثماري مشروع أي أهداف أحدد	132	1	5	3,63	,960
استثماري مشروع أهداف لبلوغ واضحة عمل خطط أضع	132	1	5	3,92	,879
العلمية الأسس وفق مؤسستي أسير	132	2	5	3,99	,869
المؤسسة في الإستراتيجية القرارات اتخذ	132	1	5	3,86	,947
البشرية الموارد إدارة في الأساسية الجوانب في أتحمك	132	1	5	3,82	,872
المبيعات وإدارة التسويق في الأساسية الجوانب في أتحمك	132	1	5	3,58	,973
الخزينة وتسيير المالي التسيير في الأساسية الجوانب في أتحمك	132	1	5	3,48	1,088
المؤسسة في للمحاسبة الأساسية الجوانب في أتحمك	132	1	5	3,45	1,107
الخطط تنفيذ لمراقبة علمية قواعد أضع	132	1	5	3,73	,981
والعاملين المؤسسة أداء لتقييم معايير أضع	132	1	5	3,97	,882
والعمال والزبائن الموردين مع بسهولة أتفاوض	132	1	5	3,98	,941
الجيد والتموقع النمو وتحقق التنافسية المزايا تستغل إستراتيجية خطة أضع	132	1	5	3,76	,917
الشخصي والابتكار الإبداع روح تنمية على أعمل	132	1	5	4,11	,918
للفشل أتعرض عندما كاملة المسؤولية أتحمل	132	1	5	4,21	1,012
للمؤسسة جديدة مكاسب بتحقيق يسمح الذي التغيير أحدث	132	1	5	3,92	,925
المخاطرة وتحمل المال برأس أغامر	132	1	5	3,39	1,110
عمل طرق جديدة، أسواق جديد، منتج) المؤسسة في جديدة أشياء أقدم (جديدة)	132	1	5	3,95	,911
المؤسسة أهداف تحقيق حتى أثار	132	1	5	4,34	,855
الأخرين مع التواصل مهارات في أتحمك	132	1	5	4,12	1,004
Valid N (listwise)	132				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الروح	132	2,58	4,83	3,9457	,48515
التقنية	132	2,22	4,89	3,6709	,59312
الادارية	132	1,27	5,00	3,7769	,65665
الشخصية	132	1,00	5,00	4,0054	,67155
Valid N (listwise)	132				

### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الروح	22,396	131	,000	,94571	,8622	1,0292
التقنية	12,995	131	,000	,67088	,5688	,7730
الادارية	13,592	131	,000	,77686	,6638	,8899
الشخصية	17,201	131	,000	1,00541	,8898	1,1210

### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الروح	ذكر	48	3,9427	,50446	,07281
	انثى	84	3,9474	,47684	,05203

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الروح	Equal variances assumed	,129	,720	-,053	130	,957	-,00471	,08812	-,17904	,16962
	Equal variances not assumed			-,053	93,450	,958	-,00471	,08949	-,18241	,17299

### Group Statistics

	المستوى	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الروح	ماستر اولى	70	3,9690	,46909	,05607
	ماستر ثانية	62	3,9194	,50520	,06416

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الروح	Equal variances assumed	,011	,916	,586	130	,559	,04969	,08482	-,11812	,21750
	Equal variances not assumed			,583	125,193	,561	,04969	,08521	-,11894	,21832

### Group Statistics

	الوظيفة بشغل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الروح	نعم	57	3,9298	,50587	,06700
	لا	75	3,9578	,47188	,05449

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الروح	Equal variances assumed	,042	,839	-,327	130	,744	-,02795	,08554	-,19719	,14128
	Equal variances not assumed			-,324	116,125	,747	-,02795	,08636	-,19900	,14310

### Group Statistics

	التعليمي النظام	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الروح	كلاسيك	91	3,9332	,47291	,04957
	المدي	41	3,9736	,51621	,08062

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الروح	Equal variances assumed	,594	,442	-,442	130	,659	-,04043	,09153	-,22152	,14066
	Equal variances not assumed			-,427	71,431	,671	-,04043	,09464	-,22912	,14826

### ANOVA

العمر

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7,184	25	,287	,807	,725
Within Groups	37,725	106	,356		
Total	44,909	131			

### Correlations

		الروح	التقنية	الادارية	الشخصية
الروح	Pearson Correlation	1	,579**	,539**	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
التقنية	Pearson Correlation	,579**	1	,577**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132
الادارية	Pearson Correlation	,539**	,577**	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132
الشخصية	Pearson Correlation	,549**	,593**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### Correlations

		الروح	التعليم
الروح	Pearson Correlation	1	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	132	132
التعليم	Pearson Correlation	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652 <sup>a</sup>	,425	,411	,37227	1,887

a. Predictors: (Constant), الادارية, التقنية, الشخصية

b. Dependent Variable: الروح

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,734	,230		7,542	,000
	التقنية	,264	,072	,322	3,658	,000
	الادارية	,157	,067	,212	2,331	,021
	الشخصية	,163	,067	,225	2,440	,016

a. Dependent Variable: الروح

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,7114	4,5740	3,9457	,31616	132
Residual	-,98328	1,37987	,00000	,36798	132
Std. Predicted Value	-3,904	1,987	,000	1,000	132
Std. Residual	-2,641	3,707	,000	,988	132

a. Dependent Variable: الروح

له القدرة على أن يكتشف فرص للعمل ويقتصرها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
غير موافق بشدة	4	3,0	3,0	3,0
غير موافق	9	6,8	6,8	9,8
موافق بدرجة متوسطة	47	35,6	35,6	45,5
موافق	55	41,7	41,7	87,1
موافق بشدة	17	12,9	12,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يمكنه تقديم شيء جديد في عمله

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	12	9,1	9,1	9,8
متوسطة بدرجة موافق	20	15,2	15,2	25,0
موافق	57	43,2	43,2	68,2
بشدة موافق	42	31,8	31,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يمكنه أن يتخذ قرارات في ظل عدم التأكد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
بشدة موافق غير	8	6,1	6,1	6,1
موافق غير	41	31,1	31,1	37,1
متوسطة بدرجة موافق	39	29,5	29,5	66,7
موافق	24	18,2	18,2	84,8
بشدة موافق	20	15,2	15,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يستطيع تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	28	21,2	21,2	23,5
متوسطة بدرجة موافق	43	32,6	32,6	56,1
موافق	38	28,8	28,8	84,8
بشدة موافق	20	15,2	15,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

لديه الرغبة في تحقيق النجاح ولا يخشى الفشل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	4	3,0	3,0	3,0
متوسطة بدرجة موافق	20	15,2	15,2	18,2
موافق	49	37,1	37,1	55,3
بشدة موافق	59	44,7	44,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يفضل أن يؤدي عمله على أكمل وجه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	1	,8	,8	,8
متوسطة بدرجة موافق	5	3,8	3,8	4,5
موافق	32	24,2	24,2	28,8
بشدة موافق	94	71,2	71,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يفضل أن يكون سابقا لجعل الأحداث في صالحه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	5	3,8	3,8	4,5
متوسطة بدرجة موافق	22	16,7	16,7	21,2
موافق	64	48,5	48,5	69,7
بشدة موافق	40	30,3	30,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يتصرف على أساس توقعات محسوبة ولا يخشى الفشل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	11	8,3	8,3	9,1
متوسطة بدرجة موافق	28	21,2	21,2	30,3
موافق	56	42,4	42,4	72,7
بشدة موافق	36	27,3	27,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يعتمد في نجاحه على ما اكتسبه من معارف ومؤهلات علمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	3	2,3	2,3	3,0
متوسطة بدرجة موافق	20	15,2	15,2	18,2
موافق	49	37,1	37,1	55,3
بشدة موافق	59	44,7	44,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يدقق في المعلومات ويفسرها بحثًا عن أية فرصة لتحقيق النجاح في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	4	3,0	3,0	3,8
متوسطة بدرجة موافق	25	18,9	18,9	22,7
موافق	55	41,7	41,7	64,4
بشدة موافق	47	35,6	35,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

يبادر بتوفير أحسن الظروف وإتاحة الفرصة لمن يعملون معه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
متوسطة بدرجة موافق	14	10,6	10,6	12,9
موافق	56	42,4	42,4	55,3
بشدة موافق	59	44,7	44,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

متفائل رغم عوائق المحيط

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	7	5,3	5,3	6,1
متوسطة بدرجة موافق	27	20,5	20,5	26,5
موافق	47	35,6	35,6	62,1
بشدة موافق	50	37,9	37,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

استلهم أفكار المشاريع والمفاضلة بينها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	4	3,0	3,0	3,0
موافق غير	15	11,4	11,4	14,4
متوسطة بدرجة موافق	36	27,3	27,3	41,7
موافق	50	37,9	37,9	79,5
بشدة موافق	27	20,5	20,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أضع فكرة مبدئية للبدء بمشروع صغير

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	6	4,5	4,5	5,3
متوسطة بدرجة موافق	21	15,9	15,9	21,2
موافق	63	47,7	47,7	68,9
بشدة موافق	41	31,1	31,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع الصغيرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	14	10,6	10,6	12,9
متوسطة بدرجة موافق	39	29,5	29,5	42,4
موافق	50	37,9	37,9	80,3
بشدة موافق	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	19	14,4	14,4	15,2
متوسطة بدرجة موافق	52	39,4	39,4	54,5
موافق	38	28,8	28,8	83,3
بشدة موافق	22	16,7	16,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

استطيع تحليل بيئة أعمال المؤسسات الصغيرة لتحديد الفرص والتهديدات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	21	15,9	15,9	18,2
متوسطة بدرجة موافق	52	39,4	39,4	57,6
موافق	38	28,8	28,8	86,4
بشدة موافق	18	13,6	13,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتمكن من تحليل المحيط الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	21	15,9	15,9	17,4
متوسطة بدرجة موافق	31	23,5	23,5	40,9
موافق	58	43,9	43,9	84,8
بشدة موافق	20	15,2	15,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أعرف تأثير المحيط الاقتصادي على المؤسسات الصغيرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	9	6,8	6,8	9,1
متوسطة بدرجة موافق	44	33,3	33,3	42,4
موافق	58	43,9	43,9	86,4
بشدة موافق	18	13,6	13,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

استطيع العمل ضمن فريق بفعالية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
متوسطة بدرجة موافق	24	18,2	18,2	20,5
موافق	53	40,2	40,2	60,6
بشدة موافق	52	39,4	39,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أحدد أهداف أي مشروع استثماري بدقة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	12	9,1	9,1	10,6
متوسطة بدرجة موافق	46	34,8	34,8	45,5
موافق	45	34,1	34,1	79,5
بشدة موافق	27	20,5	20,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	



أسير مؤسستي وفق الأسس العلمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موافق غير	7	5,3	5,3	5,3
متوسطة بدرجة موافق	29	22,0	22,0	27,3
Valid موافق	54	40,9	40,9	68,2
بشدة موافق	42	31,8	31,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أضع خطط عمل واضحة لبلوغ أهداف مشروع استثماري

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	7	5,3	5,3	6,1
Valid متوسطة بدرجة موافق	29	22,0	22,0	28,0
موافق	59	44,7	44,7	72,7
بشدة موافق	36	27,3	27,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

اتخذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	11	8,3	8,3	9,1
Valid متوسطة بدرجة موافق	30	22,7	22,7	31,8
موافق	53	40,2	40,2	72,0
بشدة موافق	37	28,0	28,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتحكم في الجوانب الأساسية في إدارة الموارد البشرية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	5	3,8	3,8	4,5
متوسطة بدرجة موافق	43	32,6	32,6	37,1
موافق	51	38,6	38,6	75,8
بشدة موافق	32	24,2	24,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتحكم في الجوانب الأساسية في التسويق وإدارة المبيعات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	11	8,3	8,3	10,6
متوسطة بدرجة موافق	50	37,9	37,9	48,5
موافق	42	31,8	31,8	80,3
بشدة موافق	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتحكم في الجوانب الأساسية في التسيير المالي وتسيير الخزينة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	5	3,8	3,8	3,8
موافق غير	20	15,2	15,2	18,9
متوسطة بدرجة موافق	40	30,3	30,3	49,2
موافق	41	31,1	31,1	80,3
بشدة موافق	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتحكم في الجوانب الأساسية للمحاسبة في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	4,5	4,5	4,5
موافق غير	20	15,2	15,2	19,7
متوسطة بدرجة موافق	41	31,1	31,1	50,8
موافق	39	29,5	29,5	80,3
بشدة موافق	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أضع قواعد علمية لمراقبة تنفيذ الخطط

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	15	11,4	11,4	12,9
متوسطة بدرجة موافق	29	22,0	22,0	34,8
موافق	57	43,2	43,2	78,0
بشدة موافق	29	22,0	22,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أضع معايير لتقييم أداء المؤسسة والعاملين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	,8	,8	,8
موافق غير	6	4,5	4,5	5,3
متوسطة بدرجة موافق	29	22,0	22,0	27,3
موافق	56	42,4	42,4	69,7
بشدة موافق	40	30,3	30,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتفاوض بسهولة مع الموردين والزبائن والعمال

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	4	3,0	3,0	5,3
متوسطة بدرجة موافق	29	22,0	22,0	27,3
موافق	52	39,4	39,4	66,7
بشدة موافق	44	33,3	33,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أضع خطة إستراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو والتموقع الجيد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	9	6,8	6,8	8,3
متوسطة بدرجة موافق	36	27,3	27,3	35,6
موافق	57	43,2	43,2	78,8
بشدة موافق	28	21,2	21,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أعمل على تنمية روح الإبداع والابتكار الشخصي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	3	2,3	2,3	4,5
متوسطة بدرجة موافق	22	16,7	16,7	21,2
موافق	53	40,2	40,2	61,4
بشدة موافق	51	38,6	38,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتحمل المسؤولية كاملة عندما أتعرض للفشل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	2,3	2,3	2,3
موافق غير	6	4,5	4,5	6,8
متوسطة بدرجة موافق	20	15,2	15,2	22,0
موافق	34	25,8	25,8	47,7
بشدة موافق	69	52,3	52,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة للمؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	8	6,1	6,1	7,6
متوسطة بدرجة موافق	26	19,7	19,7	27,3
موافق	59	44,7	44,7	72,0
بشدة موافق	37	28,0	28,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أغامر برأس المال وتحمل المخاطرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	4,5	4,5	4,5
موافق غير	25	18,9	18,9	23,5
متوسطة بدرجة موافق	34	25,8	25,8	49,2
موافق	45	34,1	34,1	83,3
بشدة موافق	22	16,7	16,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

(جديدة عمل طرق جديدة، أسواق جديد، منتوج) المؤسسة في جديدة أشياء أقدم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	4	3,0	3,0	4,5
متوسطة بدرجة موافق	34	25,8	25,8	30,3
موافق	51	38,6	38,6	68,9
بشدة موافق	41	31,1	31,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أثابر حتى تحقيق أهداف المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	1,5	1,5	1,5
موافق غير	2	1,5	1,5	3,0
متوسطة بدرجة موافق	15	11,4	11,4	14,4
موافق	43	32,6	32,6	47,0
بشدة موافق	70	53,0	53,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

أتحكم في مهارات التواصل مع الآخرين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	4,5	4,5	4,5
موافق غير	3	2,3	2,3	6,8
متوسطة بدرجة موافق	14	10,6	10,6	17,4
موافق	55	41,7	41,7	59,1
بشدة موافق	54	40,9	40,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	