

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البليدة 2- لونيبي علي-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

اطروحة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د تخصص علم النفس العمل
والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
موضوع

محددات نجاح اصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من دعم اجهزة الدولة
- دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الناجحة والفاشلة

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

أ. د. ربح الله عبد القادر

• الأوس هادي

لجنة المناقشة:

أ. د . نعموني مراد رئيسا
أ. د . ربح الله عبد القادر..... مشرفا
أ. د . مرزوقي محمد..... مناقش
أ. د بوعمامة سماعيل مناقش
د. جوابي لخضر..... مناقش
د. إبراهيم رابح عبد القادر مناقش

السنة الجامعية: 2025-2024

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر له على أن تتم بنعمته الصالحات.

الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل ربح الله عبد القادر الذي أشرف على هذا العمل ولم ييخل علينا بالجهد والتوجيه والنصح .

والشكر والتقدير كذلك لكل الأساتذة الكرام الذين شاركونا بالنصح والتوجيه:

الأستاذ إبراهيم راجح عبد القادر – جامعة البليدة 02 لوئيسي علي-

الاستاذ نعموني مراد – جامعة البليدة 02 لوئيسي علي-

الاستاذ جوايي لخضر – جامعة البليدة 02 لوئيسي علي-

الاستاذ مرزوقي محمد – جامعة ابن خلدون تيارت –

الاستاذ لوسيف السعيد - بجامعة الجزائر 02-

السيد حسيني مراد المدير الفرعي لدعم النشاط بالمديرية العامة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر الى كل الزملاء ومدراء وكالات الدعم الذين ساندونا طيلة مشوار الدراسة الميدانية وسهلوا علينا كل العقبات.

والشكر موصول كذلك الى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم تقييم هذا العمل وعلى الملاحظات التي أبدوها.

كما أتقدم بالشكر الى كل عمال وعاملات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تيبازة الذين شاركوا في هذا العمل بالرأي والإقتراح.

كما أشكر زوجتي الفاضلة على تفهمها وصبرها الى حين إتمام هذا العمل المتواضع.

الإهداء

الى أبي وأمي.

الى زوجتي

الى إخوتي وأخواتي

الى عائلة الأوس و بوعليلي كبيراً وصغيراً

الى كل من له الفضل على بعد الله سبحانه وتعالى

اليهم جميعاً

أهدي هذا العمل المتواضع

الملخص:

تعتبر المحددات التي يمتلكها المقاولون الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم أهم المعايير والعوامل المساهمة في نجاح المؤسسات المصغرة، وذلك لأهميتها في بقاء المؤسسات والشركات واستمراريتها، فالمقاول الذي لا يسعى الى الرفع وتقوية وتطوير وتنمية محدداته النفسية والشخصية والاقتصادية يكون مصير مؤسسته الفشل والإضمحلال ومن ثم الزوال، فإيجابية المحددات النفسية وقوة المحددات الشخصية وارتفاع المحددات الاقتصادية تساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات المتعددة وبالتالي مواجهة التحديات بجميع أنواعها من التضخم، تغير في السياسات الحكومية والاستراتيجيات السياسية والدولية وحتى الازمات الصحية، ناهيك عن شدة المنافسة والآثار التي تعود على هذه المؤسسات الصغيرة، كما أن المقاول صاحب كل هذه المحددات يوفر البدائل والحلول السريعة لمختلف المشكلات التي يمكن أن تعترضه وتعترض مؤسسته أو شركته.

بالإستناد على النموذج النظري المفترض، فإن هذه الدراسة استخدمت معطيات مستقاة من 372 مقاول صاحب مؤسسة مصغرة مستفيد من أجهزة الدعم والتي تشكل عينة البحث، ومن أجل اختبار النموذج النظري تم تحديد ثمانية (08) فرضيات وقياس مدى صدقها وتحققها، بحيث توضح هذه الفرضيات وتحدد طبيعة العلاقة والتأثير بين متغير المحددات (النفسية، الشخصية، الاقتصادية، الاجتماعية) ومتغير النجاح والفشل، كما تبحث عن وجود الفروق بين مجموعتي الناجحين والفاشلين.

لقد أوضحت النتائج الى وجود تأثير قوي دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (سلوك المخاطرة، القدرات والإمكانيات، الثقافة المقاولاتية، الاتصالية التسويقية) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح، كما كشفت الدراسة على وجود تأثير متوسط دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (الابداع والابتكار، المواقف والإتجاهات، الدافعية للإنجاز، القيادة) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح، بالإضافة الى وجود تأثير ضعيف دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (الإمكانيات المالية، القدرة التنافسية) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح، كما خلصت الدراسة الى عدم وجود تأثير دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (المناخ الإقتصادي، القدرة البشرية العاملة، المحيط الإجتماعي والعائلي) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح.

كشفت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات النفسية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الشخصية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية، إلا أن الدراسة لم تجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية.

وقد إقتُرحت الدراسة على أجهزة الدعم والقائمين عليها المحددات الواجب أخذها بعين الإعتبار وقياسها قبل الشروع في عملية تمويل هذه المؤسسات المصغرة وهذا من أجل الرفع من إمكانية تحقيق النجاح لأصحاب هذه المؤسسات، وبالتالي تسليم القروض لأفراد مناسبين يمكنهم تحقيق الرقي والإزدهار والتطور.

الكلمات المفتاحية: المحددات، المقاول، النجاح، الفشل، أجهزة الدعم

Abstract:

The determinants possessed by young entrepreneurs who benefit from support devices are considered the most important criteria and factors contributing to the success of small enterprises, due to their importance in the survival and continuity of institutions and companies. The contractor who does not seek to raise, strengthen, develop and grow his psychological, personal and economic determinants will see his institution fail, decline and then disappear. The positivity of psychological determinants, the strength of personal determinants and the rise of economic determinants help institutions adapt to multiple changes and thus face challenges of all kinds, from inflation, changes in government policies and political and international strategies, and even health crises, not to mention the intensity of competition and the effects that affect these small enterprises. The contractor who has all these determinants also provides alternatives and quick solutions to the various problems that may confront him and his institution or company. Based on the hypothesized theoretical model, this study used data obtained from 372 entrepreneurs who own a small business and benefit from support devices, which constitute the research sample. In order to test the theoretical model, eight (08) hypotheses were identified and their validity and verification were measured, so that these hypotheses clarify and determine the nature of the relationship and influence between the variable of determinants (psychological, social, economic, social) and the variable of success and failure, and also search for the existence of differences between the two groups of successful and unsuccessful people.

The results showed that there is a strong statistically significant effect between each of the dimensions (risk behavior, capabilities and potential, entrepreneurial culture, marketing communication) of the sample members under study and success. The study also revealed a moderate statistically significant effect between each of the dimensions (creativity and innovation, attitudes and trends, motivation to achieve, leadership) of the sample members under study and success. In addition, there is a weak statistically significant effect between each of the dimensions (financial capabilities, competitive ability) of the sample members under study and success. The study also concluded that there is no statistically significant

effect between each of the dimensions (economic climate, human working capacity, social and family environment) of the sample members under study and success.

The study revealed the existence of statistically significant differences between successful and unsuccessful entrepreneurs according to psychological determinants, the existence of statistically significant differences between successful and unsuccessful entrepreneurs according to personal determinants, and the existence of statistically significant differences between successful and unsuccessful entrepreneurs according to economic determinants, but the study did not find statistically significant differences between successful and unsuccessful entrepreneurs according to social determinants. The study suggested to the support agencies and those in charge of them the determinants that must be taken into consideration and measured before starting the process of financing these micro-enterprises in order to increase the possibility of achieving success for the owners of these institutions, and thus handing over loans to suitable individuals who can achieve advancement, prosperity and development.

Keywords: determinants, contractor, success, failure, support devices

فهرس محتويات البحث

أ.....	شكر وتقدير
ب.....	الاهداء
ج.....	الملخص
1.....	مقدمة

الباب الاول : الجانب النظري الفصل الاول : الاطار النظري لاشكالية البحث

4.....	تمهيد
5.....	1-الدراسات السابقة:
5.....	1-1- الدراسات السابقة التي تناولت النجاح:
10.....	1-2-الدراسات السابقة التي تناولت الفشل:
16.....	1-3-الدراسات التي تناولت المؤسسات المصغرة أو المقاولاتية
27.....	1-4-تعقيب عام على الدراسات السابقة:
31.....	2-إشكالية الدراسة و تساؤلاتها
36.....	3- الفرضيات :
37.....	4- أسباب اختيار الموضوع.....
37.....	5- أهداف الدراسة.....
38.....	6- أهمية الدراسة.....
39.....	7- التعريف بمفاهيم البحث :
39.....	7-1- النجاح.....
41.....	7-2- الفشل:
42.....	7-3- المداول:
45.....	7-4- المؤسسات المصغرة.....
47.....	7-5- أجهزة الدعم.....
49.....	7-6- محددات النجاح والفشل:
50.....	8- المنهج المتبع في الدراسة:

الفصل الثاني : محددات النجاح

51.....	تمهيد.....

51	المحددات النفسية:
51	1- الإبداع والابتكار
51	1-1- تعريف الإبداع والابتكار
54	1-2- أهمية الإبداع والابتكار
56	1-3- خصائص الإبداع والابتكار :
59	1-4- الأركان الأساسية للإبداع والابتكار
61	1-5- مراحل وخطوات العملية الإبداع والابتكارية :
64	2. الدافعية للإنجاز
64	2-1- تعريف الدافعية للإنجاز
68	2-2- مكونات الدافعية للإنجاز :
69	2-3- أبعاد الدافعية للإنجاز :
69	2-4- أهمية الدافع الإنجاز :
71	2-5- العوامل المؤثرة في دوافع الإنجاز :
73	2-6- قياس دافعية الإنجاز :
76	3- سلوك المخاطرة
76	3-1- تعريف المخاطرة :
77	3-2- أهمية سلوك المخاطرة
80	3-3- العوامل المسؤولة عن سلوك المخاطرة
82	3-4- أدوات تقييم سلوك المخاطرة :
83	3-5- خصائص وسمات الشخص المخاطر
85	4- المواقف والاتجاهات :
85	4-1- تعريف الموقف والاتجاه :
87	4-2- أنواع المواقف والاتجاهات :
89	4-3- عناصر المواقف والاتجاهات :
89	4-4- خصائص الاتجاهات والمواقف :
90	4-5- مكونات الاتجاهات والمواقف :
91	4-6- تكوين الاتجاهات وطرق تغييرها :

92	المحددات الشخصية :
92	1- الثقافة المقاوالاتية:
92	1-1- تعريف الثقافة المقاوالاتية:
97	1-2- أهمية الثقافة المقاوالاتية :
98	1-3- عناصر الثقافة المقاوالاتية :
99	1-4- قياس الثقافة المقاوالاتية :
99	1-5- خصائص الثقافة المقاوالاتية :
100	2- القدرات والكفاءات
100	2-1- تعريف القدرات والكفاءات
102	2-2- طبيعة القدرات والكفاءات المقاوالاتية ومحدداتها
103	2-3- طرق قياس القدرات والكفاءات المقاوالاتية
105	2-4- تصنيف الكفاءات :
106	3- القيادة
106	3-1- تعريف القيادة
108	3-2- أهمية القيادة:
108	3-3- نظريات القيادة
110	3-4- أنماط القيادة:
111	3-5- إكتشاف العناصر القيادية:
112	4- الاتصال
112	4-1- تعريف الاتصال
113	4-2- أهمية الإتصال :
114	4-3- مقومات الإتصال
115	4-4- قنوات الإتصال
116	4-5- عناصر وأبعاد عملية الإتصال :
117	4-6- العوامل المؤثرة على فعالية الاتصال
119	المحددات الاجتماعية:
119	1- المحيط الاجتماعي:

119	1-1- تعريف المحيط الإجتماعي
122	2-1- أهمية الجماعة
123	3-1- أنواع الجماعات :
124	4-1- خصائص الجماعة الفعالة
125	5-1- تأثير الجماعة على الفرد
126	2- المحيط العائلي
126	1-2- تعريف المحيط العائلي :
127	2-2- أنواع الأسرة
128	3-2- أهمية العائلة (الأسرة) :
129	4-2- وظائف الأسرة
130	5-2- الأسرة و اصحاب المؤسسات والمقاولين الجزائريين :
131	المحددات الاقتصادية
131	1- الموارد المالية
131	1-1- تعريف الموارد المالية :
131	2-1- مصادر الموارد المالية
134	3-1- أهمية الموارد المالية
135	4-1- إدارة الموارد المالية :
136	2- القدرة التنافسية
136	1-2- تعريف القدرة التنافسية advantage Competitive :
137	2-2- أهمية القدرة التنافسية:
138	3-2- الإستراتيجيات التنافسية:
139	4-2- مؤشرات قياس التنافسية
140	3- المناخ الإستثماري
140	1-3- تعريف المناخ الإستثماري Investment Climate
141	2-3- أهمية مناخ الإستثمار
141	3-3- مكونات المناخ الإستثماري
142	4-3- مقومات مناخ الإستثمار

143	4- القوى العاملة.....
143	1-4 تعريف القوى العاملة :
143	2-4 أهمية التخطيط للقوى العاملة :
144	3-4 خطوات التخطيط القوى العاملة

الفصل الثالث: المؤسسة المصغرة وأجهزة الدعم

150	تمهيد
150	I. مفاهيم أساسية حول المؤسسة:
150	3- التطور التاريخي للمؤسسة:
152	4- تعريف المؤسسة:
154	5- تصنيفات أنواع المؤسسة
161	6- وظائف المؤسسة.....
187	7- دورة حياة المؤسسة
189	8- أهداف المؤسسة:
191	9- أجزاء المؤسسة و مستوياتها:
193	II. المؤسسة المصغرة.....
193	1- تعريف المؤسسة المصغرة :
194	2- أهمية المؤسسة المصغرة.....
195	3- أشكال المؤسسات المصغرة:
196	4- انشاء مؤسسة المصغرة بالجزائر:
200	III. أجهزة الدعم:
200	1- تعريف الدعم:
202	2- استراتيجية الدولة الجزائرية حول الدعم.....
206	3- الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية.....
209	4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....
224	5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
227	6- الوكالة الوطنية لترقية الإستثمار.....
236	7- صناديق الإستثمار

الباب الثاني : الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد:	244.....
1- منح الدراسة :	246.....
2- مكان البحث.....	246.....
1-2- الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية.....	246.....
1-1-2- تعريفها.....	246
2-1-2- القوانين المسيرة للجهاز:.....	246
3-1-2- مداخل الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية:.....	246
4-1-2- هيكلها التنظيمي.....	247
5-1-2- شروط الاستفادة من الدعم.....	248
6-1-2- صيغ التمويل:.....	248
7-1-2- الإمتيازات الممنوحة:.....	249
8-1-2- مراحل إنجاز المشروع:.....	249
9-1-2- حصيلة إنجازاتها.....	250
2-2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....	250.....
1-2-2- تعريفه:.....	250
2-2-2- شروط الاستفادة:.....	250
3-2-2- الامتيازات الممنوحة :.....	251
4-2-2- الهيكل المالي للتمويل الثلاثي :.....	253
5-2-2- مسار إحداث المؤسسة المصغرة:.....	254
6-2-2- حصيلة إنجازاتها:.....	264
3-2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....	265.....
1-3-2- لمحة تاريخية:.....	265
2-3-2- الإطار القانوني والتشريعي.....	265
3-3-2- النشأة والتعريف:.....	266
4-3-2- الأهداف والمهام:.....	267

268	5-3-2- الشكل التنظيمي للوكالة
270	6-3-2- جهاز الدعم بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
274	6-3-2- حصيلة إنجازاتها
274	3- الدراسة الاستطلاعية :
274	1-3- حدود الدراسة الاستطلاعية :
275	2-3- عينة الدراسة الاستطلاعية:
276	4- الدراسة الأساسية :
276	1-4- حدود الدراسة الأساسية :
285	2-4- أدوات البحث
289	3-4- الخصائص السيكومترية للأداة:
307	4-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة :
309	خلاصة:

الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

310	تمهيد:
311	1- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:
311	1-1-إختبار المستوى:
311	1-1-1- إختبار مستوى النجاح:
314	1-1-2- إختبار مستوى المحددات:
314	أ- إختبار مستوى المحددات النفسية:
325	ب- إختبار مستوى المحددات الشخصية
336	ج- إختبار مستوى المحددات الإقتصادية:
346	د- إختبار مستوى المحددات الاجتماعية
354	2- إختبار الفرضيات
354	1-2-1- إختبار الفرضية الاولى:
359	2-2-1- إختبار الفرضية الثانية:
360	3-2-1- إختبار الفرضية الثالثة:
364	4-2-1- إختبار الفرضية الرابعة:
366	5-2-1- إختبار الفرضية الخامسة:

370.....	6-2-1- اختبار الفرضية السادسة:
372.....	7-2-1- اختبار الفرضية السابعة:
374.....	8-2-1- اختبار الفرضية الثامنة:
376.....	9-2-1- اختبار الفرضية الرئيسية:
377.....	3-1- مناقشة الفرضيات :
377.....	1-3-1- مناقشة الفرضية الاولى :
380.....	2-3-1- مناقشة الفرضية الثانية:
381.....	3-3-1- مناقشة الفرضية الثالثة:
383.....	4-3-1- مناقشة الفرضية الرابعة:
384.....	5-3-1- مناقشة الفرضية الخامسة:
386.....	6-3-1- مناقشة الفرضية السادسة:
387.....	7-3-1- مناقشة الفرضية السابعة:
388.....	8-3-1- مناقشة الفرضية الثامنة:
389.....	9-3-1- مناقشة الفرضية الرئيسية:
391.....	2- الإستنتاج العام
392.....	3- إقتراحات الدراسة :
394.....	الخاتمة
395.....	قائمة المراجع
406.....	الملاحق

فهرس الجداول

250	1- الجدول رقم (01) حصيلة إنجازات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
264	2- الجدول رقم (02) حصيلة إنجازات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
274	3- الجدول رقم (03) حصيلة إنجازات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
275	4- الجدول رقم (04) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية
276	5- الجدول رقم (05) الحدود المكانية للدراسة الاساسية

- 6- الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب جهاز الدم 278
- 7- الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الجنس 279
- 8- الجدول رقم (08) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص السن 280
- 9- الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص المستوى الدراسي 282
- 10- الجدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الحالة العائلية 283
- 11- الجدول رقم (11) درجات مقياس مستوى النجاح 288
- 12- الجدول رقم (12) درجات مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى المحددات 288
- 13- الجدول رقم (13) تقسيم محاور الاستبيان 289
- 14- الجدول رقم (14) مدى الاتساق الداخلي لعبارات محور النجاح 293
- 15- الجدول رقم (15) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الابداع والابتكار 294
- 16- الجدول رقم (16) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الدافعية للإنجاز 294
- 17- الجدول رقم (17) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد سلوك المخاطرة 295
- 18- الجدول رقم (18) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المواقف والاتجاهات 296
- 19- الجدول رقم (19) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرات والامكانيات 297
- 20- الجدول رقم (20) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقافة المقاولانية 297
- 21- الجدول رقم (21) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القيادة 298
- 22- الجدول رقم (22) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاتصالية التسويقية 299
- 23- الجدول رقم (23) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الإمكانيات المالية 300
- 24- الجدول رقم (24) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المناخ الاقتصادي 300
- 25- الجدول رقم (25) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة التنافسية 301
- 26- الجدول رقم (26) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة البشرية العاملة 302
- 27- الجدول رقم (27) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المحيط الاجتماعي 302
- 28- الجدول رقم (28) مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المحيط العائلي 303
- 29- الجدول رقم (29) معامل ارتباط درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة 304

- 30- الجدول رقم (30) معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية 305
- 31- الجدول رقم (31) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة 306
- 32- الجدول رقم (32) التقسيم النهائي لمجاور الاستبيان 307
- 33- الجدول رقم (33) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص بمتغير النجاح 311
- 34- الجدول رقم (34) يبين نتائج اختبار مستوى النجاح لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 312
- 35- الجدول رقم (35) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعد الإبداع والابتكار 314
- 36- الجدول رقم (36) يبين نتائج اختبار مستوى الإبداع والابتكار لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 314
- 37- الجدول رقم (37) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعد الدافعية للإنجاز 316
- 38- الجدول رقم (38) يبين نتائج اختبار مستوى الدافعية للإنجاز لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 317
- 39- الجدول رقم (39) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعد سلوك المخاطرة 318
- 40- الجدول رقم (40) يبين نتائج اختبار مستوى سلوك المخاطرة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 319
- 41- الجدول رقم (41) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعد المواقف والاتجاهات 321
- 42- الجدول رقم (42) يبين نتائج اختبار مستوى المواقف والاتجاهات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 322
- 43- الجدول رقم (43) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص بمتغير المحددات النفسية 323
- 44- الجدول رقم (44) يبين نتائج اختبار مستوى المحددات النفسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 324
- 45- الجدول رقم (45) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعد القدرات والامكانيات 326
- 46- الجدول رقم (46) يبين نتائج اختبار مستوى القدرات والامكانيات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 326
- 47- الجدول رقم (47) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعد الثقافة المقاولاتية 328

- 48- الجدول رقم (48) يبين نتائج اختبار مستوى الدافعية للإنجاز لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 329
- 49- الجدول رقم (49) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد القيادة 330
- 50- الجدول رقم (50) يبين نتائج اختبار مستوى القيادة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 331
- 51- الجدول رقم (51) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد الاتصالية التسويقية 333
- 52- الجدول رقم (52) يبين نتائج اختبار مستوى الاتصالية التسويقية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 333
- 53- الجدول رقم (53) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص بمتغير المحددات الشخصية 335
- 54- الجدول رقم (54) يبين نتائج اختبار مستوى المحددات الشخصية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 335
- 55- الجدول رقم (55) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد الامكانيات المالية 335
- 56- الجدول رقم (56) يبين نتائج اختبار مستوى الامكانيات المالية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 336
- 57- الجدول رقم (57) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد المناخ الاقتصادي 337
- 58- الجدول رقم (58) يبين نتائج اختبار مستوى المناخ الاقتصادي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 338
- 59- الجدول رقم (59) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد القدرة التنافسية 339
- 60- الجدول رقم (60) يبين نتائج اختبار مستوى القدرة التنافسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 340
- 61- الجدول رقم (61) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد القدرة البشرية العاملة 341
- 62- الجدول رقم (62) يبين نتائج اختبار مستوى القدرة البشرية العاملة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 344
- 63- الجدول رقم (63) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص بمتغير المحددات الاقتصادية 345
- 64- الجدول رقم (64) يبين نتائج اختبار مستوى المحددات الاقتصادية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم 346
- 65- الجدول رقم (65) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الحماسي خاص ببعيد المحيط الاجتماعي 347

66-	الجدول رقم (66) يبين نتائج اختبار مستوى المحيط الاجتماعي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم.....	347
67-	الجدول رقم (67) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد المحيط العائلي.....	349
68-	الجدول رقم (68) يبين نتائج اختبار مستوى المحيط العائلي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم.....	350
69-	الجدول رقم (69) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص بمتغير المحددات الاجتماعية.....	351
70-	الجدول رقم (70) يبين نتائج اختبار مستوى المحددات الاجتماعية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم.....	352
71-	الجدول رقم (71) اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص بمتغير المحددات.....	353
72-	الجدول رقم (72) يبين نتائج اختبار مستوى المحددات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم.....	353
73-	الجدول رقم (73) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الإبداع والابتكار.....	354
74-	الجدول رقم (74) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الدافعية للإنجاز.....	355
75-	الجدول رقم (75) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد سلوك المخاطرة.....	356
76-	الجدول رقم (76) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المواقف والاتجاهات.....	357
77-	الجدول رقم (77) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحددات النفسية.....	358
78-	الجدول رقم (78) نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات النفسية.....	359
79-	الجدول رقم (79) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد القدرات والامكانيات.....	360
80-	الجدول رقم (80) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الثقافة المقاولاتية.....	361
81-	الجدول رقم (81) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد القيادة.....	362
82-	الجدول رقم (82) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الاتصالية التسويقية.....	363
83-	الجدول رقم (83) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحددات الشخصية.....	363
84-	الجدول رقم (84) نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات الشخصية.....	365
85-	الجدول رقم (85) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الإمكانيات المالية.....	366
86-	الجدول رقم (86) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المناخ الاقتصادي.....	367

- 87- الجدول رقم (87) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد القدرة التنافسية 368
- 88- الجدول رقم (88) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد القدرة البشرية العاملة 369
- 89- الجدول رقم (89) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحددات الاقتصادية 369
- 90- الجدول رقم (90) نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات الاقتصادية 371
- 91- الجدول رقم (91) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المناخ الاجتماعي 372
- 92- الجدول رقم (92) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحيط العائلي 373
- 93- الجدول رقم (93) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحددات الاجتماعية 374
- 94- الجدول رقم (94) نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات الاجتماعية 375
- 95- الجدول رقم (95) نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بمتغير المحددات 376

فهرس الأشكال

- 1- الشكل رقم (01): نموذج البناء النظري المفترض لمحددات نجاح أو فشل المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة 31
- 2- الشكل رقم (02) مراحل إنجاز المشروع 249
- 3- الشكل رقم (03): مخطط توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الجنس 280
- 4- الشكل رقم (04) مخطط توزيع أفراد العينة حسب الخصائص السن 281
- 5- الشكل رقم (05) مخطط توزيع أفراد العينة حسب خصائص المستوى الدراسي 282
- 6- الشكل رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الحالة العائلية 284
- 7- الشكل رقم (07): مخطط توزيع أفراد العينة حسب خصائص الوضع المهني 285
- 8- الشكل رقم (08) المنهجية المقترحة لبناء احسن القياسات 286
- 9- الشكل رقم (09) النموذج النهائي لمحددات نجاح أو فشل المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة 386

المقدمة العامة

إن العمل هو وسيلة وغاية في نفس الوقت بالنسبة للأشخاص والمجتمعات فهو وسيلة الحياة من توفير ضروريات العيش وحتى كلياته بنوعيه الماديه منها والمعنويه كما أنه كذلك وسيلة لازدهار الشعوب وتطورها، كما يمكن التسليم أنه في الأساس هو غاية من غايات وجود الإنسان إن لم نقل الغاية الوحيدة كونه متعة وعبادة.

ولتحقيق هذه الغاية تسعى كل المجتمعات الى التصدى لما يهددها إلا وهو شبح البطالة، فتسارع الدول الى وضع الاستراتيجيات التنموية حريصة بذلك الى حماية ودعم تماسكها الاجتماعي والاقتصادي. فظاهرة البطالة في الجزائر ليست بمشكلة جديدة، فجزورها تمتد منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الاستقلال، هذا الإستعمار أحدث تصدعاً وتفككاً عميقاً في المجتمع الجزائري وهياكل إقتصاده وكبح فيه كل إمكانيات التراكم والنمو، كما خلق مشاكل اجتماعية يتطلب حلها عشرات السنين من الجهد، فهذه التبعات دفعت بالحكومات الجزائرية المتعاقبة منذ البدايات الاولى لوضع إستراتيجية تنموية تقوم على بناء حماز إنتاجي وطني، وحل المشاكل الاجتماعية العاجلة بالأخص البطالة، هذه الإستراتيجية التي تؤمن بأن عجلة التنمية في أي إقتصاد يعتمد بالدرجة الأولى على قدرة البلد على إنتاج وسائل الإنتاج، وبذلك شرعت الجزائر في عملية تصنيع واسعة، أدخلت الجزائر في سلسلة من الاستثمارات الضخمة وجدت مصدر تمويلها من البحوث المادية الناتجة عن عائدات البترول، هذه السياسة كانت لها نتائج جد إيجابية في بداياتها على مستوى التشغيل، حيث أدت إلى خلق العديد من مناصب الشغل على الرغم من الإفتقار للمهارات والكفاءات المطلوبة، فانخفضت بذلك معدلات البطالة في هذه المرحلة إلى أدنى مستوياتها، إلا أن هذه السياسات لم تدم كثيراً إذ أنها لم تستطع أن تقاوم أزمة الثمانينات، حيث شكلت هذه الأخيرة منعرجاً خطيراً في التوجه التنموي للجزائر، وعلى إثر هذا تم وضع حد للسياسة التنموية التي إنتهجتها الجزائر من قبل وتم تعويضها بمجموعة من السياسات الاقتصادية.

تعاقبت الأفكار تلوى الأفكار الى غاية الوصول الى سياسة جديدة تسعى إلى ترقية النشاطات الخالقة للثروة وفي نفس الوقت تساهم في فتح فرص عمل جديدة، وتمثلت هذه السياسات في التشجيع على إنشاء مؤسسات مصغرة، هذه المؤسسات التي إنتشر ظهورها في الجزائر وبالحصوص مع تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي إلى جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ككيان إلى جانب المؤسسات الأخرى للتخفيف من حدة البطالة. هذه المؤسسات لا يمكنها تحقيق هذه الأدوار ومختلف الأدوار الأخرى المنوط بها، إلا إذا توفرت فيها مجموعة من المعايير أو المحددات التي من شأنها أن تدفع بها نحو النجاح والتطور خصوصاً إذا ما تلقت امتيازات ومساعدة خاصة.

ومن أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية بإنشاء العديد من الأجهزة والهياكل التي تكفل بعضها في تشجيع الأشخاص بدون عمل على خلق مناصب عمل لأنفسهم ولغيرهم وفي نفس الوقت خلق الثروة. تمثلت هذه الأجهزة في كل من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. أنشأت هذه الأجهزة لرعاية وحماية البطالين الذين لازمتهم البطالة نتيجة للظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها بلادنا في فترة التسعينات، وسعت إلى إعادة إدماجهم ضمن مشاريع مصغرة، تتولى دراستها وتحاول تجسيدها على أرض الميدان. ونظراً للهفة الشباب للعمل سرعان ما توجهت أنظارهم الى الالتحاق بهذه الأجهزة من أجل الظفر بفرصة خلق مؤسسة مصغرة أو مقولة صغيرة، كل حسب المواصفات المتوفرة لديه وهذا دون التفكير في إحتمال نجاحهم أو فشلهم في ذلك.

إن أجهزة الدعم هذه توفر خدمات جيدة، وتمنح تسهيلات ملائمة، بدءاً من توفيرها للدراسات الاقتصادية والتقنية الشاملة للمشاريع المعروضة عليها وإتهاء بتخصيص تكوين ومرافقة كاملة وهادفة للبطلين المنخرطين فيه. المشاريع تجد بسهولة المصادر الملائمة والكفيلة للتمويل حيث تتكفل هذه الأجهزة بجزء من التمويل وتتوسط كذلك لصاحب المشروع لدى البنوك من أجل التكفل بالجزء المتبقى من التمويل، والمقصود بالوساطة هنا مختلف الخدمات والتسهيلات الممنوحة من طرف البنوك وصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض.

أثبتت العديد من الدراسات أن في زمننا هذا لم يعد نجاح المؤسسات وتفوقها ونمو الدول ورقياً مرتبطاً بالإمكانيات المادية والثروات الطبيعية بالإضافة الى الدعم المالي فقط، كما كان الأمر في زمن ليس ببعيد، حيث بينت العديد من التجارب الراهنة التي تتعلق بدول حققت نتائج جبارة في مجالي التصنيع والتنمية الاقتصادية ومؤسسات إقتصادية تمكنت من تحقيق إنجازات كبيرة وبلوغ مستويات ريادية كل ذلك بفضل اعتمادها بشكل خاص على موارد ذات طبيعة غير مادية حيث أثبتت أن الدعامة الأساسية للنجاح في الوقت الراهن هي العنصر البشري بكل مقوماته الذهنية والسلوكية والروحية.

فبداية من المنظور التاييلوري الذي ينظر للعنصر البشري أنه حلقة مكملة للآلة وصولاً الى النظريات الحديثة والتي تناولت العنصر البشري، تتفق وتؤكد أن الفرد هو أساس كل العمليات سواءاً الإجتماعية أو الإنسانية أو الإقتصادية أو غيرها فإذا أردنا النجاح بأي عمل ما فعلياً النظر أولاً الى الفرد، وحتى رواد ومستعملي الذكاء الإصطناعي والذين نادوا في بداياتهم أن الروبوت سوف يحل محل الإنسان ويقضيه من عدت مجالات سرعان من أدركوا أن العقل البشري وقدراته لا حدود لها. كذلك المقول هو تلك الركيزة الأساسية المحدثة للفرق في مجال عمله فهو القائد والمسير الذي له القدرة والإمكانية على تفعيل دور مؤسسته وتحقيق أهدافها من خلال إيجاد الأفكار والطرق الإبداعية والمبتكرة وهو المخاطر والممتلك للثقافة والدافعية للإنجاز وهو الذي يعمل على تحقيق الأهداف والإستراتيجيات، فسلوكاته وقدراته وإمكانياته المتعددة هي حجر الأساس في إنجاح المؤسسات المصغرة .

إنه وبالنظر للسبب الأساسي الذي أجبر الدولة علي أن تتبني الجزائر سياسة الدعم في العديد من قراراتها الاقتصادية، حيث تركز كثيراً على جانب دعم وإحداث النشاطات علي شاكلة مؤسسات صغيرة ومصغرة، ويتجلى ذلك من خلال إحداثها أجهزة الدعم السالفة الذكر، كنانك وأنجام و أناد (انساج سابقاً)، إلا أن تطبيق هذه الإستراتيجيات لم يرقى الى التطلعات المرجوة فقد صادف أن المؤسسات المصغرة المنشأة من قبل الشباب المقاول والتي أشرفت عليها أجهزة الدعم، لم ترى نور النجاح ووقع عدد معتبر منها في مطبات الفشل.

وإنطلاقاً من هذه النتائج سنحاول من خلال دراستنا هذه الإحاطة بمختلف الجوانب التي تتعلق بالمؤسسة المصغرة التي تعتبر في وقتنا الحاضر السبيل الأساسي وإن لم نقل الوحيد الذي يمكن الدولة من تثبيت ظاهرة البطالة بصفة عامة وخلق مناصب عمل بصفة خاصة، كما نسعى بالأساس في هذه الدراسة الى إبراز مختلف المحددات التي من شأنها أن تتسبب إما في فشل هذه المؤسسات أو نجاحها، ويركز موضوع دراستنا بالأخص على المؤسسات المنشأة من طرف البطلين والتي يتم

خلقها بمساعدة ومتابعة أجهزة دعم الدولة إنطلاقاً من تسائل أولى، ماهي المحددات الأساسية عند المقولين لنجاحهم في تطوير وتنمية مؤسساتهم المصغرة ومقاولاتهم، ومن أجل ذلك قسمنا بحثنا هذا كالآتي :

الفصل الأول : قدم به الإطار المنهجي لإشكالية البحث، بحيث تم وضع مشكلة البحث في إطارها النظري وذلك بتحديد مفاهيم البحث وتعريفها وطرح الإشكالية الأساسية والتساؤلات الفرعية والإجابة عليها بالفرضيات المحتملة.

الفصل الثاني والثالث : سيقدم به الجانب النظري للمحددات النجاح والمقاوم والمقاولاتية بالإضافة الى كل ما يتعلق بأجهزة دعم الدولة.

أما الفصل الرابع والخامس: سيتم فيه عرض الواقع الميداني لنجاح وفشل المقولين الشباب المستفيدين من دعم أجهزة الدولة بإستعمال أدوات البحث العلمي اللازمة والمناسبة لموضوع دراستنا.

وفي الختام نستخلص الإستنتاجات العامة والخاصة وطرح الإقتراحات اللازمة للوصول الى الهدف الأساسي من هذه الدراسة والمتمثل في تحديد العوامل والمحددات الأساسية لنجاح المؤسسة المصغرة.

يتناول الباحث في هذا الفصل الإطار النظري للإشكالية البحث باعتبارها المدخل الرئيسي لهذه الدراسة حيث يتم من خلالها عرض الدراسات السابقة التي عالجت نفس مشكلة البحث وباعتبارها المرجعية النظرية التي شكلت المفاهيم الأساسية لمشكلة البحث، عمد الباحث الى التوثيق بأكبر قدر ممكن من ما توصل اليه مختلف الباحثين والمختصين الآخرين في شتى المجالات من نتائج ذات صلة بمشكلة البحث مع طرح تعقيب شامل على هذه الدراسات وهذا من أجل تحديد نقاط التشابه والاختلاف فيما بين هذه الدراسات وكذلك تحديد وصياغة فرضيات الدراسة والتي انطلقت من تأثير العلاقة بين المتغيرات، كما تم التعرض الى أهمية البحث وأهدافه مع تحديد لمفاهيم المتغيرات المختلفة في هذا البحث، كما قام الباحث بتحديد خطة البحث التي تشمل تعريف مختصر بالجوانب والفصول والمباحث التي تضمنتها الدراسة.

1- الدراسات السابقة:

يمكن تصنيف الدراسات السابقة التي لها علاقة مع مشكلة البحث حسب المحاور الآتية:

- الدراسات التي تناولت نجاح المؤسسات المصغرة
- الدراسات التي تناولت فشل المؤسسات المصغرة
- الدراسات التي تناولت المؤسسات المصغرة أو المقاولاتية

1-1- الدراسات السابقة التي تناولت النجاح:

يشمل هذا المحور الدراسات الآتية:

1- دراسة (Anna Stephens & Anna Jenkins، 2018).

Understanding entrepreneurial success: A phenomenographic approach

مفاهيم النجاح عند المقاولين: مقارنة ظاهرية

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف المفهوم المتداول للنجاح المقاولاتي لدى المقاولين أصحاب المؤسسات، بحيث تم إجراء مقابلات مع 10 من المقاولين أصحاب مؤسسات والذين تم استخلاص من خلالها النتائج التالية:

- أن المقاولين يفسرون معايير النجاح المشتركة بشكل مختلف اعتماداً على فهمهم الأساسي للنجاح.
- تحديد أربعة مفاهيم نوعية متميزة لنجاح المقاولات عند المقاولين (فردية، جماعية، نمو، تطوري).
- وجوب توسيع الأبحاث حول النجاح المقاولاتي من خلال توضيح أن المقاولين لا يختلفون فقط في الأهمية التي يعلقونها على معايير النجاح المختلفة ولكنهم يختلفون أيضاً في كيفية فهمهم لمعايير النجاح المختلفة.
- تشجع الحكومات حالياً الأفراد على تبني الفكر المقاولاتي كوسيلة لتعزيز النمو الاقتصادي والابتكار.
- هناك تبايناً كبيراً في كيفية فهم المقاولين للنجاح بما يتجاوز المكافأة المالية المعيارية.
- من المرجح أن تشكل الحوافز الضريبية على البحث والتطوير حافزاً للمبتكرين والمبدعين.
- يمكن أن تشكل التحفيز السياسية تشجيعاً للمقاولين على تطوير شركاتهم بشكل أكبر.

2- دراسة (Zafir Mohd Makhbul، 2011).

Entrepreneurial Success: An Exploratory Study among Entrepreneurs

النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين

هدفت هذه الدراسة الى التحقيق في العلاقة بين العوامل المؤثرة في المقاولاتية ونجاح المقاول (المثابرة والمهارات الاجتماعية الجيدة والكفاءة الذاتية العالية ومركز التحكم الداخلي العالي)، تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قوامها 163 مقاول لديهم ثلاث سنوات على الأقل، وخلصت الى النتائج الآتية:

- يُنظر إلى عامل الواجب الديني (الصدق) على أنه العامل الأكثر أهمية في التأثير على نجاح المقاولين.
- تعتبر مهارات الاتصال والإرادة القوية للمقاولين عوامل من الدرجة الثانية المؤثرة في نجاح المقاول.
- أكدت هذه الدراسة أن العديد من العوامل المؤثرة في المقاولاتية مرتبطة بشكل كبير بنجاح المقاول، وتشمل هذه العوامل قدرة المقاولين على الوصول إلى المعلومات وأنماط قيادتهم ودعمهم من الآخرين، ومع ذلك وُجد أن قدرة المقاولين على الحصول على المعلومات ذات الصلة بمؤسساتهم هي العامل الأكثر أهمية بحيث يساهم بشكل كبير في نجاحهم.
- استقلالية المقاولين وقدرتهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم وقدرتهم على التحكم في مؤسساتهم تساهم في نجاحهم.
- الشبكات السياسية والاجتماعية والدعم الحكومي يقدمان الحد الأدنى من المساهمة في نجاح المقاولين.
- أن مجموعة العوامل التي لها علاقة بتنظيم المشاريع لها علاقة كبيرة بنجاح المقاولين.
- يحتاج المقاولين إلى الجمع بين قدراتهم القيادية وشبكات الاتصال من أجل تقييم المعلومات ذات الصلة بمؤسساتهم ونشاطاتهم.
- يعد الحصول على المعلومات مهارة مهمة جداً للمقاولين في إنشاء سوق خاصة بهم أو اتخاذ القرارات، أو حل المشكلات.

3- دراسة (Michael Frese & Nina Rosenbusch & Andreas Rauch & Jens M. Unger، 2011).

رأس المال البشري والنجاح المقاولاتي: دراسة تحليلية

تعتبر هذه الدراسة عبارة عن دراسة تحليلية لكل الدراسات التي سلطت الضوء على العلاقة بين رأس المال البشري (العمال) ونجاح المؤسسات المقاولاتية حيث شملت 70 دراسة مستقلة على مدار 30 سنة (ما قبل سنة 2011) وإجمال عدد أفراد العينة 24733 مقال حيث خلصت نتائج الدراسة إلى:

- وجود علاقة مهمة ولكنها ضعيفة بين رأس المال البشري والنجاح ($rc = 0.098$).
- كانت العلاقة أعلى بالنسبة لنتائج استثمارات رأس المال البشري (المعرفة / المهارات) مقارنة باستثمارات رأس المال البشري (التعليم / الخبرة)،
- وجود علاقة ضعيفة بالنسبة لرأس المال البشري ذي الكفاءة العالية بنشاط المؤسسة وغير أكفاء.
- وجود علاقة ضعيفة بالنسبة لرأس المال البشري العاملين بالشركات الجديدة مقارنة بالشركات القديمة.
- يعتبر رأس المال البشري أكثر أهمية إذا كان مرتبطاً بالمهمة المسندة للعمال.

4- دراسة (Marcin W. Staniewski & Katarzyna Awruk، 2019).

Entrepreneurial success and achievement motivation – A preliminary report on a validation study of the questionnaire of entrepreneurial success

النجاح المقاولاتي ودافع الإنجاز عند المقاولين – تقرير أولي عن دراسة التحقق من صحة استبيان نجاحات المقاولاتية

تعتبر هذه الدراسة الجزء الأول من دراسة شاملة حول النجاح المقاوالاتي هي قيد التنفيذ التي استخدمت فيه الأدوات التالية: استبيان النجاح المقاوالاتي (QES)، وجد تحفيز الإنجاز (AMI)، ومقياس الكفاءة الذاتية العام (GSES)، ومقياس كفاءة ريادة الأعمال (EES)، ومقياس تقدير الذات (SES) وهذا من أجل إعداد أداة جديدة تتيح قياساً كمياً دقيقاً وموثوقاً للنجاح المقاوالاتي، أما هذا الجزء من الدراسة فقد عمد إلى توضيح طبيعة العلاقات بين المقاوالاتية ودافع الإنجاز، أجريت الدراسة في بولندا وطبقت على عينة قوامها 144 مقاول يديرون شركة في مناطق مختلفة لمدة 4 سنوات على الأقل، خلصت الدراسة على النتائج الآتية:

- كشف عن ارتباطات كبيرة بين النجاح المقاوالاتي ودافع الإنجاز (المرونة، الشجاعة، الإيمان بالنجاح، الهمة، التفضيل للمهام الصعبة، الاستقلالية، والتوجه الموضوعي).
 - إن المقاولين الذين أظهروا نجاحاً كبيراً في مؤسساتهم حصلوا على درجات أعلى في تحفيز الإنجاز، الكفاءة، تقدير الذات والكفاءة الذاتية العامة
 - تم الكشف عن اختلافات كبيرة من حيث المرونة، الهمة، احترام الذات، فعالية جمع معلومات السوق، الفعالية والشعور العام بالكفاءة الذاتية لدى المقاولين الذين يظهرون نجاحاً منخفضاً في مؤسساتهم.
- 5- دراسة (John E. Butler & Gary S. Hansen, 2006).

Network evolution, entrepreneurial success, and regional development

تطور الشبكة، النجاح المقاوالاتي، التنمية الإقليمية

تهدف هذه الورقة البحثية بناءً على دراسة ميدانية لمصانع النسيج المتميزة، التي يديرها أصحاب المؤسسات المؤسسون، إلى دراسة كل من: تقييم تأثير الشبكات الاجتماعية في تحديد الفرص المقاوالاتية، دراسة تطوير واستخدام الشبكات في تأسيس المقاوالات، استكشاف دور الشبكات المشتركة (حاضنات الأعمال) بين المنظمات في الشركات الناشئة، خلصت النتائج إلى النقطتين التاليتين:

- تعتبر كل من الشبكات الاجتماعية والاستراتيجية المشتركة بين المقاوالات مهمة لبداية ناجحة لمختلف المؤسسات المقاوالاتية وكذلك تضمن استمرارية القدرة التنافسية لها.
- لا بد على الدول والحكومات توجيه السياسة العامة لها بشكل أفضل نحو تعزيز هذا النوع من الشبكات والحاضنات، بدلاً من الدعم التقليدي المقدم لتشجيع إنشاء المقاوالات.

6- دراسة (Rosemary Fisher & Alex Maritz & Antonio Lobo, 2016).

Does Individual Resilience Influence Entrepreneurial Success?

هل تؤثر المرونة الفردية على نجاح المؤسسات المصغرة

الغرض من هذه الورقة البحثية هو دراسة تأثير المرونة الفردية على تحقيق نجاح المؤسسات المصغرة وكذلك لدراسة العلاقة بينهما، تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قوامها 215 من المقاولين المؤسسين، خلصت النتائج إلى ما يلي:

- وجود المرونة عند أصحاب المؤسسات المصغرة تشمل الجدية والمثابرة.
 - أن أصحاب المؤسسات المصغرة أكثر مرونة من السكان الآخرين.
 - تتنبأ المرونة بنجاح المؤسسات المصغرة.
 - أن مصطلح المرونة له معاني متعددة وهو استعارة تحتاج إلى تصور إضافي للسياق الذي يتم استخدامه فيه.
 - يمكن تصور المرونة على المستوى الفردي في المقاولين على أنها صلابة ومثابرة.
- 7- دراسة (Sajeeb Kumar Shrestha، 2002).

Entrepreneurial Success: An Overview

النجاح المقاوالاتي: نظرة عامة

تبحث هذه الدراسة لتعميم النجاح المقاوالاتي بهدف تقديم رؤى لإدارة المشاريع الريادية، حيث أسقطت هذه الدراسة عدت تساؤلات (ما هي المقاوالاتية؟ من هم المقاولين؟ كيف يختلفون عن غير المقاولين؟ هل تعتبر المقاوالاتية مجرد خيار وظيفي آخر؟) واستنادا إلى الأبحاث والدراسات والنظريات التي تناولت موضوع النجاح خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتي تمثلت في كل من:

- يختار الناس المهن الريادية بسبب المكافآت الاقتصادية والنفسية الأكبر من العمل العادي.
- أن المقاوالاتية يمكن تعزيزها من خلال التعليم وتراكم المهارات والخبرات والدراسة ذات الصلة.
- غالبا ما يبدأ معظم المقاولين مشروعا جديداً وهم يجهلون العديد من الأبعاد الأساسية لإدارة مشاريعهم.
- أن نجاح المقاولة يعتمد على الصناعات المتنامية ورأس المال.
- أن جاذبية السوق والملاءمة البيئية يعتبران أساسيين لنجاح المقاولة.
- السمات الشخصية للمقاول وشبكاته الاجتماعية تلعبان دوراً مهماً في تحقيق النجاح المقاوالاتي.

8- دراسة (Andreas Rauch & Michael Frese، 2000).

Psychological approaches to entrepreneurial success: A general model and an overview of findings

الأساليب النفسية للنجاح المقاوالاتي: نموذج عام ونظرة عامة على النتائج

حاولت هذه الدراسة إجراء مراجعة كمية لإظهار الأساليب النفسية لنجاح المؤسسات المقاوالاتية من أجل إعداد نموذج عام لهذه الأساليب وهذا استنادا على مراجعة خمسة 05 دراسات نفسية ميدانية لكل (بيجيلي وبويد، 1987). عدد أفراد العينة 239 (كرومي وجونز، 1983). عدد أفراد العينة 83 (أوتش وراوخ وروثفوس وفريز) عدد أفراد العينة 177 (بونيت وفورنهام، 1991) عدد أفراد العينة 190 (جرين وديفيد ودينيت، 1996) عدد أفراد العينة 207 أي إجمالي عدد أفراد العينة 896، خلصت الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية:

- تعمل المتغيرات النفسية (أبرزها المفاهيم المتعلقة بالعمل) كوسيط ضروري في العملية التي تؤدي إلى النجاح (مثل الإستراتيجيات).
 - من الأفضل وصف المشروع الصغير من خلال النظر إلى المقاول صاحب المؤسسة.
 - يجب أن يتسم مستوى التحليل عند المقاول بالقدرة على التفويض والإدارة والتنفيذ.
 - يجب أن يتصف المقاول بالابتكار ويجب أن يكون قادراً على تنفيذه.
 - تعد المؤسسات الصغيرة الحجم أكثر تماسكاً.
 - إن دراسة المقاولين على نطاق صغير هي مجال يسمح بدرجة عالية من نقل المعرفة إلى مؤسسة أكبر، مما يجعل من الضروري اختبار نماذج معينة قبل تطبيقها في سياق تنظيمي أكبر.
 - يجب على المقاول أن يتصف بقوة كبيرة من ناحية المبادرة الشخصية.
 - لا يوجد مجال يصبح فيه التفاعل بين الأعمال وعلم النفس أكثر وضوحاً من المقاولات الصغيرة.
 - هناك علاقات واضحة بين الحاجة إلى الإنجاز ومكان تواجد المقاول وظهور المؤسسة المقاولاتية، بالإضافة إلى ذلك، ترتبط هذه المتغيرات أيضاً بالنجاح.
 - العوامل المتعلقة بالنجاح هي الحاجة إلى الإنجاز، ومكان تواجد المقاول، وانخفاض المخاطرة، ورأس المال البشري، والتخطيط والاستراتيجيات، والابتكار، والتوجه المقاولاتي، والظروف البيئية الصعبة.
- 9- دراسة (بوزيدي سعاد، 2023).

عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل متطلبات النجاح في التوجه نحو إنشاء المؤسسات الناشئة بدءاً من الفكرة إلى مشروع مبتكر نهاية بإنشاء مؤسسة ناشئة على أرض الواقع، بالإضافة إلى أهمية الجامعة وحاضنات الأعمال في استثمار حاملي الأفكار المبتكرة، وذلك من خلال عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تلمسان والمقدرة بـ 65 طالب. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن الخصائص الفردية والإبداعية للطلاب هي المحدد الأول في توجهه إلى إنشاء مؤسسة ناشئة.
- أن الاتجاهات السلبية للعوامل البيئية الأخرى كالتحويل والعوامل الاجتماعية لها تأثير أكبر من الاتجاهات الإيجابية التي توفرها البيئة الجامعية.

10- دراسة (Evangelia Papadaki & Bassima Chami، 2002).

محددات نمو المؤسسات الصغيرة في كندا

Les facteurs déterminants de la croissance des micros entreprises au Canada

حاولت هذه الدراسة التعرف على محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمصغرة وحتى الأعمال التجارية الصغيرة غاية منها تمكين الحكومة الكندية من خلق أكبر عدد ممكن من الوظائف، حيث قامت هذه الدراسة بمسح كل المشروعات الصغيرة لسنة

2000 والذي قامت بإجرائه هيئة الإحصاء الكندية بالتعاون مع الصناعة الكندية، غطت الدراسة أصحاب المؤسسات المؤسسين للشركات التي تحوز من عامل الى أربعة عمال، خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- لا يؤثر التعليم العالي على آفاق نمو الشركة.
 - لم تجد الدراسة أي دليل يدعم الفكرة التي تربط التعليم العالي بالنجاح أو النمو بالمؤسسة.
 - عمر صاحب المؤسسة لا يؤثر على نمو الأعمال التجارية.
 - تشير الدراسة إلى أن النساء والمهاجرين ناجحون مثل الرجال والمواطنين الكنديين.
 - الرغبة في النمو والمخاطرة وتفويض المسؤوليات والشراكة مع الشركاء هي عوامل رئيسية في نمو المشاريع الصغيرة كما أن الرغبة في النمو يجب أن تكون مصحوبة بالإرادة الشخصية.
 - الشركات الصغيرة الناجحة تعتمد على الابتكار واعتماد تقنيات جديدة لتعزيز نموها.
- 11-دراسة (بوزيدي سعاد وطالب دليلا، 2015).

محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر

- تهدف هذه الدراسة الى التعرف على العوامل التي تساعد المرأة المقاولات لتحقيق النمو بمؤسستها وبالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية بالجزائر، من خلال استقراء عدة دراسات سلطت الضوء على المقاولات النسوية توصلت هذه الدراسة إلى:
- أن نجاح المرأة مرهون بمبدأ قدرتها على التأقلم مع عوامل التي تحد من نمو مؤسستها خاصة والمتمثلة في البيئة الاجتماعية.
 - تعتبر الاعتبارات الثقافية التحدي الأكبر لتطور أي مقاولات نسوية فعلى المرأة حل معادلة العمل والعائلة قبل خوض التجربة المقاولاتية.
 - تعتبر الموارد الاقتصادية (المالية والبشرية) عامل مهم هو الآخر في نمو المقاولات النسوية الصغيرة.

12-دراسة (Ejaz Ahmad Mian & Muhammad Hasmat & Muhammad Aminul Islam Ali، 2009).

Factors affecting business success of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Bangladesh

العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش.

عمل الباحثون على دراسة العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش حيث تم تطبيق استبيان صممه الباحثون على عينة مكونة من 89 مديري ومسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين 300 استبيان تم توزيعه، وخلصت النتائج إلى أن:

- أهم العوامل المحددة لنجاح هذه المؤسسات هي جودة المنتج، مستوى الخدمات.
- البيئة الخارجية والمتمثلة في الشبكة الاجتماعية تساعد أصحاب المؤسسات ببنغلاديش على تقليل المخاطر والتكاليف وتسهيل الوصول إلى الأفكار التجارية والمعرفة ورأس المال.

- الدعم الحكومي أمر حيوي لتعزيز تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة.
 - بناء شبكة اجتماعية قوية وعلاقات حكومية جيدة أمر ضروري من أجل ضمان استمرار نجاحهم.
- 13-دراسة (Chuthamas Chittithaworn & Aminul Islam & Dayang Hasliza & Muhd Yusuf، 2011).**

Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Thailand

العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند

حاولت هذه الدراسة تحديد العوامل التي تؤثر على نجاح الأعمال التجارية للشركات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند. الغرض من هذه الدراسة هو توفير فهم حول كيفية بدء عمل الأشخاص من خلال النظر في جميع العوامل التي تؤثر على نجاح الأعمال وبالتالي المساعدة في تقليل مخاطر الفشل وزيادة فرص النجاح. شملت الدراسة ثمانية عوامل تؤثر على نجاح أعمال الشركات الصغيرة والمتوسطة. هذه العوامل هي: خصائص الشركات الصغيرة والمتوسطة، والإدارة والمعرفة، والمنتجات والخدمات، والعميل والسوق، وطريقة ممارسة الأعمال والتعاون، والموارد والتمويل، والاستراتيجية، والبيئة الخارجية. طبقت الدراسة على عينة قوامها 143 موزعة على 133 من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و10 من مدراء العاملين للشركات في تايلاند. بينت النتائج الدراسة الى كل من:

- خصائص الشركات الصغيرة والمتوسطة، والعملاء والسوق، وطريقة ممارسة الأعمال التجارية والتعاون، والموارد والتمويل، والبيئة الخارجية هي أهم العوامل المحددة لنجاح الأعمال.
 - اعتمدت معظم الشركات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند استراتيجيات بورتر العامة التي وضعها مايكل بورتر؛ والتي تتمثل في: القيادة، التكلفة، التمايز، التركيز.
 - لضمان استمرار الشركات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند في النجاح، فإنها تحتاج إلى ضمان تطوير كل من: الموارد، التمويل، العملاء، السوق، وهذا بشكل مستمر.
 - تساعد فرضية البيئة الخارجية المقبولة كشبكة اجتماعية للمقاولين في تايلاند على تقليل المخاطر، تكاليف المعاملات، تحسين الوصول إلى الأفكار التجارية، المعرفة، رأس المال.
 - يساعد الدعم الحكومي في تايلاند على تعزيز تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة ويتم استخدام الجانب القانوني في اختيار قرار التشغيل من أجل ضمان نجاح الأعمال التجارية للشركات الصغيرة والمتوسطة في المستقبل.
 - ينبغي للشركات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند التأكد من أنها قامت ببناء شبكة اجتماعية قوية وعلاقة حكومية جيدة من أجل ضمان نجاح أعمالها.
 - أن التعاون بين الشركات يساهم بشكل إيجابي في اكتساب الشرعية التنظيمية وتطوير سمعة مرغوبة في السوق، وتمكين الشركة الصغيرة من تحسين موقعها الاستراتيجي، والتركيز على أعمالها الأساسية، ودخول الأسواق الدولية، وتقليل تكاليف المعاملات، وتعلم مهارات جديدة، والتعامل بشكل إيجابي مع التغيرات التكنولوجية السريعة.
- 14-دراسة (علون محمد ملين ووسيلة السبتي، 2019).**

المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص الواجب توفرها في صاحب المقاولاتية والدور الاقتصادي والاجتماعي الذي يلعبه في المجتمع بالإضافة إلى التعرف على محددات النجاح المقاولاتي ومؤشرات قياسه، بحيث خلصت نتائج هذا البحث إلى النقاط الآتية:

- تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساساً حول روح الإبداع والمخاطرة.
- هناك مجموعة من الخصائص الشخصية، السلوكية والإدارية التي تتداخل فيما بينها لتشكيل شخصية المقاول والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية واقتصادية.
- روح المقاولاتية 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.
- المقاول هو المحور الذي يركز عليه نشاط المؤسسة فإن امتلاكه محددات ومؤهلات معينة ضروري جداً لتحقيقه النجاح المقاولاتي، باعتبار أن المؤهلات هي القدرات التي يمتلكها المقاول لإنجاز مهامه التي تدخل في إطار نشاطه وتحقيق أهدافه.

15-دراسة (ليتيم نادية، 2022).

المؤسسات الناشئة: دراسة في مقومات النجاح

- يهدف هذا البحث إلى دراسة مختلف المقومات المؤدية إلى نجاح تجربة المؤسسات الناشئة، وتحويلها من مجرد مؤسسات يافعة إلى مؤسسات كبرى، لها وزن وثقل في عملية التنمية الاقتصادية، توصل الباحث إلى عدة نتائج والتي تمثلت فيما يلي:
- يعتبر الابتكار والإبداع من بين أهم مقومات الشركات الناشئة، فاستمرارها في النمو وتوسيع أسواقها والصمود أمام المنافسة لا يمكن أن يكون إلا عن طريق الإبداع، التجديد والأصالة في إيجاد منتجات جديدة مختلفة عما يقدمه المنافسون.
 - ينبغي أن يتصف مسير الشركات الناشئة بعدد من السمات الشخصية الخاصة، كالحاجة إلى الإنجاز، المخاطرة، المبادرة والابتكار وغيرها من المهارات اللازمة لقيادة شركته، لا سيما منها المهارات الإدارية، الاجتماعية، الشخصية والمقاولاتية.
 - يعتبر تمويل المؤسسات الناشئة من أهم المشاكل التي تؤثر على نجاحها واستمرارها، لذا كان من الضروري عدم الإكتفاء لمصادر التمويل التقليدية كالبنوك، بل اللجوء إلى ابتكار وسائل تمويل مستحدثة تختلف عن الأنماط التمويلية الكلاسيكية.
 - تلعب أجهزة الدعم والمرافقة دوراً أساسياً في تسهيل وتسريع إنشاء المؤسسة وتذليل مختلف العقبات التي تواجهها، لا سيما من خلال ما توفره لها من خدمات التكوين، التحفيز، الإرشاد، التمويل، المشاركة وغيرها من الخدمات اللوجيستية.

16-دراسة (بن عاشور ليلي، 2009).

محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة

تناولت الدراسة هذا الموضوع بغرض تحديد عوامل نجاح المشاريع الاستثمارية أو بتعبير آخر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة والمدمجين ضمن جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وخلصت الى عديد من النتائج والتي تمثلت فيما يلي:

- أثر عامل التسهيلات المقدمة من طرف الصندوق تأثيراً كبيراً على البطال وكانت حافزاً له لإنشاء المؤسسة التي لم يكن بوسعها إنشائها لولا هذه التسهيلات.
- هناك درجة رضا كبيرة عند المستفيدين من الإجراء حول الدراسة التقنية والاقتصادية المقدمة من طرف الصندوق هذه الأخيرة التي تعد حجر أساس لنجاح أي مشروع أو مؤسسة.
- مرافقة الصندوق للبطال كان لها الفضل الكبير في نجاحه ونجاح مؤسسته.
- القرض الممنوح (التمويل المالي للمشروع) كان دافعاً قوياً لنجاح هذه المؤسسات.
- المميزات الشخصية التي يتمتع بها البطال من الخبرة السابقة، المخاطرة، مهارة الإقناع، قدرة الاتصال، طرق التسويق الإبداعية كانت سببا في نجاح المؤسسة.
- لا يمكن اعتبار محدّد مميزات المؤسسة ومناطق إنشائها عامل أساسي لنجاح المؤسسات.

2-1- الدراسات السابقة التي تناولت الفشل:

1- دراسة (عبار زهية وكيلاي صونية، 2021).

الفشل المقاواني: المساحة المثيرة للنقاش

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مساحة الفشل المقاواني (Entrepreneurial Failure) في هذا الكم الهائل من النجاحات ومساهمته في المضي نحو مقاولاتية الفرصة الثانية، لتثبت نتائج هذه الدراسة الوصفية كل من:

- أنه لا بد من الاقتناع بأن الفشل مرحلة لصيقة بالنشاط المقاواني.
- إن التجربة السلبية لا تغير من الرغبة في متابعة مغامرة المقاواني فالتعلم من التجربة يمكن أن يشجع على منح الأفراد فرصة ثانية.
- إن ترسيخ ثقافة التعلم من الفشل في إطار بيداغوجيا الفشل يعزز إمكانية النجاح مستقبلا.
- أسباب الفشل في أعمال المقاولات ترجع الى عوامل شخصية، بيئية واقتصادية.

2- دراسة (راهم فريد، 2022).

أسباب الفشل المقاواني لدى الشباب المقاول بولاية تبسة

هدفت هذه دراسة الى فهم ظاهرة الفشل المقاوالاتي وأسبابه لدى الشباب المقاوالاتي في ولاية تبسة، ومعرفة أثر العوامل الشخصية (الثقة بالنفس، الدوافع، القدرات، المبادرة، حب الإنجاز، المخاطرة) بالإضافة الى تحديد دور العوامل الموضوعية (الفنية، المالية، إدارية وتسويقية، اتجاهات السوق، الأسعار) في الفشل المقاوالاتي لدى عينة الدراسة، تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها 81 صاحب مقالة، وتوصلت النتائج إلى:

- أن أغلب أسباب الفشل المقاوالاتي موضوعية، تتراوح بين الأسباب المالية وصعوبات التمويل.
 - إن الأسباب المتعلقة باتجاهات السوق والأسعار احتلت المركز الثاني في التأثير وبعدها الأسباب الإدارية والتسويقية وكانت الأسباب الفنية في الأخير.
 - إدراك عينة الدراسة للأسباب الشخصية للفشل المقاوالاتي ضعيف.
- 3- دراسة (براق محمد وغري عمار فاروق ونشنش فتيحة، 2022).

التعلم من الفشل المقاوالاتي

يهدف البحث للتعرف على نتائج الفشل المقاوالاتي وأهم العوائق التي تحول دون التعلم منه كما يهدف أيضا الى الوقوف على أهم التحديات لدراسة ظاهرة الفشل المقاوالاتي، كما تطرقت الدراسة الى عوامل الفشل المقاوالاتي والعوائق النفسية للتعلم من الفشل المقاوالاتي. حيث توصلت هذه الورقة البحثية الى ما يلي:

- يواجه الباحثون مجموعة من التحديات لدراسة ظاهرة الفشل المقاوالاتي.
- يصعب على العديد من الباحثين الفصل بين نتائج الفشل وأسبابه.
- التداخل بين أسباب الفشل وصعوبة التمييز بين عوامل النجاح والفشل.
- توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي الى فشل المشاريع المقاوالاتية الصغيرة والمتوسطة، أهمها التوظيف الخاطئ، نقص الموارد، وشدة المنافسة.
- يؤدي الفشل إلى مجموعة من النتائج السلبية على المقاوالاتي والمؤسسة وحتى المجتمع.

4- دراسة (Patrycja Klimas & Wojciech Czakon & Sascha Kraus & Norbert Kailer & Adnane Maalaoui، 2021).

Entrepreneurial Failure: A Synthesis and Conceptual Framework of its Effects

الفشل المقاوالاتي: التحليل والإطار المفاهيمي لآثاره

تهدف هذه الدراسة إلى دمج المعرفة حول آثار الفشل المقاوالاتي، انطلاقا من مراجعة مجموعة من الأبحاث والدراسات، قام الباحث بتطوير إطار متعدد المستويات لآثار الفشل المقاوالاتي والذي يصنف: (1) مظاهرها مع مرور الوقت؛ (2) مدى مباشرة الارتباط بحدث الفشل؛ (3) درجة التأثير على رجل الأعمال الفاشل؛ و(4) مستوى النتائج طويلة المدى المتولدة، وكشفت النتائج التي توصل إليها الباحثون الى:

- المؤسسات المقاولاتية الفاشلة هي ظاهرة معقدة وديناميكية متعددة المستويات تجلب أنواعاً مختلفة من التأثيرات المتعاقبة بمرور الوقت.
 - من الضروري إدراج موضوع التعامل مع الإخفاقات على المستوى التعليمي لجعل الإنسان أكثر ثقة في التعامل مع الإخفاقات.
 - التعليم طلاب الأعمال/الإدارة، لا ينبغي أن تقتصر على دراسة حالات النجاح فقط بل يجب تدريس حالات الفشل أيضاً مثل ما هو معمول به في مجال الطيران والتخصصات العسكرية.
 - أن التعلم من الفشل أمر صعب للغاية لأنه يتطلب جمع وتحليل منهجي لمجموعة واسعة من المعلومات لتحديد الأسباب الجذرية لحدث فشل معين. لذلك يجب تحليل الفشل تحليلاً دقيقاً لجمع هذه المعلومات الضرورية من أجل تحديد الجذور الأساسية للفشل، ووضع برامج التطوير والإبلاغ لمنع حدوث الفشل في المستقبل.
 - أن البحث في كيفية تحويل آليات التعلم من الفشل إلى ممارسات التعليمية يشكل تحدياً كبيراً للبحث المستقبلي.
- 5- دراسة (Anna Jenkins & Alexander McKelvie، 2016).

What is entrepreneurial failure? Implications for future research

ما هو الفشل المقاولاتي؟ الآثار المترتبة على البحوث المستقبلية

في هذه الدراسة، استعرض الباحث تصورات الفشل المقاولاتي على مستويين من التحليل (المؤسسي والفردية) ومنظورات الفشل (الموضوعية والذاتية). كما ناقش الآثار المترتبة على هذه المفاهيم بالنسبة للبحث المستقبلي، بما في ذلك إطار أخذ العينات والأسئلة التي يطرحها المختصين، إضافة إلى أنه ركز على كيفية تأثير المفاهيم المختلفة للفشل المقاولاتي على أطر أخذ العينات المستخدمة وأنواع الأسئلة البحثية التي من الأفضل الإجابة عليها ضمن هذه المفاهيم. وخلصت هذه المراجعات إلى كل من:

- أن الفشل المقاولاتي قد تم تصوره باستخدام معايير موضوعية وذاتية على مستوى المؤسسات ومعايير موضوعية وذاتية على المستوى الفردي. كل من هذه الفئات الأربع من الفشل لها آثار مختلفة.
 - ينبغي النظر إلى الفشل باعتباره ظاهرة متعددة الأوجه حيث يوجد مجال لأكثر من تصور واحد للفشل.
 - أن التصورات المستندة إلى معايير موضوعية على مستوى المؤسسة لها أهمية خاصة لفهم سبب وجود تباين في كيفية استجابة المقاولين لتجربة فشل مماثلة.
 - توفر التصورات المستندة إلى معايير ذاتية على المستوى الفردي فهماً أكبر لما يتم تفسيره على أنه فشل من قبل المقاولين، في حين توفر التصورات الفردية الذاتية صورة أوضح لكيفية تأثير الفشل على المقاولين وتكون ذات صلة بفهم كيفية تعامل المقاولين مع الفشل.
- 6- دراسة (Steven Michael، 2008).

Entrepreneurial Failure: The Case of Franchisees

الفشل المقاولاتي: حالة المستفيدين من الامتيازات

تسعى هذه الدراسة الى دراسة مدى تأثير الهيئات الرسمية المسؤولة على منح الامتيازات لفائدة المقاولات والمؤسسات وأصحاب الشركات على استمرار أو فشل هؤلاء المستفيدين، وكذلك التعرف على كيفية تأثير المستفيدين من الامتيازات على التقليل من نسبة الوقوع في الفشل المقاولاتي، ومن أجل هذا تم تطبيق هذه الدراسة على 88 سلسلة مطاعم استفادت من الامتيازات الممنوحة من طرف الهيئات الرسمية، وخلصت النتائج على ما يلي:

- وجوب اعتماد سياسات ذات فوائد ملموسة لفائدة المستفيدين أصحاب المؤسسات المقاولاتية (حتى لو كانت تقييد سلوك المستفيدين).
 - وجوب الحفاظ على حوافز كافية لأصحاب الامتيازات لمواصلة مشاركتهم في تحقيق الأهداف التي سطرت من أجلها هذه الامتيازات.
 - وجوب الاستثمار في الموارد الاستراتيجية
 - يلعب المستفيدين من الامتيازات دوراً رئيسياً في الحد من نسب الفشل من خلال تصميم العقود وبناء الموارد الإستراتيجية. وبالتالي بقاء واستمراريتهم.
- 7- دراسة (Robert N. Lussier، 1996).

Reasons Why Small Businesses Fail

أسباب فشل الشركات الصغيرة: وكيفية تجنب الفشل

كان الغرض من هذه الدراسة هو فهم سبب فشل الشركات الصغيرة بشكل أفضل وكيف يمكن للمقاولين تجنب الفشل، استعان الباحث بسجل محكمة الإفلاس من أجل تطبيق هذه الدراسة حيث قام بإرسال الاستبيان عن طريق البريد الى عناوين المدراء التنفيذيين لأصحاب الشركات الفاشلة إذ سجل استجابة 100 من أصحاب الشركات الصغيرة الفاشلة وهذا ما يعادل 35 بالمائة من إجمالي عدد أفراد العينة المقصودة، خلصت نتائج الدراسة الى تحديد الأسباب الأكثر شيوعاً لفشل المقاولين والمتمثلة فيما يلي:

- قبل البدء في العمل يجب على المقاولين الحصول على رأس المال الكافي والحفاظ على مستوى التكاليف الثابتة منخفضة، كما يجب على المالك تجنب إغراء زيادة التكاليف الثابتة حتى لو كان عن طريق التمويل الإضافي.
- أثناء النشاط الاقتصادي البطيء أو الركود، فكر في الانتظار لبدء العمل حتى تتحسن ظروف الاقتصاد، إذا كان المنتج أو الخدمة حساسة اقتصادياً.
- إن البدء برأس مال كافٍ وتطوير علاقة وثيقة مع الدائنين يمكن أن يساعد في القضاء على مشاكل الدائنين.
- يجب إتباع الممارسات الجيدة للحسابات المتعلقة بالديون المترتبة على عاتق الزبائن، وتفاذي تقادم المستحقات الواجب تحصيلها من طرف الزبائن المدانين مع ضرورة الاتصال المستمر معهم من أجل تحصيل الديون.
- إن حفظ السجلات الجيدة بمساعدة محاسب جيد، ووجود رأس مال كافٍ وعلاقات ائتمانية جيدة يمكن أن يساعد في التغلب على المشكلات الضريبية.
- وجود قاعدة عملاء متنوعة يمكن أن يساعد في القضاء على مشاكل فقدان عميل كبير.

- يمكن لأصحاب المؤسسات الذين يفتقرون إلى الخبرة والمهارة الإدارية أن يعملوا لدى شخص آخر ليكتسب هذه المهارات قبل بدء مشروعهم الخاص.
- يمكن أن يكون الشريك السيئ هو سبب فشل ولهذا يجب توخي الحذر عند اختيار الشريك والحصول على فهم واضح لمسؤوليات كل شريك وحصة الأرباح.
- ينبغي للشركات الصغيرة أن تتوسع ببطء برأس مال كافٍ لدعم النمو، خاصة إذا كان النشاط التجاري بمستوى غير متوقع.
- يمكن أن يساعد حفظ السجلات والرقابة المالية الجيدة في تقليل من عمليات الاختلاس والسرقة.

8- دراسة (Don Jyh-Fu Jeng & Ta Huy Hung، 2019).

Comeback of the failed entrepreneur: An integrated view of costs, learning, and residual resources associated with entrepreneurial failure

عودة رجل الأعمال الفاشل: رؤية متكاملة للتكاليف والتعلم والموارد المتبقية المرتبطة بفشل ريادة الأعمال

بحثت هذه الدراسة في كيفية استخدام الفشل كنقطة انطلاق لمشاريع جديدة من خلال النظر في التعرف على التكلفة، والقدرة على التعلم، وموارد المقاولين داخل بيئة اجتماعية، تم النظر في تكاليف الفشل، ونتائج التعلم، والموارد المتبقية بعد فشل الأعمال وكيفية تأثيرها على نية القيام بمساعي إنشاء مؤسسة مقاولاتية أخرى. وباستخدام برنامج (MOA) التحفيز، الفرصة والقدرة كأساس نظري، قام الباحث بتطبيق دراسته على عينة قوامها 216 من مقاولين الذين عانوا من الفشل المقاولاتي، وخلصت نتائجها إلى كل من:

- كانت الموارد المتبقية المتصورة عاملاً رئيسياً يؤثر على عملية صنع قرار المقاول في المشاريع اللاحقة، حتى عندما تعلم المقاول من الفشل وتغلب على التكاليف المرتبطة به.
- أظهرت التكاليف النفسية المتكبدة تأثيراً غير مهم على التعلم من الفشل.
- يمكن اعتبار تكاليف الفشل بمثابة فرص تعليمية للمقاولين.
- تعتبر دوافع تعزيز نية استئناف الأعمال، والتي تتوسطها نوايا القدرة على التعلم للمقاولين ويديرها التحفيز من حيث الموارد المتبقية عاملاً أساسياً في إعادة بعث المؤسسة من جديد.

9- دراسة (Arsalan Safari & Amit Das، 2023).

Entrepreneurial failure analysis using quality management approaches

تحليل الفشل المقاولاتي باستخدام أساليب إدارة الجودة

تقوم هذه الدراسة بتحليل وتصور الأسباب الجذرية للفشل المقاولاتي من الناحية النظرية والتجريبية باستخدام أساليب إدارة الجودة الشاملة، من خلال تحليل المحتوى لقصص الفشل الفعلية، حاولت هذه الدراسة تطوير إطاراً شاملاً ومثبتاً تجريبياً للفشل المقاولاتي، وتقديم صورة مفصلة عن جميع الأسباب الجذرية للفشل حيث خلصت النتائج إلى كل من:

- أن التدابير الرامية إلى زيادة الخبرة الفنية والتجارية للمقاولين، فضلاً عن توفير سبل حل النزاعات بين المؤسسين وغيرهم من أصحاب المصلحة، قد تسفر عن فوائد أكبر من ضخ الأموال النقدية للتغلب على نقص التمويل.
- تصنيف جميع عوامل الفشل المقاوالاتي على أنها:
- مالية (مصدر الأموال واستخدام الأموال).
- إدارية / تنظيمية (شبكة الاتصالات، وقدرة الفريق، والتنسيق، والاستراتيجية).
- سوق المنتجات (الاقتصاد الكلي، السوق، المنتج).
- والقانونية (التنظيم والتقاضي).
- تعد سياسات التعليم الحكومية الضعيفة، خاصة فيما يتعلق بتعليم إدارة الأعمال، والافتقار إلى التدريب الفعال في مجال المقاوالاتية وإدارة الأعمال، من الأسباب الجذرية الرئيسية الأخرى للفشل.
- ترتبط أسباب الفشل بكفاءات فريق الإدارة وقدراته على قيادة الأعمال التجارية الصغيرة، كما تعد المنافسة الشديدة في السوق، والافتقار إلى الابتكار أو الخبرة الفنية لتحسين منتج أو خدمة من الأسباب الجذرية الرئيسية للفشل في التسويق أو المنتج.
- إن الافتقار إلى الوعي بالدور الحاسم الذي يلعبه التدريب وتوافر الأموال والخدمات الأخرى للشركات الصغيرة والمتوسطة يشكل قضية رئيسية أخرى.

10-دراسة (Jiangru Wei & Yuting Chen & Jing Zhang & Yonghua Gong, 2019).

Research on Factors Affecting the Entrepreneurial Learning From Failure: An Interpretive Structure Model

بحث حول العوامل المؤثرة على تعلم المقاوالاتية من الفشل: نموذج هيكل تفسيري

- قامت هذه الدراسة ببناء نموذج هيكل هرمي للعوامل التي تؤثر على تعلم المقاوالاتية من الفشل، وهذا استناداً إلى نموذج البنية التفسيرية للعديد من الدراسات والأبحاث التي قامت باختبار حالات المقاولين الفاشلين، توصلت الدراسة إلى ما يلي:
- هناك 15 عاملاً يؤثر على تعلم المقاوالاتية من الفشل والتي تلعب أدواراً هرمية مختلفة وهي (التعليم المقاوالاتية، الظروف البيئية، الكفاءة الذاتية، رأس المال الاجتماعي، رأس المال النفسي، تنظيم العاطفة، توقع الفشل، الشعور بالفشل، سمات الشخصية، دعم الأسرة، الظروف الاقتصادية، دعم السياسات، خصائص الصناعة، الفهم الثقافي، تجربة الفشل في المقاوالاتية)
 - يمكن تنمية وتحسين الكفاءة الذاتية للمقاولين، باعتبارها عاملاً مؤثراً رئيسياً في تعلم المقاوالاتية من الفشل، من خلال إثراء الخبرة المهنية الناجحة للمقاولين. بالإضافة إلى ذلك، يعد تنظيم العواطف بعد الفشل المقاوالاتي أيضاً عاملاً مؤثراً رئيسياً في تعلم المقاوالاتية من الفشل، وتعتبر إدارة العواطف جزءاً مهماً من التعليم المقاوالاتية.
 - قد يؤثر التعليم المقاوالاتية على تعلّمها من الفشل بشكل غير مباشر من خلال التأثير على الكفاءة الذاتية للمقاولين.

- الظروف الاقتصادية، دعم السياسات، خصائص الصناعة والإدراك الثقافي للفشل هي العوامل الكلية التي قد تؤثر على تعلم المقاولاتية من الفشل.

3-1 الدراسات التي تناولت المؤسسات المصغرة أو المقاولاتية

- 1- دراسة (Ilias Majdouline & Christophe LOUÉ ، 2015).

Les compétences de l'entrepreneur marocain: validationnquantitative d'un référentiel

مهارات المقاول المغربي: دراسة كمية.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة فهم ظاهرة المقاولاتية أو فك تشفيرها أو تشجيع ظاهرة المقاولاتية أو التنبؤ بها. باعتبار أن المقاول هو مركز العملية المقاولاتية ولا يمكن استبعاده من أي دراسة تهتم بموضوع المقاولاتية. كما هدفت الدراسة كذلك إلى تحديد مهارات المقاول المغربي حيث أجريت مقابلات مع 179 من المقاولين في مناطق مختلفة من المغرب. خلصت الدراسة إلى تحديد 42 مهارة يتسم بها المقاول المغربي تم وضع هذه المهارات في نموذج موزع إلى سبعة محاور (إدارة الموارد البشرية، المهارات الشخصية، اكتشاف فرص العمل وبدء عمل تجاري، التسويق التجاري، الإدارة المالية، الإدارة الإستراتيجية والقيادة الإدارية).

- 2- دراسة (Shailja Dixit & Sana Moid، 2016).

The Influence of Emotional Intelligence on Entrepreneurial Orientation of Enterprises Owned by Women Entrepreneur

تأثير الذكاء العاطفي على التوجه المقاولاتي للمؤسسات المملوكة للنساء المقاولات

تحاول هذه الدراسة التحقق من دور الذكاء العاطفي في نمو المقاولات النسائية وشرح كيفية تحقيق التوازن المثالي بين المهارات الفردية والاجتماعية، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن التوجه الريادي للمقاولين من الرجال والنساء الذين يملكون مؤسسة يختلف بشكل ملحوظ من حيث شخصيتهم وأسلوب عملهم وتوقعاتهم ونهجهم تجاه مواقف المقاولاتية والتفاعلات والقيادة.
- الذكاء والعواطف هما العاملان الأساسيان اللذان يتحكمان ويؤثران على السمات الشخصية التي تؤدي إلى نمو إمكانات المقاولاتية.
- في عالم المقاولاتية الحديثة، تُصاغ عواطف المقاولين ومكاتها بعناية.
- تولد المرأة بحس فطري للذكاء العاطفي.
- اعتبار أن امتلاك النساء المقاولات درجة أعلى من الذكاء العاطفي هو مفتاح للنجاح والنمو السريع.

- 3- دراسة (Jayshree Suresh & R.Ramraj، 2012).

Entrepreneurial Ecosystem: Case Study on the Influence of Environmental Factors on Entrepreneurial Success

النظام البيئي للمقاولاتية: دراسة حالة حول تأثير العوامل البيئية على النجاح المقاولاتي

تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤل التالي: ما هي العوامل الموجودة في النظام البيئي التي تؤثر على الأشخاص لبدء رحلة المقاولاتية والنجاح فيها، تم تقسيم الدراسة الى جانبين الأول نظري تمت فيه مراجعة جل النظريات والدراسات السابقة ومناقشتها مع أصحاب المقاولات من خلال مقابلات متعمقة، وجانب تجريبي أُستُخدِم فيه استبيان طبق على نفس أفراد العينة من المقاولين والمقدر عددهم 30 مقال، خلصت النتائج على البنود الآتية:

- العثور على ثمانية عوامل تشمل النظام البيئي وتؤثر على قرار الفرد باختيار مسار المؤسسة المقاولاتية وهي (الدعم المعنوي، المالي، التكنولوجي، السوقي، الاجتماعي، شبكة الاتصالات، الحكومي، والبيئي).
- هناك تأثير كبير لعوامل النظام البيئي على بدء ونجاح المقاولاتية.
- برز الدعم الحكومي في شكل مساعدة مالية أيضاً كعامل مهم في الدراسة التجريبية على الرغم من أنه لم يظهر بشكل ملحوظ في المقابلات المتعمقة.
- تبين أن دعم السوق من العملاء والموزعين كان مهماً في كلا الدراستين النظري والتجريبي.
- كان الدعم المعنوي عاملاً آخر وجد أنه مهم في الدراسة التجريبية بالإضافة إلى التعليقات الواردة من المقابلات.

4- دراسة (D. A. Shepherd & H. Patzelt & J. Wiklund, 2009).

Building an integrative model of small business growth

بناء نموذج متكامل لنمو المؤسسات الصغيرة

جاءت هذه الدراسة من أجل إعداد نموذج متكامل لنمو المؤسسات الصغيرة وقياس مقدار ما نعرفه حقاً عن نمو الأعمال التجارية الصغيرة، بحيث تم تطبيق دراسة تحليلية لعينة من أصحاب المؤسسات قوامها 413 مؤسسة صغيرة، وخلصت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج مفادها أن نمو الشركات أو المؤسسات المصغرة تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بكل من (التوجه الريادي، الخصائص البيئية، موارد الشركة، المواقف الشخصية للمديرين).

5- دراسة (Emeric Solymossy, 1998).

Entrepreneurial dimensions: the relationship of individual, venture, and environmental factors to success

أبعاد المقاولاتية: علاقة العوامل الفردية والمغامرة والبيئية بالنجاح

قامت هذه الدراسة بتفعيل إطار متعدد الأبعاد لاستكشاف تعقيدات المقاولاتية بناءً على تكامل وجهات نظر متخصصة ومتنوعة، بهذه الدراسة تم تصميم المقاولاتية كظاهرة اقتصادية مع عناصر الفرد، الشركة والبيئة، كل منها يؤثر على النجاح،

كما تم تقييم الخصائص المحددة للشركة في أربعة جوانب: الموقف التنافسي، التوجه الاستراتيجي، مستوى التكنولوجيا واستخدام الشبكات لتبادل المعلومات، إضافة الى أن الدراسة قُيِّمَت التأثيرات البيئية في أربعة أبعاد: الاضطراب، الاعداء، التعقيد والسخاء، طبقت هذه الدراسة على عينة من المقاولين أصحاب المؤسسات قوامها 370 مقاول، وخلصت الى النتائج التالية:

- لقد وجد أن النجاح له بعدين متميزين: النجاح الاقتصادي ورضا المقاولين أصحاب المؤسسات.
 - يتأثر النجاح الاقتصادي بمجموعات مختلفة بشكل فريد عن النجاح من حيث الرضا.
 - إن العلاقات بين التوجهات الموقفية الفردية والنجاح الاقتصادي تُظهر أنماطاً غير رتيبة.
 - إن مواقف الأفراد لها تأثير مضاعف على النجاح الاقتصادي للمشروع كما تفعل خصائص الشركة.
 - إن خصائص الشركة لها تأثير مضاعف على رضا المقاولين كما تفعل مواقف الفرد.
 - أن التأثيرات البيئية لها تأثير ضعيف.
 - أن السخاء البيئي يبدو أنه يفيد الفرد وليس الشركة.
- 6- دراسة (Lucia Naldi & Mattias Nordqvist & Karin Sjöberg & Johan Wiklund، 2007).

Entrepreneurial Orientation, Risk Taking, and Performance in Family Firms

التوجه المقاولاتي، وتحمل المخاطر، والأداء في الشركات العائلية

تركز هذه الدراسة على المخاطرة باعتبارها أحد الأبعاد المهمة للتوجه المقاولاتي وتأثيره في الشركات العائلية، وبالاعتماد على عينة من الشركات الصغيرة والمتوسطة السويدية قوامها 696 شركة، خلصت النتائج على البنود الآتية:

- أن تحمل المخاطر يعد بُعداً متميزاً للتوجه المقاولاتي في الشركات العائلية وأنه يرتبط بشكل إيجابي بالاستباقية والابتكار.
- أن حتى لو كانت الشركات العائلية تتحمل المخاطر أثناء انخراطها في الأنشطة المقاولاتية فهم يتحملون المخاطر بدرجة أقل من الشركات غير العائلية.
- أن المخاطرة في الشركات العائلية ترتبط سلباً بالأداء.

- 7- دراسة (Silja Hartmann & Julia Backmann & Alexander Newmann & Kyle M. Brykmand & Robert J. Pidduck، 2022).

Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research

المرونة النفسية لأصحاب المشاريع: مراجعة وجدول أعمال للبحوث المستقبلية

تهدف هذه الدراسة الى مراجعة المفاهيم الميدانية بشكل منهجي لتقديم رؤى حول المرونة النفسية لأصحاب المشاريع وكيفية تصورها وتشغيلها، إلى جانب السوابق والنتائج الرئيسية، بناءً على هذه المراجعة استخلصت النتائج التالية:

- وجوب تقديم أجندة واعدة للبحث في المستقبل تركز على ربط المرونة النفسية لأصحاب المشاريع بمجالات بحثية أخرى مرتبطة بعملية تطوير المشروع الجديد.
 - الحاجة الملحة للدقة النظرية لتعزيز فائدة المساهمات الميدانية، واقتراح تصميمات بحثية ملائمة، وتوضيح العلاقة بين المرونة النفسية لأصحاب المشاريع والمرونة التنظيمية لهم.
 - على المقاولين إدارة المشكلات والتغلب عليها بشكل إيجابي لإنشاء وقيادة مشاريع جديدة ناجحة.
- 8- دراسة (طويطي مصطفى و وزاني ليدية، 2017).

تجربة التمويل الأصغر في الجزائر "دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تقييم التجربة الجزائرية فيما يتعلق بالتمويل الأصغر أو كما يعرف بالإقراض المصغر، باعتباره أحد آليات الدعم المالي الحديثة لأصحاب المشاريع المصغرة التي لا يتجاوز رقم أعمالها 20 مليون دينار جزائري، إلى جانب أنهم لا يستطيعون اللجوء إلى الأنظمة المالية الرسمية كالبنوك ومؤسسات التمويل الأخرى، وهذا من أجل فسخ المجال أمام القطاع الخاص والمبادرة الفردية. وقد تم تناول هذه التجربة من خلال دراسة حالة الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM نظراً لكون الهدف الأساسي لهذا الجهاز أنه يستهدف فئة أصحاب المشاريع المصغرة، لتقديم الخدمات المالية الأساسية لا سيما إذا تعلق الأمر بفئة الفقراء أو ذوي الدخل المتدني، وذلك من أجل تجاوز نقص الضمانات لديهم، وجعلهم مؤهلين للحصول على قروض وخدمات مالية أخرى، خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- اعتبار أن القرض المصغر أداة مثلى لتخفيض نسبة البطالة في المجتمعات وتوفير التمويل اللازم لمن يرغب في إقامة مشاريع مصغرة.
- كما نتج عن الدراسة كذلك أن الوكالة مازالت تعاني من معوقات متعلقة إما بالإطار العام المنظم للتمويل المصغر أو الجهاز المشرف على الوكالة، أو الجهة المستهدفة، هذا على الرغم من نجاحها في الرفع من معدلات التشغيل في الجزائر.

9- دراسة (Keddami Djamel & Himrane Mohammed، 2019).

L'apprentissage des promoteurs de l'ANSEJ au niveau de l'ANSEJ

التعليم المقاولين لدى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور جهاز الدعم بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في التعليم المقاولانية في الجزائر. طبق استبيان مكون من 25 سؤال على عينة مكونة من 104 صاحب مشروع تقدم إلى الوكالة طالبا للدعم بكل من ولايتي جيجل والجزائر العاصمة، خلصت الدراسة إلى أن:

- أصحاب المشاريع لديهم احتياجات تدريب هائلة في عالم الأعمال خاصة الفئة من الشباب غير متحصل على شهادة البكالوريا.
- أن مدة 3 أيام تكوين غير كافية من أجل تلقين المقاولين تدريب حول الضرائب والبنوك والمحاسبة.. الخ.

- ضرورة إنشاء نظام معلومات وطني وقواعد بيانات وهيئات مهنية قادرة على إجراء دراسة السوق الحقيقية والدراسات التقنية والاقتصادية، التي من شأنها تعزيز وإثراء معرفة المقاولين الشباب بالبيئة الاقتصادية.
- 10-دراسة (Himrane Mohammed & Larioui Abderrezak & Zine Radhia، 2019).

Les effets de l'accompagnement entrepreneurial sur l'apprentissage des entrepreneurs: cas de l'ANSEJ

آثار المرافقة المقاولاتية في التعلم لدى المقاولين حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب "أونساج"

يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في مهمتها المتمثلة في المرافقة المقاولاتية وآثارها في مستوى التكوين والتعلم والتدريب عند المقاولين الشباب طالبي الحصول على الدعم لإنشاء مقاولات ومؤسسات، تعتبر هذه الدراسة هي الثانية التي تناولها الباحث حول دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الأولى نوعية والثانية كمية. ركزت الدراسة على ثلاث مجالات رئيسية للتعلم عند المقاولين وهي: التدريب، ورأس المال الاجتماعي، والدراسة التقييمية للمشروع. حيث أبانت النتائج إلى ما يلي:

- التدريب فقط هو متغير ذو دلالة إحصائية بينما المتغيرين رأس المال الاجتماعي ودراسة المشروع ليسا مهمين إحصائياً.
- وجود نقص صارخ في هيكل الدعم الخاص بالوكالة، خاصة تلك التي تلي مرحلة التأسيس.
- أن إنشاء المؤسسات يستفيد منه أشخاص ليست لديهم النية أساساً في إنشاء مقاولات، بل هدفهم هو الحصول على المال فقط.
- البطء في المعالجة الإدارية للمشاريع يثبط عزيمة المبادرين، ومن ناحية أخرى فإن السرعة ستشجعهم على الانخراط بفعالية في عملية التعلم بسبب الاهتمام الذي يظهرونه بمشاريعهم. وبذلك يتم التوصل إلى التفاهم ويسهل نجاح عملية الدعم بشكل عام والتعلم بشكل خاص.
- لدى الشباب احتياجات تدريبية هائلة في المقاولاتية ومن غير الممكن، إن لم يكن من المستحيل، توفير المهارات في ثلاثة أيام. لفهم دورات إدارة الأعمال (المحاسبة، الضرائب، وما إلى ذلك)، فمن المستحسن تخصيص مدة لا تقل عن شهر واحد تقريباً للتدريب من أجل اكتساب المهارات الأساسية.
- يجب على الوكالة أن تدعم أصحاب المشاريع المستفيدين من دورات تكوينية في الإبداع.
- الاعتماد على مهارات قائد المشروع فيما يتعلق بمشروعه، لتحديد أهدافه ودوافعه في إنشاء الشركة ثم تحديد مجالات خبرته وإمكاناته.

11-دراسة (ولد الصافي عثمان وعلماي أحمد وابن عبد الرحمان ذهية، 2020).

واقع التمويل الأصغر في الجزائر وآفاق تطويره لما بعد جائحة كورونا (كوفيد-19). دراسة تقييمية لتجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في الجزائر

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تجربة التمويل الأصغر للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالجزائر منذ نشأتها، وإبراز دورها في محاربة البطالة والفقر، وإنشاء مشاريع مصغرة، مع الإشارة إلى جهود الوكالة في دعم المشاريع التي تساهم في مكافحة انتشار جائحة كورونا (كوفيد-19)، خلصت الدراسة إلى النقاط التالية:

- أن برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ساهم مساهمة فعالة في إنشاء مشاريع مصغرة في مختلف القطاعات الاقتصادية، أدت إلى خلق مناصب شغل وبالتالي التقليل من حجم البطالة والفقر، كما له دوراً هاماً في تمكين فئة النساء وذوي الاحتياجات الخاصة وإدماجهم في القطاع الإنتاجي.
- يعتبر سوق التمويل في الجزائر سوقاً واعدة وحديث النشأة بالإمكان استغلالها بفتح المجال للمؤسسات الوطنية والدولية المختصة في التمويل الأصغر باقتحامه واستغلال الفرص المتاحة فيه.
- بإمكان الوكالة التنوع من خدماتها لتتعدى إلى خدمات أخرى مثل التأمين المصغر، الادخار المصغر والتحويلات المالية.
- يمكن لقطاع التمويل المصغر الاستفادة من تفشي جائحة كورونا وذلك باستغلال تكنولوجيا الاتصالات الحديثة والتواصل عن بعد لتقديم الخدمات المالية الإلكترونية، وحتى تقديم الخدمات غير مالية مثل إقامة الدورات التكوينية والتدريبية للمستفيدين بتقنية التواصل عن بعد.

12-دراسة (يونسفي مصطفى و مرزق سعد، 2021).

دراسة محددات سلوك مسيري المؤسسات المصغرة في اتخاذ قرار التمويل دراسة حالة مجموعة من المؤسسات المصغرة بمدينة الجلفة

تهدف هذه الورقة البحثية لدراسة العوامل المؤثرة في قرارات الشراء الخاصة بالتمويل في المؤسسات المصغرة، حيث طبق الباحث الدراسة على عينة قوامها 137 مؤسسة من المؤسسات المصغرة التي تنشط في مجالات الحلاقة وتجارة المواد الغذائية، إضافة لتصليح السيارات، حيث خلصت النتائج إلى كل من:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين محددات السلوك وقرارات الشراء في المؤسسات محل الدراسة، وذلك من خلال عامل رئيسي يتمثل في العلاقات الشخصية التي تؤثر في قرارات مسيري المؤسسات المصغرة،
- وجود أهمية كبيرة للعلاقات الشخصية والمهنية في تسيير المؤسسات المصغرة، حيث أثبتت الدراسة الميدانية الاتجاهات الإيجابية نحو هذه المتغيرات ودورها الكبير في صنع القرار الشرائي لهذه المؤسسات.
- وجود علاقة قوية بين متغير العلاقات الشخصية والمهنية بين مسيري المؤسسات المصغرة والموردين وهي التي تحدد القرار الشرائي في هذه المؤسسات. فحسب الدراسة، عوامل الثقة، طول فترة التعامل والصدقة هي المحدد للشراء في المؤسسات وليس العوامل الاقتصادية.
- وجود اختلافات بين المؤسسات المصغرة من حيث كيفية تسييرها واتخاذها قرارات شراء المواد والمنتجات اللازمة في نشاطها.

13-دراسة (زايدي فتيحة، 2022).

دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإدماج البطالين دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ورقة

تهدف هذه الدراسة الى معرفة دور ومساهمة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة ودعم وإدماج البطالين من الفئة العمرية (18-55 سنة) طبقت الدراسة على عينة قوامها 36 مؤسسة صغيرة ومتوسطة تم تمويلها سنة 2022، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية تساهم في إنشاء مؤسسات الصغيرة ومتوسطة وتقدم برامج وامتيازات متنوعة، وتلعب دوراً فعالاً في التخفيف من حدة البطالة وتوفير مناصب شغل للبطالين ومن ثمة إدماجهم.
 - وجود نسبة كبيرة راضية عن هذا الجهاز.
 - أغلبية أفراد العينة أدخلوا يد عاملة لمساعدتهم في مشروعهم.
 - إن أصحاب المؤسسات يفتقروا لروح المقاولاتية في إنشاء مشاريع إنتاجية متميزة.
 - هناك نسبة كبيرة من أصحاب المشاريع يرون أن التمويل الممنوح لهم كافٍ لتغطية مشروعهم.
 - إن أغلبية أصحاب المشاريع استفادوا على أساس التأهيل والخبرة المهنية بحيث أن الخبرة تجعل صاحب المؤسسة قادراً على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية فيمكنه ذلك من المحافظة على حصته السوقية.
- 14-دراسة (قنون أمين ومداني وفاء، 2020).

واقع تدريس المقاولاتية في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الطلبة -دراسة حالة جامعة وهران2

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر طرق تدريس المقاولاتية على روح المقاولاتية لدى الطلبة، باعتبار تدريس المقاولاتية عامل من العوامل المؤثرة على روح المقاولاتية وتطويرها، تبنت الدراسة نموذج (Kearney و Surlement، 2009) اللذان صنفا التدريس المقاولاتي الى أربعة أساليب وهي (التجريبي، الانعكاسي، بالمسؤولية والتشاركي)، تم تطبيق الدراسة على عينة متمثلة في 250 طالب من جامعة وهران 2-كلية العلوم التجارية، الاقتصادية وعلوم التسيير، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأسلوبي التدريس التجريبي والتعليم بالمسؤولية على روح المقاولاتية لدى الطلبة عينة الدراسة، وهذا راجع حسب رأي الباحث الى الخصائص التي تتميز بها هاتين الطريقتين فالتعليم التجريبي يعتمد على الممارسة ودراسة الحالة ووضع المشروع، وهذا ما يؤدي بالطالب الى التعرف على عالم الأعمال على أرض الواقع والحقيقة.
- التعليم بالمسؤولية يبني لدى الطالب الشعور بالمسؤولية أثناء تعلمه فهو الذي يحضر الدرس ويشارك في عملية التقييم، وهذا ما يعزز لديه الثقة بالنفس وأخذ المبادرة والاعتماد على نفسه والقدرة على المواجهة كلها صفات يتميز بها المقاول.

15-دراسة (بوريش سهام ومراد بودية جميل، 2023).

تحليل العوامل التي تؤثر على النية المقاولاتية من وجهة نظر طلبة المركز الجامعي مغنية باستخدام نمذجة المعادلات البنائية

كان الغرض من هذه الدراسة هو فحص أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر فيها النية المقاولاتية على الثقافة المقاولاتية أين تم إسقاط الجانب التطبيقي على المركز الجامعي -مغنية- الذي يعمل على غرس وتشجيع النية المقاولاتية لدى طلبته، طبقت الدراسة على عينة قوامها 91 طالب، كشفت على نتائج مفادها أن هنالك علاقة إيجابية بين القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية والأثر كبير على هذه الأخيرة مقارنة بالعوامل الأخرى والمتمثلة في الدعم الرسمي والدعم الغير الرسمي والخوف من الفشل، كما خلصت الدراسة كذلك على نتائج إضافية أخرى تمثلت فيما يلي:

- تعد النية المقاولاتية خاصية مهمة في دفع الطلبة الجامعيين ليصبحوا مقاولي الغد.
 - نشر الثقافة المقاولاتية داخل الأوساط الجامعية يساهم بشكل كبير في دعم التوجيه المقاولاتي عند الطلبة.
 - ضعف أو انعدام تأثير الدعم الرسمي وغير الرسمي كمحدد للنية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.
 - الخوف من الفشل لا يشكل عائق أمام الطلبة الطموحين على إنشاء مشاريعهم ولا يؤثر على نيتهم المقاولاتية.
- 16-دراسة (براهمي صباح، 2021).

المقاولاتية الاجتماعية والمقاولاتية: دراسة تحليلية مقارنة

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إلقاء الضوء على مفهوم المقاولاتية الاجتماعية والوقوف على الحدود المعرفية والتقنية للمفهوم كظاهرة اجتماعية، بالمقارنة مع مفهوم المقاولاتية من جهة والمنظمات الخيرية من الجهة المعاكسة، إضافة إلى تحديد مجالات التقاطع والتباين بين مفهومي المقاولاتية والمقاولاتية الاجتماعية بالاعتماد على معايير محددة، من بينها: المفهوم والأهداف، المحددات والعوامل المساعدة، المَقول وخصائصه والموارد البشرية والميدانية. توصلت الدراسة إلى أن المقاولاتية الاجتماعية هي تركيبة هجينة بين المقاولاتية والمنظمات الخيرية، تستمد خصائصها الأساسية من المقاولاتية وتتشارك فيها معها، وتستمد الصبغة المميزة من المنظمات الخيرية وهي المهمة الاجتماعية، وبذلك تختلف عن المقاولاتية في الهدف من الإنشاء وطبيعة القيمة التي تحدثها، تميز المَقول الاجتماعي، تنوع مصادر التمويل.

17-دراسة (شنن نبيل وعابي وليد، 2022).

تأثير القيم الشخصية الفردية على النوايا المقاولاتية للطلبة الجامعيين دراسة حالة طلبة جامعة العربي التبسي

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر القيم الشخصية الفردية على النوايا المقاولاتية للطلبة الجامعيين، وقد تم إجراء هذه الدراسة بجامعة العربي التبسي، على عينة من 225 طالب من كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين النية المقاولاتية والخلفيات الثلاث السابقة (الموقف نحو المقاولاتية، المعايير الذاتية والضبط السلوكي المدرك)، وبالتالي ففرضية السلوك المخطط تفسر النية المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
 - إن القيم الشخصية لها تأثير على النية المقاولاتية، كما أن النية المقاولاتية تتأثر بالقيم الشخصية للطلاب.
- 18-دراسة (عيلان زكري، 2022).

نشر ثقافة المقاولاتية في أوساط طلبة جامعة البليدة2: طلبة شعبة علم المكتبات أنموذجاً

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى انتشار ثقافة المقاولاتية بين أوساط الطلبة الجزائريين من خلال تأثير المحيط الجامعي ودار المقاولاتية والوسائل المستعملة في ترسيخ ونشر ثقافة المقاولاتية ودرجة الروح المقاولاتية لديهم، من خلال مقومات هذه الثقافة، تمثلت العينة في مجموعة طلبة على أبواب التخرج والتوجه لسوق العمل والشغل من مستوى السنة الثالثة ليسانس والسنة الثانية ماستر شعبة علم المكتبات بجامعة البليدة 2، خلصت الدراسة الى عدت نتائج تمثلت في كل من:

- إلى أن ثقافة المقاولاتية منتشرة بشكل معتدل بين أوساط طلبة شعبة علم المكتبات بجامعة البليدة2.
- وجود العديد من الوسائل المستعملة لنقل الثقافة المقاولاتية كوسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.
- أن المحيط الجامعي ودار المقاولاتية من العناصر الفاعلة في ترسيخ ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي.
- درجة الروح المقاولاتية مرتفعة عند طلبة شعبة علم المكتبات بجامعة البليدة2.

4-1- تعقيب عام على الدراسات السابقة:

من خلال استقراء الدراسات السابقة نلاحظ أنها تناولت أثر وعلاقة مجموعة من العوامل والمحددات لنجاح أو فشل المؤسسات المصغرة فنجد من الدراسات التي تناولت النجاح أو الفشل المقاولاتي ومنها من تناول موضوع المؤسسات المصغرة أو المقاولاتية لشرح الواقع والدور الذي تقوم به نفسياً أو اجتماعياً أو اقتصادياً وهذا في عدة دول مختلفة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية حاول (Robert et Lussier، 1996). فهم سبب فشل الشركات الصغيرة بشكل أفضل وكيف يمكن للمقاولين تجنب الفشل، كما قام (Emeric، 1998). بتنفيذ إطار متعدد الأبعاد لاستكشاف تعقيدات المقاولاتية بناءً على تكامل وجهات نظر المتخصصة والمتنوعة وتصميم المقاولاتية كظاهرة اقتصادية مع عناصر الفرد والشركة والبيئة، باعتبار كل منها يؤثر على النجاح، إضافة الى دراسة (Rauch & Frese، 2000). التي سعت الى إظهار الأساليب النفسية لنجاح المؤسسات المقاولاتية، أما دراسة (Butler & Gary، 2006). والتي هدفت الى تقييم تأثير الشبكات الاجتماعية في تحديد الفرص المقاولاتية مع دراسة تطوير واستخدام الشبكات في تأسيس المقاولات واستكشاف دور الشبكات المشتركة (حاضنات الأعمال) بين المنظمات في الشركات الناشئة. أما من استراليا استعرضت دراسة (McKelvie & Jenkins، 2006). تصورات الفشل المقاولاتي، كما قامت دراسة (Lobo et all، 2016). بإلقاء الضوء على تأثير المرونة الفردية على تحقيق نجاح المؤسسات المصغرة، وسعت دراسة (Jenkins et all، 2018). لاستكشاف المفهوم المتداول للنجاح المقاولاتي لدى المقاولين أصحاب المؤسسات. ومن الصين سعت دراسة (Wei et all، 2009). الى بناء نموذج هيكلي هرمي للعوامل التي تؤثر على تعلم المقاولاتية من الفشل، هذا من جهة ومن جهة أخرى حاولت دراسة (Don Jyh-Fu Jeng & Ta Huy Hung، 2019). التعرف على كيفية استخدام الفشل كنقطة انطلاق لمشاريع جديدة. ومن فرنسا نجد دراسة (Steven، 2008). التي سلطت المزيد من الضوء على مدى تأثير الهيئات الرسمية المسؤولة على منح الامتيازات لفائدة المقاولات والمؤسسات وأصحاب الشركات على استمرار أو فشل هؤلاء المستفيدين، بينما فحصت دراسة (Rauch et all، 2011). العلاقة بين رأس المال البشري ونجاح المؤسسات، أما دراسة (Safari & Das، 2023). فقامت بتحليل وتصور الأسباب الجذرية للفشل المقاولاتي من الناحية النظرية

والتجريبية. ومن الهند قامت دراسة (Jayshree Suresh & R.Ramraj، 2012). بتحديد العوامل الموجودة في النظام البيئي التي تؤثر على الأشخاص لبدء رحلة المقاولاتية والنجاح فيها، أما دراسة (Dixit & Moid، 2016). سعت للتحقق من دور الذكاء العاطفي في نمو المقاولات النسائية وشرح كيفية تحقيق التوازن المثالي بين المهارات الفردية والاجتماعية، بينما في بنغلادش فقد درس (Aminul et all، 2009). العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما توجد أيضا دراسة مماثلة لهذه الدراسة من تايلند تناولت دراسة (Aminul et all، 2011). العوامل التي تؤثر على نجاح الأعمال التجارية للشركات الصغيرة والمتوسطة، أما من ماليزيا اهتم (Zafir، 2011). بالتحقيق في العلاقة بين العوامل المؤثرة في المقاولاتية ونجاح المقاول، ومن بولندا قامت دراسة (Staniewski & Awruk، 2019). بتوضيح طبيعة العلاقات بين المقاولاتي ودافع الإنجاز، ومن كندا فحصت دراسة (Evangelia Papadaki &، 2002). محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمصغرة وحتى الأعمال التجارية الصغيرة، ومن نيبال سعت دراسة (Shrestha، 2002). لتعميم النجاح المقاولاتي بهدف تقديم رؤى لإدارة المشاريع الريادية، ومن إسبانيا حاولت دراسة (Klimas et all، 2021). دمج المعرفة حول آثار الفشل المقاولاتي، كما حاولت أيضا من المغرب دراسة (LOUÉ & Majdouline، 2015). فهم ظاهرة المقاولاتية أو فك تشفيرها أو تشجيع ظاهرة المقاولاتية أو التنبؤ بها، ومن السويد ركزت دراسة (Sjöberg et al، 2007). على المخاطرة باعتبارها أحد الأبعاد المهمة للتوجه المقاولاتي وتأثيره في الشركات العائلية. ضف الي هذه الدراسات هناك بعض الدراسات التي اشتركت فيها أكثر من دولة واحدة فنجد من الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وألمانيا دراسة (Backmannb et all، 2022). التي قامت بمراجعة المفاهيم الميدانية بشكل منهجي لتقديم رؤى حول المرونة النفسية لأصحاب المشاريع وكيفية تصورها وتشغيلها، ومن الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا والسويد (Patzelt، 2009). هي دراسة أخرى سعت الي إعداد نموذج متكامل لنمو المؤسسات الصغيرة وقياس مقدار ما يعرف حقًا عن نمو الأعمال التجارية الصغيرة.

إن كل هذه الدراسات السالفة الذكر هي دراسات أجنبية عن البيئة الجزائرية والتي تعتبر مسقط الدراسة الحالية، فبالرغم من أنها أعطت العديد من النتائج والمفاهيم سواءاً ما تعلق بدور وواقع المؤسسات المصغرة أو نجاحها وفشلها، إلا أن هذه النتائج لا يمكن تعميمها على المؤسسات المصغرة بالجزائر وخاصة فئة المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة، ولهذا حاول الباحث رصد كل الدراسات والبحوث من البيئة الجزائرية، فمن الجزائر حاولت (بوزيدي، 2015). التعرف على العوامل التي تساعد المرأة المقاولاتية لتحقيق النمو بمؤسستها، أما دراسة (علون والسبتي، 2019). فركزت على الخصائص الواجب توفرها في صاحب المقاولاتية والدور الاقتصادي والاجتماعي الذي يلعبه في المجتمع، أما دراسة (ليتم، 2022). فقد درست مختلف المقومات المؤدية إلي نجاح تجربة المؤسسات الناشئة، إضافة الي دراسة (بوزيدي، 2023). والتي قامت بتحليل متطلبات النجاح في التوجه نحو إنشاء المؤسسات الناشئة بدءاً من الفكرة إلى مشروع مبتكر نهاية بإنشاء مؤسسة ناشئة على أرض الواقع، أما عن الفشل فنجد دراسة (عباز وكيلاي، 2021). اللتان قامتا بتحليل مساحة الفشل المقاولاتي في هذا الكم الهائل من النجاحات ومساهمته في المضي نحو مقاولاتية الفرصة الثانية، ودراسة (براق آخرون، 2022). فسعى كل منهم الي محاولة التعرف على نتائج الفشل المقاولاتي وأهم العوائق التي تحول دون التعلم منه، وكذلك دراسة (راهم، 2022). الذي حاول منها فهم ظاهرة الفشل المقاولاتي وأسبابه لدى الشباب المقاول في ولاية تبسة. إضافة الي هذه الدراسات السبعة التي تناولت النجاح والفشل المقاولاتي هناك إثني عشر دراسة أخرى سلطت الضوء على موضوع

المؤسسات المصغرة أو المقاولاتية لشرح الواقع والدور الذي تقوم به نفسياً أو اجتماعياً وحتى اقتصادياً حيث نجد دراسة (يونسى ومرزق، 2017). اللذان حاولا دراسة محددات سلوك مسيري المؤسسات المصغرة في اتخاذ قرار التموين، أما دراسة (قنون ومداني، 2020). واللذان حاولا أيضا معرفة أثر طرق تدريس المقاولاتية على روح المقاول لدى الطلبة، باعتبار تدريس المقاولاتية عامل من العوامل المؤثرة على روح المقاول وتطويرها، كما نجد كذلك دراسة (براهمي، 2021). التي ألفت الضوء على مفهوم المقاولاتية الاجتماعية والوقوف على الحدود المعرفية والتقنية للمفهوم كظاهرة اجتماعية، اما دراسة (عيلان، 2022). الذي كشف عن مدى انتشار ثقافة المقاولاتية بين أوساط الطلبة الجزائريين، ودراسة (شنن وعابي، 2022). والتي تحققت من مدى تأثير القيم الشخصية الفردية على النوايا المقاولاتية للطلبة الجامعيين ودراسة (بوريش وبودية، 2023). التي فحصت أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر فيها النية المقاولاتية على الثقافة المقاولاتية.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تركز على دراسة محددات نجاح أصحاب المؤسسات المستفيدين من دعم أجهزة الدولة في البيئة الجزائرية، حيث لاحظ الباحث في حدود حيز مجهوداته أن معظم الدراسات السابقة باستثناء دراسة وحيدة والتي تمثل في دراسة (بن عاشور، 2009). والتي تناولت موضوع نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة والمدمجين ضمن جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، على اعتبار أنها تناولت متغير محددات النجاح ولفئة المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة، غير أنها خصت جهاز واحد (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة) من الأجهزة الثلاثة المعتمدة من الدولة (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر) بالإضافة أنها اعتمدت على معطيات تغيرت جذريا فالدراسة أجريت سنة 2009 وأشكال دعم الدولة تغير كلياً بداية من مارس 2011، أما الدراسات الأخرى التي طبقت على فئة المؤسسات المصغرة المستفيدة من أجهزة الدولة على شاكلة دراسة (طويطي ووزاني، 2017). التي قامت بتقييم التجربة الجزائرية فيما يتعلق بالتمويل الأصغر أو كما يعرف بالإقراض المصغر، ودراسة (Himrane & Keddami، 2019). التي سعت الى استكشاف دور جهاز الدعم بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في التعليم المقاولاتية في الجزائر، كذلك دراسة (Larioui et al، 2019). والتي ألفت المزيد من الضوء على استكشاف دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في مهمتها المتمثلة في المرافقة المقاولاتية وآثارها في مستوى التكوين والتعلم والتدريب عند المقاولين الشباب طالبي الحصول على الدعم لإنشاء مقاولات ومؤسسات، إضافة الى دراسة (ولد الصافي وآخرون، 2020). والتي قامت مرة أخرى بتقييم تجربة التمويل الأصغر للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالجزائر منذ نشأتها، وإبراز دورها في محاربة البطالة والفقر، وإنشاء مشاريع مصغرة، ناهيك عن دراسة (زايدى، 2022). والتي ألفت الضوء مرة ثالثة على دور ومساهمة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة، فنجد كل الدراسات المذكورة آنفا إما أنها ركزت على دور أو مساهمة جهاز دعم واحد من أجهزة الدعم أو قامت بتقييم تجربة هذا الجهاز بولاية من الولايات الجزائرية، فمن وجهة نظر الباحث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن نقوم بتقييم دور أو واقع أو نجاعة مساهمة أجهزة الدعم أو حتى جهاز واحد من خلال القوانين واللوائح، فلا بد أن تدرس المشاريع من مخرجاتها والمتمثلة في موضوع دراستنا هذه والمتمثلة في المؤسسات المصغرة المستفيدة من أجهزة دعم الدولة.

تأسيساً على الدراسات السابقة واستقراءها بتمعن وفحص مخرجاتها ونتائجها فحصاً دقيقاً يمكن تحديد النموذج النظري المفترض لمحددات نجاح أو فشل المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة، حيث تبادر الى ذهن الباحث توزيع المحددات التي تم تأسيسها من خلال الدراسات السابقة على النحو الآتي:

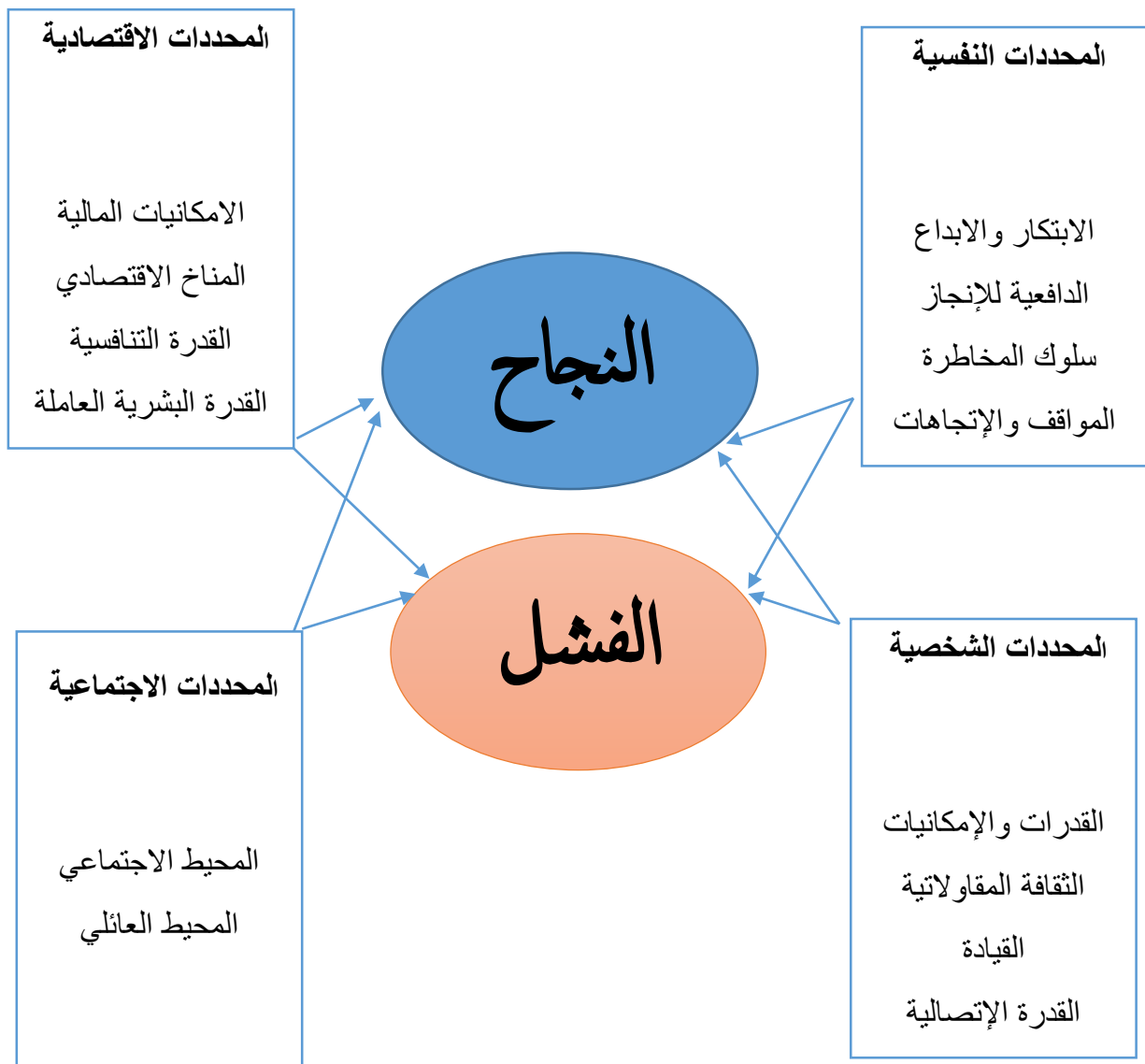
البعد الأول: المحددات النفسية تتشكل من الإبداع والابتكار، الدافعية للإنجاز ، مبدأ المخاطرة، المواقف والاتجاهات.

البعد الثاني: المحددات الشخصية تتشكل من القدرات والإمكانات، الثقافة المقاولاتية، القيادة، القدرة الاتصالية.

البعد الثالث: المحددات الاقتصادية والتي تتشكل من الإمكانيات المالية، المناخ الاقتصادي، القدرة التنافسية، القدرة البشرية العاملة.

البعد الرابع: المحددات الاجتماعية والتي تتشكل من المحيط الاجتماعي، المحيط العائلي.

الشكل رقم (01): نموذج البناء النظري المفترض لمحددات نجاح أو فشل المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة.



2- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

تتفاوت المجتمعات المعاصرة في نسب البطالة التي تسجلها إلا أنها جميعا تسارع لوضع إستراتيجيات تنموية لمواجهة، تحقيقا لتماسكها الاجتماعي والاقتصادي، وفي هذا الإطار عملت الدولة الجزائرية منذ استقلالها على تنفيذ عدة استراتيجيات تستند على بناء جهاز إنتاجي وطني يقوم أساسا على الانخراط في عملية إنتاج واسعة، واستثمارات ضخمة ساهمت في خلق مناصب شغل كبيرة وانخفضت معدلات البطالة إلى أدنى مستوياتها وفقا لإحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات إذ وصلت إلى 8.7 % سنة 1984 وهو أضعف معدل منذ الاستقلال، غير أن هذا الوضع لم يستقر طويلا وعادت نسبة البطالة إلى الارتفاع حيث سجلت معدل 29.7 % سنة 2000 (الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات، 2023/05/24)، لقد سارعت الدولة إلى تبني إستراتيجيات أخرى تدعم النشاطات الخالقة للثروة وتساهم في فتح فرص عمل جديدة من خلال مجموعة من الأجهزة والآليات التي تحفز الشباب خاصة على إنشاء مؤسسات خاصة، وهذا ما جاء ضمن المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، ينشأ به الآلية الثانية المتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وهذا بعد المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والمسماة حاليا الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية والتي تعتبر أول جهاز دعم أقرته الدولة، إضافة إلى إحداث جهاز آخر عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي أنشأ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة.

تسعي كل من هذه الأجهزة إلى تمويل أكبر عدد ممكن من المؤسسات الصغيرة، وهذا لوضع قاعدة مؤسسية صلبة تغطي كل الجوانب الأساسية للاقتصاد، إذ أن كل جهاز يتكفل بشريحة معينة من المجتمع الاقتصادي، فتتكفل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتمويل المشاريع الصغيرة التي لا يتجاوز قيمة استثمارها 100 مليون سنتيم (دليل الإجراءات المعمول به بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، محين 2017)، مولت حسب ما ورد في إحصائيات وزارة الصناعة لشهر أبريل 2022، ما يُقْرَبُ عن 389 940 مؤسسة، كما تتقاسم كل من الوكالة الوطنية لدعم وتمتية المقاولاتية (وكالة دعم وتشغيل الشباب سابقا) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تمويل المؤسسات التي تتجاوز قيمة استثمارها هذا الحد إلى غاية قيمة المليار سنتيم (دليل الإجراءات المعمول به بكل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية، محين 2017)، تتكفل ANADE بتمويل الفئة العمرية من 19 إلى 35 سنة، إذ أنها قامت بتمويل ما يقارب 395 812 مؤسسة (النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة، 2022) أما CNAC فتتكفل بالفئة العمرية من 30 إلى 55 سنة إذ أنها قامت بتمويل 160 162 مؤسسة (النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة، 2022). لا شك أن العدد المعتبر الذي حققته الدولة في مسعاها إلى خلق أكبر عدد ممكن من المؤسسات الصغيرة والمصغرة والذي بلغ مليون و300 ألف مؤسسة (النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة، 2022) من أجل أن تجسد الرابط الحيوي لـ 110 آلاف مؤسسة صناعية (النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة، 2022) يتطلب المتابعة، ومن أجل المحافظة على هذه النتائج، وضمان نجاح واستمرار

هذه المؤسسات يتطلب وضع هذه المؤسسات على مقياس معايير النجاح والمثثلة في مدى الالتزام في تسديد القروض، ومدى التطور والنمو والزيادة في عدد العمال وارتفاع في رأس مال، وكذلك مدى توسع هذه المؤسسات وتحقيقها لمزيد من الإنجازات والأهداف.

إن هذا الواقع الجديد المتعلق بنجاح أو فشل المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم الدولة الشغل الشاغل لوكالات الدعم (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكالة تسيير القرض المصغر)، التي تتركز بعد تحملها تكاليف الإنشاء والمرافقة على تجنب الفشل الذي كان يميز العديد من المؤسسات، وهذا ما دفع هذه الأجهزة للبحث عن آليات تمكن هذه المؤسسات من النجاح، فالمجتمع المقاولاتي في الجزائر كغيره من بلدان العالم بالرغم من ما لديه من الإيجابيات كتوفير أكبر عدد ممكن مناصب العمل فإن له سلبيات، فعدم قدرة المؤسسات المدعمة بقرض مالي على تسديد ديونها تجعل كل المجهودات المبذولة في خلق عدد كبير من المؤسسات المصغرة تطرح الكثير من المشاكل على مستوى المجتمع والدولة.

وفي هذا الإطار وللإطلاع على هذه المشاكل هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع نجاح وفشل المقاولات والمؤسسات، فمنها من يعتقد أن المقاولات الحديثة تتميز بالضعف (Berger & Douce, 2005)، وهناك من يقول إنها عرضة للفشل (Thornhill & Amit, 2003)، ويرى بعض آخر من الباحثين بأن المقاولات لا تتمكن من الصمود طويلا في سوق العمل بفعل العديد من المتغيرات فنسبة 50 % منها تتوقف عن النشاط خلال الخمس سنوات الأولى من النشاط، مما يعني أن عدداً معتبراً مناصب الشغل تزول بزوال هذه المؤسسات (Fayolle, Filion, 2006). وانطلاقاً من مثل هذه الدراسات تولدت لنا فكرة التوجه للبحث في إجراء دراسة لمحددات نجاح أصحاب المؤسسات المستفيدين من أجهزة دعم الدولة.

إضافة الى الدراسات السابقة الذكر هناك من يقول أن النجاح المقاولاتي مرتبط بالتعليم أي أن المستوى التعليمي للمقاول هو شرط أساسي في الرقي بالمقولة، ومن هذا الباب تقول (بوطورة) في مداخلتها ضمن ملتقى وطني " الجامعة المقاولاتية: التعليم المقاولاتي والابتكار أيام 10-11 ديسمبر 2018 والمعنونة ب " أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية – دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة " يلعب التعليم المقاولاتي أهمية بالغة في نجاح النشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعد آلية ناجحة لاستحداث الأفكار المبدعة، فضلا عن أنه يمثل أرضية متينة يطور المقاول من خلاله معارفه لتنعكس إيجاباً على أداء المؤسسات الصغيرة والمستحدثة، وخفض احتمالات تعثرها وإفلاسها، وهناك من يرى أن النجاح مرتبط بالإبداع، ومنهم من يرى أنه مرتبط بقوة دافعيتهم للإنجاز وآخرون يردون النجاح الى الثقافة المقاولاتية.

فدراسة (ريغي، 2020) حول دور تطبيق قوانين التسويق الإبداعي في نجاح المقاول، هدفت الى التعرف على دور تطبيق قوانين التسويق الإبداعي في نجاح المقاول ومعرفة احتمال وجود فروقات في نجاح المقاول تعزى إلى المستوى التعليمي لمقاولي ولاية بسكرة، وتوصلت إلى إثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قوانين التسويق الإبداعي ونجاح المقاول، كما تبين عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي ونجاح المقاول.

أما (مزياي، 2020) في دراسة بعنوان محددات نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة بالجزائر، حالة ولاية بجاية" والذي قام بإجراء دراسة وصفية على عينة عشوائية تتكون من 40 مقاولا ينشطون في مختلف القطاعات على مستوى ولاية بجاية. اعتمد في هذه الدراسة على مقياس التقييم الذاتي الذي صممه كل من قاس وترامبلاي (2004)، بينت النتائج أن نجاح أو فشل أفراد العينة يتوقف على قوة دافعيتهم للإنجاز والتي تتأثر ببعض السمات النفسية للمقاولين، كما بينت النتائج أن القدرات التي يتمتع بها المقاولون دور كبير في تمكينهم من تحقيق النجاح من عدمه. وبينت أن اتجاه المقاول نحو الحظ والعمل والزمن محددات هي الأخرى لتحقيق النجاح من عدمه.

ودراسة (اوبختي وآخرون، 2020) حول دور الثقافة المقاولانية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر دراسة حالة مقاولي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان " هدفت إلى التعرف على الثقافة المقاولانية وكيفية تأثيرها على إنشاء المؤسسات المصغرة لدى الشباب المقاول والمدعم من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان، تمت الدراسة على عينة مكونة من 65 مقاول مدعم من طرف الوكالة، وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب المتوجه لوكالة ANGEM يمتلك الثقافة المقاولانية، كما توصلت إلى أن الروح المقاولانية لا تعتبر المحدد الرئيسي في تشكيل الثقافة المقاولانية بل هناك عدة عوامل ومحددات أساسية تلعب دوراً رئيسياً في تشكيلها وهناك ارتباط كبير بين الثقافة المقاولانية وإنشاء المؤسسة.

أما دراسة (سايع، 2003) "Contribution du profil entrepreneurial a la réussite de l'entreprise" حول مدى امتلاك مقاولي ولاية ورقلة لسمات محددة تؤثر على استمرارية مؤسساتهم وكان الهدف هو التأكد من مدى مساهمة الميزات والقدرات الشخصية للمقاول في نجاح المؤسسة، وهذا من خلال إجراء دراسة إحصائية استقصائية لعينة من 42 مقاول، وقد أظهرت النتائج المحصل عليها أن هناك جملة من العوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية التي تُحيط بالمقاول وتؤثر على سلوكه في إدارة مؤسسته.

ودراسة (LOUE et all, 2011)

"Les compétences de l'entrepreneur, validation qualitative d'un référentiel auprès d'un échantillon de 29 entrepreneurs: France, Québec, Algérie."

وهي دراسة اشترك فيها ثلاث مراكز بحث على عينة مكونة من مقاولين جزائريين وكنديين وكذلك مقاولين فرنسيين نشطوا لفترة أكثر من خمس سنوات، هدفت إلى التعرف على مختلف الكفاءات التي يمتلكها ويتقنها أفراد العينة والتي مكنتهم من استمرارية نشاطهم، ومن ثم القيام بإعداد مرجع وتصنيف لأهم هذه الكفاءات والتي تُعتبر أساسية للمقاول. فتم ذلك على مراحل أساسية، من خلال طرح أسئلة على المقاولين وتركهم يجيبون بكل عفوية، ثم في مرحلة أخرى تقديم جملة من الكفاءات والقدرات بغرض معرفة مدى تمكن مقاولي العينة منها. وفي الأخير خلصت الدراسة بطرح النتائج المتوصل إليها والمتمثلة في تقديم أهم الكفاءات حسب رأي المقاولين والتي يعتبرونها أساسية في نشاطهم، بالإضافة إلى اقتراح كفاءات أخرى يرون ضرورة توفرها.

دراسة (اسلام. وآخرون، 2011)

small and Effect of entrepreneur and firm characteristics on the business success of medium enterprises in Bangladesh

دارت إشكالية الدراسة حول مدى تأثير خصائص المقاول وكذا المؤسسة على النجاح المقاوالاتي في بنغلاديش، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المتعلقة بالمقاول والمؤسسة والتي تؤثر على النجاح المقاوالاتي، وقد بينت النتائج المتوصل إليها أن لخصائص المقاول وخصائص المؤسسة تأثير على نجاحها، كذلك بين اختبار تأثير الخصائص الديموغرافية (السن، المستوى التعليمي، الخبرة المكتسبة، عدد سنوات النشاط) على النجاح المقاوالاتي، بالإضافة كذلك أن عدد السنوات التي قضتها المؤسسة في السوق لها تأثير هي الأخرى على النجاح المقاوالاتي. تقول الدراسة أن المؤسسات التي تتواجد لفترة طويلة في السوق تُعد أكثر نجاحاً مقارنة بالتي لم تنشط كثيراً في السوق. بالإضافة إلى تأثير عامل الجنس إذ أن المقولة النسوية أقل نجاحاً من الذكورية.

زيادة على هذه الدراسات هناك إسهامات أخرى كذلك حاولت فهم سلوك المقاول، ومن بين هؤلاء الباحثين (lynn,1969; Brockaus,1983 ; Gartner,1993) الذين اهتموا بدراسة الخصائص الشخصية للمقاولين حيث حددوا بعض الخصائص نذكر منها الثقة بالنفس، الشعور بالمسؤولية والاستقلالية والتمتع بالقدرة على الابتكار والتفاوض كما عمل McClelland (1962 و 1965) على دراسة الدافعية للنجاح والاستقلالية. إضافة إلى دراسة Abetti & Stuard (1988) حيث توصلوا إلى تحديد ثلاثة عوامل لنجاح إنشاء مؤسسة تتمثل في عوامل مرتبطة بالشخصية والخبرة المهنية والقدرات التي يتمتع بها الشخص، هذا إضافة إلى الدراسات التي أنجزها Timmons & Smollen & Dingee (1977,1985) الذين توصلوا إلى عدد من الخصائص النفسية والشخصية للمقاولين نذكر منها قدرتهم على تكوين جماعات العمل وسعيهم الدائم لتحقيق النجاح والنمو لمشاريعهم وكذا الإقبال على بذل أقصى الجهد لتحقيق نجاحات أخرى بعد تحديد الأهداف، واغتنام الفرص المواتية مع شعورهم بروح المسؤولية. (مزياي، 2020)

تتجه الكثير من الدراسات إلى الاهتمام بالخصائص الشخصية للمقاولين على أساس مجموعة من المحددات الخاصة بالفرد والخاصة بالمحيط يتفاعل الفرد مع كل المتغيرات فيكتسب مجموعة من الكفاءات والسلوكيات، لذلك عمل Ajzen (1991) على دراسة التفاعل بين المقاول والمحيط فقدم نظرية تفسر سلوك المقاول، قدم نموذج يفسر مختلف العناصر المحددة للسلوك، كما عمل Shapero et Sokol (1982) على تقديم نموذج ثاني لسلوك المقاول والعوامل التي تؤدي إلى إنشاء المؤسسة. (مزياي، 2020)

توصلت دراسة Battistelli (2008) ودراسة Battistelli et Nocky (2001) إلى تحديد العوامل التي تؤثر على النية المقاوالاتية والتي حددها في كل من: الشخصية، الدافعية، الأفكار المسبقة، القيم، العوامل الأسرية. هذا إضافة إلى الدراسات التي قام بها Tremblay et all (2004) بالتعاون مع بنك التنمية في كندا حيث كانت الدراسة تهدف إلى تحديد أهم الخصائص والسمات النفسية والمعرفية التي تميز بها المقاولون الذين ينشطون فعلاً في الميدان، توصلت الدراسة إلى تحديد عشرة 10 مميزات نفسية ومعرفية للمقاولين موزعة على ثلاثة أبعاد (الدافعية، القدرات، الاتجاهات)، كما خلصت

الى وضع أ نموذج يشرح كيفية تفاعل تلك الأبعاد فيما بينها لتحقيق النجاح بالإضافة الى بناء مقياس نفسي يمكن من تقييم القدرات والمميزات النفسية التي يتصف بها المقبلين على إنشاء مؤسسات قبل حصولهم على الموافقة من قروض مالية لإنشاء المؤسسات. (مزياني، 2020)

إن الاهتمام الذي أبداه الاقتصاديين إلى جانب الباحثين في علم النفس العمل والتنظيم بغرض دراسة وفهم سلوك المقاول وما هي المحددات التي تمكنه من الوصول بمؤسسته إلى النجاح، حيث أن هذا الأخير في نشاط تفاعلي مع محيط اقتصادي ومتغيرات اجتماعية وظروف نفسية تحتم عليه سلوكيات لها علاقة بقدراته واتجاهاته وتصورات، نتجت عليه مختلف الدراسات السالفة الذكر وعليه انطلاقاً من النتائج المتعددة من هذه الدراسات ونظراً للواقع المعاش الذي يميزه نجاح بعض المقاولين المستفيدين من دعم أجهزة الدولة عن سواهم، سيحاول الباحث معرفة الحقائق وما يمكن أن تتوصل إليه الدراسة من المحددات لنجاح المقاول، وذلك بطرح تساؤل جوهري مفاده:

ماهي أهم محدّدات نجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة بأبعادها مجتمعة ومنفردة؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير المحددات النفسية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات النفسية؟
- ما مدى تأثير المحددات الشخصية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الشخصية؟
- ما مدى تأثير المحددات الاجتماعية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية؟
- ما مدى تأثير المحددات الاقتصادية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية؟

3- الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محدّدات اجتماعية واقتصادية لها جانب من التأثير كذلك.

الفرضيات الثانوية:

- تؤثر المحددات النفسية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعا للمحددات النفسية
- تؤثر المحددات الشخصية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعا للمحددات الشخصية
- تؤثر المحددات الاقتصادية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعا للمحددات الاقتصادية
- تؤثر المحددات الاجتماعية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعا للمحددات الاجتماعية.

4- أسباب اختيار الموضوع

السبب الرئيسي:

تزامنت دراستي هذه مع فترة إعادة النظر في مردودية أجهزة دعم الدولة ومدي فعاليتها في نمو الاقتصاد الوطني وتركيز هذا التعديل على نوعية المؤسسات ونجاحها ودخول النظام الجزائري ضمن دائرة الفاعلين في تغير المنظومة الاقتصادية العالمية وما يسمى " طريق الحرير " حيث أن لهذا النظام أثر مباشر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أسباب أخرى

- إن ندرة البحوث النفسية المتخصصة حول موضوع المقاولاتية والمؤسسات المصغرة شجعني على الدراسة والتعمق في هذا الموضوع قدر الإمكان بإمكاناتي المتواضعة والقاء الضوء عليها لاستقطاب مبادرات أخرى في العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- يكتسي موضوع المؤسسات المصغرة أهمية ذات بعد عالمي ووطني.
- اهتمام الباحث الشخصي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة وعملا
- اهتمام الدولة ورجال الأعمال بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- أهداف الدراسة

تمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في بناء مقياس علمي دقيق يكشف على كل المحددات النفسية والشخصية والاقتصادية والاجتماعية التي يحوزها البطالين أصحاب أفكار مشاريع استثمارية والراغبين في الاستفادة من الدعم، ليم استخدامهم من طرف أجهزة الدعم (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر) قبل الموافقة على الملفات، بالإضافة الى استخدامه من أجل التوجيه السليم للمشاريع الملائمة لطبيعة شخصية الفرد، أو توجيهه الى دورات تكوينية مكاملة تساعد في الإلمام بمحددات الواجب توفرها من أجل ضمان أكبر لفرصة النجاح، وفي نفس السياق يسعى هذا البحث كذلك الى تحقيق أهداف فرعية أخرى والتي يمكن تحديدها في النقاط الآتية:

- إنشاء قاعدة علمية تستمد منها القوانين والتشريعات لفائدة مشرعي أجهزة دعم الدولة.
- معرفة المحددات الأساسية والعلمية لنجاح المؤسسات المصغرة المستفيدة من أجهزة دعم الدولة.

- توجيه الإدارة الجزائرية للاهتمام بالمحددات التي تستنتج من هذه الدراسة للرفع من إمكانية نجاح المؤسسات المصغرة الممولة من طرف أجهزة الدعم.
- إيصال رسالة للمشرع الجزائري لمدى خطورة عدم العمل بالأسس العلمية التي تحد من تفاقم ظاهرة فشل المؤسسات المصغرة.
- وضع هذه الدراسة لفائدة أصحاب المؤسسات المصغرة التي تطمح للنجاح.
- إنشاء لجنة علمية يستعين بها المستشارين المهنيين لتوجيه أصحاب المؤسسات المصغرة الفاشلة أو التي تقع في دائرة الفشل.

6- أهمية الدراسة

- هناك اهتمام كبير جداً من طرف الحكومات الجزائرية المتعاقبة وعلى رأسها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وكذا وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بموضوع المؤسسات الصغيرة والمصغرة والمتوسطة باعتبارها القاطرة الأساسية لنمو الاقتصاد الوطني.
- تنبع أهمية الدراسة كذلك من خلال أنها تحاول أن تدرس مستوى النجاح والفشل الحقيقي للمؤسسات الصغيرة والمصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة ونسبة كل منهما من مجتمع الدراسة.
- نظرا لتوجه الكثير من الشباب الجزائري الى عالم المقاولاتية والنتائج المنبثقة عن ذلك الإيجابية منها والسلبية لها من الأثر الكبير على المسار المهني لهؤلاء المقاولين، أصبح أمر دراسة وفهم ما يحدث في الواقع أمراً مطلوباً.
- في الوقت الذي تمكن فيه العديد من المقاولين من تحقيق نتائج إيجابية في نشاطهم المقاولاتي، لم يتمكن البعض الآخر من ذلك رغم نشاطهم في نفس المحيط، فأهمية هذه الدراسة تكمن في الكشف عن المحددات التي من شأنها أن تؤثر على مخرجات نشاط المقاول المتمثلة في النجاح أو الفشل وفي تحقيق الأهداف المسطرة.
- تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع فهي تعتبر استكمال وإثراء للبحوث السابقة في مجال الدراسات النفسية حيث أن جل الدراسات التي قامت بدراسة إمكانية المقاولين في إنجاح المؤسسات المصغرة تدخل في مجال العلوم الاقتصادية وعلم الاجتماع أما المجال النفسي فتعتبر من قليلة الى نادرة.
- كون هذه الدراسة مكملة لدراسات عديدة سابقة سواء تلك التي تطرقت لظاهرة البطالة على حدي أو تلك المرتبطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة. هذه الدراسة تحاول سد النقص في هذا الموضوع بالجزائر وتثري المكتبة الوطنية بهذا الموضوع الهام.
- اقتراح نموذج علمي مفسر لمحددات نجاح أو فشل المؤسسات المصغرة التي استفاد أصحابها من دعم أجهزة الدولة، والذي من شأنه أن يساهم في الرفع من نسب النجاح والحد من نسب الفشل المقاولاتي والمؤسساتي.
- إبراز أهمية المحددات النفسية والشخصية ودورها في فهم أسباب النجاح أو الفشل الذي يتعرض له أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من دعم أجهزة الدولة.

7- التعريف بمفاهيم البحث:

أولاً: تحديد متغيرات الدراسة: لقد اشتمل هذا البحث على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: المحددات (محددات النفسية، محدّدات شخصية، محدّدات اجتماعية ، محدّدات اقتصادية)

- المتغير التابع: النجاح، الفشل

بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية التي قد تؤثر على العلاقة بين متغيرات البحث (الولاية، الجنس، السن، الوضع المهني، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، آلية الدعم التي استفاد منها)

ثانياً: التعاريف الأساسية للدراسة

1-7- النجاح

التعريف لفظاً: (عمر ، 2008)

نَجَحَ يَنْجَحُ نَجَاحاً وَنَجَاحاً، فهو ناجح

نَجَحَ الشخصُ: فاز وظفر بما يطلب.

نَجَحَ الأمرُ: تيسر وتبهاً للتمام " نجحت المفاوضات /مساعدته للتوفيق بين الخصمين - تجارة / أعمال ناجحة "

أَنَجَحَ يُنَجِّحُ، إِنْجَاحاً، فهو مُنَجِّحٌ، والمفعول مُنَجَّحٌ

أَنَجَحَهُ: جعله يَنْجَحُ " أَنَجَحَ مفاوضات / مشروعاً / دراسة * لا أَفْلَحُ ولا أَنْجَحُ: بعدم البقاء وعدم الفوز بطلبته.

أَنَجَحَ اللهُ طلبته أَضْفَرَهُ بِهَا، وقضاها.

نُجِّحَ يُنَجِّحُ، تَنْجِاحاً، فهو مُنَجِّحٌ، والمفعول مُنَجَّحٌ

نُجِّحَهُ: أَنَجَحَهُ ؛ جعله يَنْجَحُ، " نُجِّحَ طالباً / متبارياً- نُجِّحُهُ في المسابقة - نُجِّحَ المدرسُ التلاميذ "

نَجَاح [مفرد]: ج نَجَاحَات (غير المصدر): مصدر نُجِّح - ضفر بالمطلوب، وإدراك الغاية " تجاوزت نجاحاتك كلّ

التوقعات - الإرادة سر النجاح - لا تَيْأَسَنَّ إِذَا كَبُوتَ مَرَّةً...إِنَّ النَجَاحَ حَلِيفُ كُلِّ مُثَابِرٍ " * حالفه النجاح: كان محظوظاً.

نَجَّحَ / نُجِّحَ [مفرد]: مصدر نُجِّح.

التعريف اصطلاحاً:

يختلف تعريف النجاح من فرد إلى آخر، بحيث كل يرى النجاح منظوره الخاص وبمقياس خاص ولهذا نجد العديد من التعاريف الخاصة بالنجاح والتي نسردها ما يلي:

- النجاح هو تحديد هدفك في الحياة، النمو للوصول إلى قدراتك الكامنة، بذر بذور الخير في طريق الآخرين (ماكسويل، 1997)

- وأعطى تشارلز مانز النجاح تعريفين والمتمثلين في: (Manz، 2001)

التعريف القديم حيث عرفه أنه ذلك الإنجاز الذي يدعو للاعتزاز وهذا كنتيجة نهائية تماماً، كما هو القدرة الفائقة التي لا تتطلب المزيد من اكتساب المعارف أو التغير، بالإضافة الى أنه أداء خال من النقائص أو الضعف أو الفشل، باعتباره شيء جيد للغاية يجب السعي اليه والاحتفال والاعتزاز به قبل أي شيء آخر.

التعريف الجديد: هو أسلوب حياة يقوم على الانتفاع من جوانب الحياة كلها، ويمثل (مجموعة كبيرة من النتائج التي تعمل على تحسين نمط الحياة تدوم الى المستقبل البعيد، هو نتاج للإخفاقات والعثرات غير دائمة، عملية دائمة من النمو واكتساب المعارف والإنجاز في الحياة).

- يعرفه طارق السويدان، النجاح معادلة: هي الإنجاز المتوازن في الجوانب الأربعة (الذات، العلاقات، العطاء، مع الله عز وجل)

- النجاح هو اسم تهبو اليه القلوب والأفئدة، وهو رمز على جبين السعداء، النجاح اسم صناع المجد وهو التحدي القادم في القرن الجديد، النجاح هو شيء تستطيع أن تفعله وتتمرن عليه، النجاح بصمة الأنبياء والرسل والدعاة والمصلحين، فهو ليس شكل تتجمل به، بل معدن أصيل مغروس في قلوب السعداء. (السويدان، 2005).

- النجاح هو عمل أو أمر أو إنجاز ما يُحقق من شخص يعرف أهدافه ويعرف وسائل تحقيقها، ويشق في مواهبه وقدراته ويسمع آراء الناس المختلفة فيزنها ويفيد منها ولا يضعف أمام التحديات والعقبات، وبعدها يبذل كل ما في وسعه، ويأخذ بجميع الأسباب، ويعزم في طريقه متوكلاً على الله سبحانه وتعالى (الفتحي، 2020).

- يعرفه محمد العبيدي (2020) النجاح في الحياة يتخذ أوجه كثيرة وسبل عديدة. لا يمكننا بأي حال من الأحوال إطلاق صفة النجاح على شخص بعينه، إلا إذا حددنا مقاييس للنجاح أو معايير من خلالها نستطيع تحديد ما إذا كان ذلك الشخص ناجحاً أم لا، فعلى الصعيد الشخصي والنفسي يكون النجاح وسيلة لتحقيق الذات الإنسانية والشعور بالرضى عن النفس والذات، كما يعد النجاح من أسباب جلب السعادة لنفس الإنسان، أما على الصعيد الاجتماعي حيث علاقة الإنسان بمحيطه فإن النجاح له ثماره وآثاره، حيث يستطيع الإنسان بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تجعله عضواً فاعلاً في مجتمعه وذات بصمة واضحة في مسيرة حياته (الأوس ورجح الله، 2023)

- يُعرّف وينستون تشرشل النجاح بأنه المضي من فشلٍ لآخر دون أن تفقد عزيمتك. الحياة لم تنته بذاك الفشل، بل بدأت لتوها بدايةً أُنقى بعد أن تخلصت من نقاط ضعفك، وحشوت حقيبتك بالدروس. ستكون أكثر تحدياً وتصميماً على النجاح وأكثر معرفة بنفسك. (موقع الجزيرة نت، 2023)

كما هناك عدة تعاريف أخرى للنجاح يربطها كلٌ حسب مجاله أو اهتمامه حيث يري بوكس (1986) ورياض (1990) دوتشيسنو وجارنر (1990) أن النجاح هو الوجود والاستمرار، ويرى بيجلي (1995) أن النجاح هو نمو الشركة وازدهارها وتميزها عن البقية، بالإضافة يرى سكستون 1997 أن النجاح هو تحقيق نتيجة إيجابية من معادلة إجمالي التغير في إجمالي المبيعات التي تم تحقيقها على مدى السنوات الخمس الماضية (Solymossy، 1998)

التعريف إجرائياً:

النجاح هو تلك المؤسسة التي تحقق الريادة في تسويق مخرجاتها منتجات أو خدمات وتزيد من رأس مالها وعدد عمالها بصفة دورية بالإضافة الي تجسيد التزاماتها تجاه الهيئات الرسمية من بنوك وضرائب وصناديق الضمان الاجتماعي، وحتى التزاماتها المعنوية والاجتماعية تجاه عمالها وزبائنها، بالإضافة الي تحقيق الرفاه النفسي لمالكها.

2-7- الفشل:

التعريف لغةً: (عمر، 2008)

فَشِلَ / فِشِلَ فِي يَفْشِلُ وَيَفْشِلُ، فَشَلًا، فَهُوَ فَاشِلٌ وَفَشِلَ، وَالْمَفْعُولُ مَفْشُولٌ فِيهِ.

فِشِلَ الشَّخْصُ: جَبُنَ وَتَرَخَى، كَسَلَ، وَذَهَبَتْ قُوَّتُهُ، فِزَعُ

" { وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ } - { إِذْ هَمَّتْ طَائِفَتَانِ مِنْكُمْ أَنْ تَفْشَلَا }

فِشِلَ فِي تَحْقِيقِ أَهْدَافِهِ: أَخْفَقَ، عَكْسُهُ نَجَحَ " فِشِلَ فِي عَمَلِهِ - الْفَاشِلُ يَلُومُ ظُرُوفَهُ وَلَا يَلُومُ نَفْسَهُ "

أَفْشَلَ يُفْشِلُ، إِفْشَالًا، فَهُوَ مَفْشِلٌ، وَالْمَفْعُولُ مُفْشَلٌ

أَفْشَلَ الْمُوَافَرَةَ: أَبْطَلَهَا وَأَحْبَطَهَا

فاشل [مفرد]: ج فاشلون وَفَشَلَةٌ فاشلة، ج مؤ فاشلات وَفَشَلَةٌ: اسم فاعل من فِشِلَ / فِشِلَ فِي "طَلَّابٌ فَشَلَةٌ".

فَشَلٌ [مفرد]: مصدر فِشِلَ / فِشِلَ فِي * بَاءً بِالْفَشَلِ / مُنًى بِالْفَشَلِ: خَابَ وَلَمْ يَنْجَحْ.

فِشِلٌ [مفرد]: ج أَفْشَالٌ: صفة مُشَبَّهَةٌ تَدُلُّ عَلَى الشُّبُوتِ مِنْ فِشِلَ / فِشِلَ فِي: فاشل، عكسه ناجح.

التعريف اصطلاحاً

الكثير من الناس يرون أن الفشل هو عكس النجاح، أحياناً يرتبط بالشعور وتارةً يرتبط بالتفكير وأحياناً يرتبط بالنتيجة.

- أعطى تشارلز مانز الفشل تعريفين والمتمثلين في (Manz, 2001):

- التعريف القديم حيث عرفه بشكل سلبي تام، ويعني عدم قدرة الإنسان على أداء المهام، والإخفاق في تحقيق النجاح بسبب الإهمال أو العجز، الأمر الذي يتسبب في النتائج السلبية المحتملة، وحدوثه أمر سيء جداً ويستحق العقاب.
- التعريف الحديث: فقد تم اعتباره لدى الكثير من الناس مرحلة انتقالية للوصول إلى النجاح، وهو فرصة للتطور، واكتساب المعرفة، والتجدد، والإبداع.

- يعرف جينكينز وماكيلفي (2016) الفشل أنه واقع محزن بالنسبة للعديد من المشاريع المقاولاتية بمعنى ما، يمكن النظر إلى الفشل كجزء من عملية ريادة الأعمال. (Safari، 2023)
- يعرف مانتيري (2013)، خليل (2016) أن الفشل هو مورد مهم مليء بالمهارات والمعرفة لتحديث الأنشطة المقاولاتية، وبالتالي مساعدة المقاولين على تقليل عدم اليقين لديهم وتوسيع نطاق البحث عن فرص عمل جديدة (Jiangru Wei et all، 2019).
- عرفه كواد (2013) على أنه تلك الشركات التي أضطر أصحابها إلى الإغلاق لأن أعمالها غير قابلة للاستمرار مالياً (على سبيل المثال، الإعسار) وتلك الشركات التي يتم إغلاقها باختيار صاحبها لأن الشركة لا توفر عائداً كافياً على استثمار صاحب المشروع في الموارد أو كما قال وينبارغ (2010) أنها لا تستحق أصول الشركة المزيد من الحصاد (Jenkins & McKelvie، 2016).
- ويعرفه Edmondson & Cannon (2001) الفشل على أنه الابتعاد عن النتائج المنتظرة أما Shepherd (2003) فيعتبر الفشل أنه يحدث حين تنخفض المداخل أو تزداد التكاليف (مزياي، 2020)
- الفشل هو شعور سلبي ينجم عن التعثر في تحقيق الأهداف وعدم القدرة على مواصلة العمل مع شعور بخيبة الأمل (مزياي، 2020).
- ويعرفه (براق وآخرون، 2022) على أنه عدم قدرة المؤسسة على تحقيق الأداء الاقتصادي اللازم لضمان استدامة بقائها، نتيجة لمجموعة من العوامل المختلفة، مما يكون له تداعيات على المقاول، المؤسسة والاقتصاد ككل.

التعريف إجرائياً:

الفشل هو تلك المؤسسة التي لا تحقق الربح من تسويق مخرجاتها منتجات أو خدمات ولا تزيد من رأس مالها وعدد عمالها بالإضافة الي أنها لا تؤدي التزاماتها تجاه الهيئات الرسمية من بنوك وضرائب وصناديق الضمان الاجتماعي، وحتى التزاماتها المعنوية والاجتماعية تجاه عمالها وزبائنهم، بالإضافة الي أنها لا ترقى الى أن تحقق الرفاه النفسي للمالكها.

3-7- المقاول:

التعريف لغةً:

في اللغة العربية (معجم المعاني الجامع، 2023/10/03)

مُقَاوِلٌ: (اسم). مُقَاوِلٌ: اسم المفعول من قَاوَلَ. مُقَاوِلٌ: (اسم)

مُقَاوِلٌ: فاعل من قَاوَلَ. مَقَاوِلٌ: (اسم). مَقَاوِلٌ: جمع مَقُولٍ. مُقَاوِلٌ: (اسم). اسم فاعل من قَاوَلَ

المُقَاوِلُ: مَنْ يَتَعَهَّدُ بِالْقِيَامِ بِعَمَلٍ مُعَيَّنٍ مُسْتَكْمِلٍ لَشُرُوطٍ خَاصَّةٍ نَظِيرَ مَالٍ مَعْلُومٍ، كَبِنَاءِ بَيْتٍ أَوْ إِصْلَاحِ طَرِيقٍ

مُقَاوِلٌ مِنَ الْبَاطِنِ: يَعْمَلُ مِنْ خِلَالِ مُقَاوِلٍ آخَرَ، مُقَاوِلٌ يَأْخُذُ بِشَكْلِ تَبَعِيٍّ قِسْمًا مِنْ أَعْمَالِ مُقَاوِلٍ أَصْلِيٍّ أَوْ هُوَ مُقَاوِلٌ يَحُلُّ

مَحَلَّ مُقَاوِلٍ تَعَهَّدَ عَمَلًا

مَقَاوِلٌ: (اسم)

مَقَاوِلُ: جمع مَقَاوِلُ

مقاوِل: شخص ينشأ نشاطا تجاريا جديدا ويجمع الأموال اللازمة لانطلاقه ثم يقوم بتنظيم الإنتاج وتعيين إدارته. ويتحمل المقاوِل كل المخاطر في سبيل نجاح النشاط الذي يقوم به وتحقيق الفوائد.

مُقَاوِلُ

جمع: ون، ات. [ق ول]. (فاعل من قَاوَلَ).:مُقَاوِلُ بِنَاءٍ:-: الْمُتَعَهِّدُ بِإِنجَازِ بِنَاءٍ أَوْ مَشَارِيعِ عُمَرَانِيَّةٍ حَسَبَ عَقْدٍ، أَيْ اتِّفَاقٍ بَيْنَهُ وَبَيْنَ صَاحِبِ الْمَشْرُوعِ عَلَى أَجْرِ مُحَدَّدٍ وَأَجَلٍ مُسَمًّى.

مقاوِل: هو شخص يؤسس ويدير مشروع

مقاوِل من كانت المقاوله مهنته.

المُقَاوِلُ: مَنْ يَتَعَهَّدُ بِالْقِيَامِ بِعَمَلٍ مُعَيَّنٍ مُسْتَكْمَلٍ لَشُرُوطٍ خَاصَّةٍ نَظِيرَ مَالٍ مَعْلُومٍ، كِبِنَاءِ بَيْتٍ أَوْ إِصْلَاحِ طَرِيقٍ. وَتَوْصُحُ التَّفْصِيلَاتِ لَهُ فِي عَقْدٍ يَوْقَعُهُ الْمُتَعَاقدَانِ.

قَاوَلَ

قَاوَلَ يُقَاوِلُ، مُقَاوَلَةٌ، فَهُوَ مُقَاوِلٌ، وَالْمَفْعُولُ مُقَاوَلٌ

• قَاوَلَ فَلَانًا فِي الْأَمْرِ بَاحْثَهُ وَجَادَلَهُ، فَوَضَهُ فِيهِ : قَاوَلَ النَّاقِدُ الْكَاتِبَ.

• قَاوَلَ بِنَاءً : أَعْطَاهُ الْعَمَلَ مُقَاوَلَةً عَلَى تَعَهُّدٍ مِنْهُ بِالْقِيَامِ بِهِ : -قَاوَلَهُ عَلَى عَشْرِينَ أَلْفًا لِيَبْنِيَ لَهُ بَيْتًا.

في اللغة الفرنسية (بن صويلح، 2017)

إن أول ظهور لمصطلح المقاوِل كـمصطلح اشتقت منه وتوسعت منه المفاهيم الحديثة كان سنة 1723 صدر بباريس فرنسا في القاموس العالمي للتجارة حيث جاء فيه:

»l'entrepreneur: celui Qui entreprend un ouvrage, on dit: entrepreneur du manufacture ;entrepreneur de bâtiment "

بمعني أن المقاوِل هو الشخص الذي يقوم بعمل ما، كما يمكن أن نقول مقاوِل التصنيع ومقاوِل البناء.

كما أنه هناك ظهور أقدم للمصطلح جاء في القاموس القديم Le vieux dictionnaire d'Antoine Fenêtrière سنة

1666 يعرفه ب: المقاوِل مشتق من الفعل الذي يتضمن المواجهة، الحل الجريء والشجاع لفعل شيء ما.

عرف قاموس petit Robert في طبعة 1992 والذي جاء فيه الآتي:

"celui Qui entreprend Quelque chose.....personne Qui se charge de l'exécution d'un travail économique ..., toute personne Qui dirige une entreprise pour son propre compte et Qui met en œuvre les divers facteurs de production en vue de vendre des produits ou des services"

بمعني الشخص الذي يقوم بشيء... الشخص الذي يتولى تنفيذ العمل الاقتصادي... أي شخص يدير شركة لحسابه الخاص ويقوم بتنفيذ عوامل الإنتاج المختلفة بهدف بيع المنتجات أو الخدمات.

وجاء القاموس بتعريف آخر في طبعته سنة 2009 والذي جاء فيه الآتي:

"entrepreneur: personne Qui entreprend, commence Quelque chose... Entreprendre une démarche, entreprend une étude"

التعريف اصطلاحاً:

هناك العديد من التعاريف نذكر منها:

- يعتبر **جان بابتيست ساي** (1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة، فقد ميز المقاول على أنه الشخص المبدع الذي له قدرة فائقة على الإدارة، يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج، وقدرته على إدارة أموال المشروع واتخاذ القرار بشكل سليم (Jean Baptiste Say, 1821).
- وكان **A. Marshall** 1842 - 1942 تعريف آخر ورد في كتابه "principes d'économie politique" حيث يعرف المقاول على أنه ذلك الشخص الذي لديه القدرة على تنظيم وتقسيم العمل بين عدد من الأفراد، ويتولى إدارة وتسيير العملية الإنتاجية، كما أنه يلعب دور الوسيط بين العمال والزبائن. (بن صويلح، 2017)
- أما **Joseph Schumpeter** 1883-1950 **شومبيتر** عرف المقاول على أنه الشخص المبتكر الذي يأتي بشيء جديد خاصة في المجال التكنولوجي، فهو يرى أن المقاولين يقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل، واستعمل مصطلح التفكيك الخلاق في ظل النظام الرأسمالي، واعتبر المقاول المبدع هو الذي أدى إلى انتقال الاقتصاد الرأسمالي من حالة ثبات إلى حالة ديناميكية. (بن صويلح، 2017)
- و **Philippe Mustar** فيليب ماستر 1994 قال إن المقاول هو ذلك الشخص الذي يأخذ المبادرة لخلق مؤسسة ضمن سيرورة معقدة تتم في سياق فضاء اجتماعي، تاريخي سوسيو-اقتصادي تكنولوجي (بن صويلح، 2017)
- كما اعتبر **كوثيلون** المقاول هو الشخص الذي يتحمل المخاطر اللا - يقين "l'incertain" واللا- احتمالية non probabilisable - ويتولى تمويل رأس المال. بالنسبة له هو مالك لرأسمال وهو المسؤول وصاحب القرارات الأساسية بصفته المعني بالأخطار، بحيث يعتبر الآخذ لمخاطر هذا النشاط الرئيسي للمقاول، كما يعتبر المقاول "مضارب" في التجارة "Spéculateur" يشتري بأثمان ثابتة دون تحديد أسعار البيع التي سيحققها لاحقاً وبالتالي لا يمكن أن يقدر أرباحه. (حساين، 2014)
- أما **شين وفينكاتارامان** 2000 المقاول هو ذلك الشخص الذي يهتم باكتشاف الفرص المربحة ويقوم باستغلالها (Urwyler, 2006)

التعريف إجرائياً:

المقاول هو ذلك الشخص المتنشع بفكرة مشروع محددة بدقه، تبلورت لديه بعد تفاعل مجموعة من العوامل الاجتماعية والنفسية والشخصية والبيئية والاقتصادية المحيطة بذات الشخص تدفعه الى إشباع حاجياته في تأسيس مؤسسة رسمية

تتمتع بملكية فكرية وقانونية يقوم بتسيير شؤونها بنفسه من أجل توفير إنتاج أو تقديم خدمات أو خلق قيمة تعود عليه بالأرباح والفائدة.

4-7- المؤسسات المصغرة

التعريف لغة: (معجم المعاني الجامع، 2023/10/04)

مُؤَسَّسة: مُؤَسَّسة:- جمع مؤسَّسات

- صيغة المؤنث لمفعول أُسَّس.
- منشأة تؤسَّس لغرض معيَّن، أو لمنفعة عامَّة ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة، كدار المسكين أو السجين ونحوهما:- مؤسَّسة علمية/ دستورية/ خيرية، - مؤسَّسات الجامعة ما يتبع لها من كليات ومعاهد ومكتبات ومراكز بحوث.
- الاقتصاد كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج أو المبادلة للحصول على الربح: مؤسَّسة تجارية، مؤسَّسات مصرفية، بنوك.
- مجموعة القواعد والقوانين الموضوعة تلبية لمتطلبات المصلحة العامة.

أُسَّس

أُسَّسَ يُؤَسِّس، تَأْسِيسًا، فهو مُؤَسِّس، والمفعول مُؤَسَّس

- أُسَّسَ البناءَ وضعَ قاعدته، جعلَ له أساسًا { أَقَمَ أُسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَى مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٍ أَمْ مَنْ أُسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى شَفَا جُرُفٍ هَارٍ }
- أُسَّسَ المشروعَ: أنشأه، أُسَّسَتِ الدولة مستشفى جديدًا.
- أُسَّسَ الدستورَ: وضعَ أُسُسَهُ، أُسَّسَ نظريَّةَ حديثة في علم الاجتماع.

تَأَسَّسَ

تَأَسَّسَ / تَأَسَّسَ فِي يَتَأَسَّس، تَأَسَّسًا، فهو مُتَأَسِّس، والمفعول مُتَأَسَّس فِيهِ

- تَأَسَّسَ البناءَ مُطَوِّعَ أُسَّسَ: وَضَعَ أُسُسَهُ، أُنْشِئَتْ لَهُ قَوَاعِدُ لِيَقُومَ عَلَيْهَا:- تَأَسَّسَتِ المدرسةُ فِي الْعَامِ الْمَاضِي.
- تَأَسَّسَتِ الشَّرْكَةُ فِي عَامِ كَذَا: تَمَّ بِنَاؤُهَا فِي هَذَا الْعَامِ.

التعريف اصطلاحيا:

بالرغم من الانتشار الواسع للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في ربوع دول العالم، إلا أن تعريف هذه المؤسسات لا زال الاختلاف عليه كبير، كما أنه أثار الكثير من الجدل الأوساط الاقتصادية الدولية والمحلية، بحيث يصعب تحديد تعريف دقيق متفق عليه، لأن هذه المؤسسات تختلف في خصائصها الاقتصادية والتقنية والتنظيمية كما تختلف أيضاً في نشاطها ومراحل نموها والمعايير المحددة لها من طرف الدولة المقيمة بها.

أ- تعريف الاتحاد الأوروبي: (مؤسسة التمويل الدولية مجموعة البنك الدولي، 2009)

يعرف الاتحاد الأوروبي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها تلك الشركات التي يعمل بها ما يتراوح بين 10 إلى 250 موظفاً، حيث تم تحديدهم كآتي:

المصغرة (الصغرى) أقل من 10 عمال وأقل من 2 مليون أورو رأس المال.

الصغيرة أقل من 50 عاملاً وأقل من 10 مليون أورو رأس المال.

المتوسطة أقل من 250 عاملاً وأقل من 50 مليون أورو رأس المال.

ب- تعريف مؤسسة الصناعات الصغيرة والمتوسطة بماليزيا (مؤسسة التمويل الدولية مجموعة البنك الدولي، 2009)

تعطي مؤسسة تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة الماليزية تعريفاً مختلفاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك حسب مجال الصناعة فمجال الصناعات التحويلية والصناعات الزراعية لها تصنيف خاص ومجال الخدمات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كذلك تصنيف خاص وذلك محدد كآتي:

مجال الصناعات التحويلية والصناعات الزراعية:

- المصغرة (الصغرى) أقل من 05 عمال ومبيعات أقل من 66 ألف دولار.

- الصغيرة أقل من 50 عاملاً ومبيعات أقل من 02 مليون دولار.

- المتوسطة أقل من 150 عاملاً ومبيعات أقل من 6.6 مليون دولار.

مجال الخدمات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

- المصغرة (الصغرى) أقل من 05 عمال ومبيعات أقل من 53 ألف دولار.

- الصغيرة أقل من 19 عاملاً ومبيعات أقل من 200 ألف دولار.

- المتوسطة أقل من 50 عاملاً ومبيعات أقل من 02 مليون دولار.

ت- تعريف مختلف دول العالم: (مؤسسة التمويل الدولية مجموعة البنك الدولي، 2009)

يختلف تعريف المؤسسة المصغرة من دولة إلى دولة أخرى بحيث تعرفها الولايات المتحدة الأمريكية على أنها تلك الشركات التي تُشغل أقل من 500 موظف في الصناعات التحويلية وقطاع التعدين ومبيعات سنوية تقل عن 35.5 مليون دولار بالنسبة لمعظم الصناعات الغير تحويلية إلى غاية 07 ملايين دولار، أما كندا فتري أن من 10 إلى 250 موظف و50 مليون مبيعات سنوية هو ما يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن تعريف كل من المكسيك وتايلاند وتركيا يختلف عنها بحيث يكتفون بمعيار واحد وهو عدد الموظفين والتي حددته المكسيك من 50 إلى 500 موظف وتايلاند من 100 إلى 200 وتركيا فمن 10 إلى 250 موظف.

ث- تعريف وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني بالجزائر (وزارة الصناعة الجزائرية، 2023).

يتلخص مفهوم المؤسسات المصغرة في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12/12/2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي اعتمدت فيه الجزائر على معايير (عدد العمال، رقم الأعمال السنوي، الحصيلة السنوية) فنجد وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني الجزائرية ارتكزت في تعريفها للمؤسسات المصغرة على ذات المعايير المذكورة سابقا فهي تفرق بين المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة حيث أعطت لكل منها التعريف الآتي:

المصغرة تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 1 إلى 9 أشخاص، ورقم أعمالها لا يتعدى 20 مليون دج، ومجموع ميزانياتها السنوية لا يتعدى 10 مليون دج.

أما الصغيرة فتعرف بأنها مؤسسة تشغل من 10 إلى 49 شخصا، ورقم أعمالها لا يتعدى 200 مليون دج، ومجموع ميزانياتها السنوية لا يتعدى 100 مليون دج

كما تعرف المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل من 50 إلى 250 شخصا، ورقم أعمالها محصور بين 200 مليون دج و2 مليار دج، ومجموع ميزانياتها السنوية محصور بين 100 مليون دج و500 مليون دج.

التعريف إجرائياً:

المؤسسة المصغرة هي ذلك الكيان الاقتصادي الذي يسمح لأي شخص بطلال طبيعي كان أو معنوي في الاستثمار، من أجل صناعة أو إنتاج سلع أو تقديم الخدمات بصفة فردية أو جماعية وحسابه الخاص. حيث يمكن أن تنشأ هذه المؤسسة من خلال فرد واحد أو مجموعة من الأفراد لتنشط في كل القطاعات عدى التجارية، ويتحدد نطاقها بعدد العمال من 01 الى 50 فردا وحجم الاستثمار يتراوح من مائة 100 ألف دينار جزائري الى غاية عشرة 10 ملايين دينار جزائري.

5-7- أجهزة الدعم

قامت الجزائر بإرساء العديد من الآليات الداعمة أهمها إنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية التي تم إعادة هيكلتها وتحويلها إلى وزارة التنمية الصناعية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسنحاول من خلال هذا العنصر عرض مختلف الآليات والأجهزة الموضوعة لدعم إنشاء المؤسسات.

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (الأوس ورج الله، 2023)

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هو أحد صناديق الضمان الاجتماعي، تم إنشاؤه كاستجابة للانفتاح الاقتصادي وما يتطلبه من آليات، وإذا كان وجوده القانوني قد تأكد في 06 جويلية 1994، إلا أنه لم يقم بمهامه من الناحية العملية إلا شهر سبتمبر 1996، تاريخ التنصيب الفعلي لهيكله المختلفة. ومن مهامه:

- نظام التأمين عن البطالة: وهو تغطية خطر البطالة والتأمينات الاجتماعية المختلفة المرتبطة به.
- التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل: تتمثل هذه المهمة في تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين ليكرس امتيازات معتبرة لفائدة المؤسسات المبادرة بتوفير مناصب الشغل.

- جهاز دعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين البالغين ما بين 30 و 55 سنة: هذا الجهاز هو الكفيل بتمويل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة والتي تعتبر موضوع الدراسة.

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2004 (المرسوم التنفيذي رقم 14-04)، وضعت تحت إشراف وزارة التضامن والأسرة، حيث تندرج ضمن الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والتمهيش. وقد جاءت لمعالجة شتى النقائص التي تم تشخيصها ومن أهمها: (صالح، 2021)

- تسيير جهاز القرض المصغر بناءً للقوانين والتشريعات المعمول.
- دعم، توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة.
- مساعدة المستفيدين لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليين للبرنامج.
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.
- تنظيم المعارض (معرض -بيع) الجهوية والوطنية لمنتجات القرض المصغر.

الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية:

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، هي هيئة عمومية، أنشئت عام 1996، مكلفة بتشجيع ودعم ومرافقة إنشاء المؤسسات. هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل والتي تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة والحاملين لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات (صالح، 2021) تم تغيير تسميتها الى الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية (المرسوم التنفيذي رقم - 20 329) ومن بين مهماتها: (صالح، 2021)

- تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة للتمويل.
- إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة بناءً للتشريع والتنظيم المعمول به.
- إعداد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتحيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.
- تشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناءً على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني.
- السهر على عصرة وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها.
- إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق برنامج استشاري هادف.
- عصرة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة.

- تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسة المصغرة، كما تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة .

6-7- محددات النجاح والفشل:

- ترى (بوطورة، 2018) أن النجاح المقاولاتي مرتبط بالتعليم.
- أما (ريغي، 2020) فتري محددات النجاح هي تطبيق قوانين التسويق الإبداعي.
- ومن جانبه يرى (مزياني، 2020) أن نجاح أو فشل يتوقف على قوة دافعيتهم للإنجاز والتي تتأثر ببعض السمات النفسية للمقاولين، كما أن القدرات التي يتمتع بها المقاولون دور كبير في تمكينهم من تحقيق النجاح من عدمه. بالإضافة الي أن اتجاه المقاول نحو الحظ والعمل والزمن محددات هي الأخرى لتحقيق النجاح من عدمه.
- إلا أن (اوبختي وآخرون، 2020) يحددون العوامل والمحددات الأساسية التي تلعب دوراً رئيسياً هي الثقافة المقاولاتية.
- أما (سايف، 2003) فيرى أن العوامل الاجتماعية والثقافية والبيئية التي تُحيط بالمقاول وتؤثر على سلوكه في إدارة مؤسسته هي المحددات الأساسية للنجاح.
- إضافة الي ذلك نجد (Loue et all، 2010) يتفقون على أن مختلف الكفاءات التي يمتلكها ويتقنها المقاولين هي المحدد للنجاح والاستمرار في النشاط.
- ومن جانبه يرى (اسلام. وآخرون، 2011) أن لخصائص المقاول (السن، المستوى التعليمي، الخبرة المكتسبة، عدد سنوات النشاط) وخصائص المؤسسة هي المحدد الأساسي للنجاح، بحيث أن عدد السنوات التي قضتها المؤسسة في السوق لها تأثير على النجاح المقاولاتي، إذ أن المؤسسات التي تتواجد لفترة طويلة في السوق تُعد أكثر نجاحاً مقارنة بالتي لم تنشط كثيراً في السوق، بالإضافة إلى أنه هناك تأثير لعامل الجنس إذ أن المقاولات النسوية أقل نجاحاً من الذكور.
- أما محددات النجاح عند (Gartner (1993 ; Brockaus (1983 ; Lynn (1969 هي الخصائص الشخصية للمقاولين والتي تتمثل في الثقة بالنفس، الشعور بالمسؤولية والاستقلالية والتمتع بالقدرة على الابتكار والتفاؤل.
- ويرى (McClelland، 1965) أن محددات النجاح هي الدافعية للنجاح والاستقلالية.
- إضافة إلى ذلك يحدد (Abetti & Stuard، 1988) عوامل النجاح بثلاثة عوامل تتمثل في السمات الشخصية، الخبرة المهنية والقدرات التي يتمتع بها الشخص.
- إضافة الي هذه التعاريف نجد تعريف آخر ل (Smollen & Dingee، 1985) الذين توصلوا إلى أن محددات النجاح أو الفشل ترجع بالأساس الى الخصائص النفسية والشخصية للمقاولين والمتمثلة في قدرتهم على تكوين جماعات العمل وسعيهم الدائم لتحقيق النجاح والنمو لمشاريعهم وكذا الإقبال على بذل أقصى الجهد لتحقيق نجاحات أخرى بعد تحديد الأهداف، واغتنام الفرص المواتية مع شعورهم بروح المسؤولية.

من مجمل هذه التعاريف يمكننا أن نعرف محددات النجاح والفشل على أنها نفسية (الإبداع والابتكار، الدافعية للإنجاز، المخاطرة، المواقف والاتجاهات)، شخصية (القدرات والإمكانات، الثقافة المقاولانية، القيادة، القدرة الاتصالية) اقتصادية (المناخ الاقتصادي، الإمكانيات المالية، القدرة التنافسية، القدرة البشرية العاملة)، اجتماعية (محيط اجتماعي، محيط عائلي)

8- المنهج المتبع في الدراسة:

سيقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، وذلك من خلال مدخلين: الوثائقي (الاستقراي)، المسحي (الاستبيان). إذ أنه سيتناول ويعالج الموضوع في جزأين:

الجزء الأول النظري: يتم التطرق فيه لكل تساؤلات الإشكالية، مجيباً عليها إستناداً إلى المعطيات النظرية المتوفرة في هذا الموضوع.

أما الجزء الثاني التطبيقي: هو دراسة ميدانية في كل من: أجهزة الدعم بولاية الشلف، أجهزة الدعم بولاية قسنطينة، أجهزة الدعم بولاية مستغانم، أجهزة الدعم بولاية تيبازة، أجهزة الدعم بولاية البليدة، أجهزة الدعم بولاية قلمة، أجهزة الدعم بولاية الأغواط، أجهزة الدعم بولاية خنشلة، أجهزة الدعم بولاية بشار، أجهزة الدعم بولاية الوادي يتم فيها محاولة إختبار الفروض المتعلقة بالموضوع، والمقترحة للإشكالية من خلال إستقصاء آراء العينة محل الدراسة، للوصول للهدف من الدراسة سيتم الاعتماد على المراجع المتاحة سواء باللغة العربية أو باللغات الأجنبية (الفرنسية والإنجليزية)، فضلاً عن إثراء الموضوع بمختلف المعلومات المتوفرة على شبكة الانترنت، المحاضرات الجامعية، الملتقيات العلمية، المجالات العلمية، الدوريات العلمية المحكمة وكل ما يمكنه أن يفيد الدراسة. سيحاول الباحث من خلال الدراسة تقديم وصف لجوانب محددات النجاح والفشل، أجهزة الدعم، المؤسسات المصغرة والمقاول، ونظراً لطبيعة الموضوع يمكن استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان.

الفصل الثاني

المحددات النفسية:

من خلال الأدبيات والدراسات السابقة تم حصر المحددات النفسية عند الفرد (المقاول) التي لها علاقة بالمقاولاتية و/أو المؤسسات المصغرة في كل من: الإبداع والابتكار، الدافعية للإنجاز، سلوك المخاطرة، المواقف والاتجاهات.

1- الإبداع والابتكار

يعتبر الإبداع والابتكار من أهم محددات نجاح المؤسسات المصغرة، لأهميتها في بقاء المؤسسات والشركات واستمراريتها، فالمؤسسة التي لا تسعى الى الإبداع في عملها والتي لا تسعى الى الابتكار يكون مصيرها الاضمحلال ومن ثم الزوال، فالإبداع يساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات المتعددة وبالتالي مواجهة التحديات بجميع أنواعها من التضخم، تغير في السياسات الحكومية، الاستراتيجيات السياسية والدولية وحتى الأزمات الصحية، ناهيك عن شدة المنافسة والآثار التي تعود على هذه المؤسسات الصغيرة، كما أن الابتكار يوفر البدائل والحلول السريعة لمختلف المشكلات التي يمكن أن تعترض هذه المؤسسات والشركات.

وإذا كانت المؤسسات بجميع أنواعها بحاجة الى الإبداع والابتكار، فإن المؤسسات المصغرة والمستفيدة من أجهزة دعم الدولة (آناد "اونساج سابقا"، كناك، اونجام) هم أكثر حاجة الى الإبداع والابتكار، هذا لما يواجه هذا النوع من المؤسسات من تحديات اجتماعية، قانونية واقتصادية تتسارع بشكل كبير خصوصاً في ظل الأزمات الاقتصادية والصحية المتتالية، وفي هذا الإطار يعد كل من الإبداع والابتكار في مثل هذه المؤسسات من أهم المحددات الأساسية القادرة على إحداث النجاح والاستمرارية في هذه المؤسسات.

1-1 تعريف الإبداع والابتكار

تعريف الإبداع

لغة: (عمر، 2008)

- ابتكار، إيجاد شيء غير مسبوق بمادة أو زمان
- قوّة الإبداع: قوّة الابتكار والخلق
- بَدَعَ عَادَاتٍ لَمْ تَكُنْ شَائِعَةً: أَنْشَأَهَا عَلَى غَيْرِ مِثَالٍ
- بَدَعَ أُسْلُوباً جَدِيداً: خَلَقَهُ، إِبْتَكَرَهُ عَلَى غَيْرِ مِثَالٍ
- بَدَعَ الْأَمْرُ صَارَ غَايَةً فِي صِفَتِهِ، خَيْرًا كَانَ أَوْ شَرًّا بَدَعَ شِعْرُهُ فِي وَصْفِ الطَّبِيعَةِ
- بَدَعَ الشَّخْصُ أَجَادَ وَتَمَيَّزَ فِي عَمَلِهِ، بَلَغَ الْغَايَةَ فِيهِ بَدَعَ الْعَالِمُ زَوِيلَ فِي أبحاثه
- ابتدع الشيء / ابتدع في الشيء: بَدَعَهُ، ابتكره واستحدثه، أَنْشَأَهُ عَلَى غَيْرِ مِثَالٍ سابقٍ ابتدع الطبُّ أُسْلُوباً جَدِيداً فِي تَشْخِصِ الْأَمْرَاضِ،

- **يبتدع** الرسّامون طرائق جديدة في الرّسم، **ابتدع** آلة / نظامًا: اخترع، ابتكر، **أبدع** الله الكون: خلقه، أوجده من العدم **أبدع** آلة: أنشأها، **إخترعها**. **أبدع** الصّانع: أجاد، أثقّن. **أبدع** الشيء: أحدثه
- **مُبتدِعُ** آلة: مُخترِعُها

اصطلاحاً:

- إن كلمة "الإبداع" هي تعبير غامض ومبهم يغطي العديد من المضامين مختلفة، استعملت أول مرة من قبل الأمريكي جيلفورد (1950) للإشارة عن الذكاء الذي يجعل من الممكن حل المشكلات عن طريق التفكير خارج الصندوق، وقد انتشرت كلمة الإبداع بعد ذلك انتشاراً واسعاً، وغطت العديد من الأبحاث والدراسات (أزنا، 2009).
- كما يرجع شتاين (1953). التعاريف الأولى للإبداع إلى عام 1953 بحيث يعرفه على أنه ذلك العمل الذي يجب أن يكون جديداً ومفيداً لمجموعة من الأشخاص في وقت ما، بالإضافة على وجوب أن يحكم عليه الناس بأنه عمل إبداعي في سياق اجتماعي وثقافي معين (ألكسندر وآخرون، 2016)
- ويرى بيتر إيفان وجيف ديهان (1990) أنه تطبيق فكرة طورت داخل المؤسسة أو تمت استعارتها من الخارج سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمؤسسة حينما طبقتها (طايبي، 2020)
- الإبداع عند محمد سعيد أوكيل (1992) هو كل الأفكار التي تؤدي الى تحسين مختلف تطبيقاتها، سواء كان ذلك في ميدان الاقتصاد أو الصناعة وفي الأمور العامة أو الخاصة، هو خروج عن الروتين، أي كل شيء جديد مهما كانت بساطته، فائدته وتأثيراته على الحياة بصفة عامة (رادي، 2014)
- الإبداع عند جون شيرميرهورن وزملاءه (2002) هو عملية إنشاء الأفكار الجديدة ووضعها في الممارسة مؤكداً على أن أفضل المؤسسات هي التي تتوصل الى الأفكار الخلاقة ومن ثم وضعها في الممارسة فالإبداع هو عملية متكاملة من الفكرة الى المنتج ومن ثم الى السوق (طايبي، 2020).
- كما عرف السويديان والعدلوني (2002) أن الإبداع هو عبارة عن الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود الى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة، والإبداع بمعناه الواسع يعني إيجاد الحلول الجديدة للأفكار، المشكلات والمناهج (رادي، 2014).
- الإبداع هو العملية التي يصبح بها الفرد حساساً للمشكلات، إدراك الثغرات، النقص، الاختلال في المعلومات والعناصر وعدم الاتساق الذي لا يوجد له حل جاهز ثم البحث عن الحلول وتكوين الأسئلة والفرضيات واختبار صحة هذه الفروض وإعادة فحصها وتعديلها ثم تقديم النتائج التي تم التوصل اليها (النافع، 2007).
- الإبداع عرف كذلك على أنه عملية عقلية ينتج عنها عدة نتائج من خلال التعامل مع مجريات الحياة بطرق جديدة وعدم الالتزام بطرق تقليدية، مع إمكانية تطوير الطرق القائمة والساح بالأفكار الغريبة والخروج عن المألوف (لوجاني وساميل، 2020).

تعريف الابتكار

لغة: (معجم المعاني الجامع - معجم عربي، 2023)

- إبداع أو اختراع، ما يُبتدع أو يُخترع

- لَهُ الْقُدْرَةُ عَلَى ابْتِكَارِ الْمَعَانِي: عَلَى إِثْنَاءِ مَعَانٍ غَيْرِ مَأْلُوفَةٍ وَغَيْرِ مُتَدَاوِلَةٍ
- ابْتِكَارُ اخْتِرَاعٍ جَدِيداً: اخْتِرَاعُهُ، أَنْشَأَهُ ابْتِدَاعُهُ غَيْرَ مَسْبُوقٍ إِلَيْهِ
- يَسْتَقْبِلُ بَاكراً: فِي السَّاعَةِ الْأُولَى مِنَ الصُّبْحِ، أَيْ قَبْلَ طُلُوعِ الشَّمْسِ جَاءَهُ فِي الصَّبَاحِ الْبَاكِرِ
- الْبَاكِرَانِ: الصُّبْحُ وَالْعِشَاءُ

اصطلاحاً

- تعتبر سنة 1912 بدايات استعمال مصطلح الابتكار على لسان Joseph Schumpeter حيث استعمله للتعبير عن إنتاج سلعة جديدة، اعتماد طريقة عمل جديدة، إدخال هيكلية إنتاج جديدة، فتح سوق جديدة أو الحصول على الموارد المتواجدة بطريقة جديدة (عبود، 2012).
- يعرفه وبلي جولدن وغابرييل وجوستيلو (2005) على أنه فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد بالنسبة للفرد الذي يتبناها (رادي، 2014).
- ويرى سليم بطرس (2006) أن الابتكار هو قدرة عقلية يحاول فيها الإنسان أن ينتج (فكرة، وسيلة، أداة طريقة..) لم تكن موجودة من قبل أو تطوير رئيسي لها دون تقليد، بما يحقق نفعاً للمجتمع (رادي، 2014).
- كما يعرفه (دودجسون ودافيد، 2010). بأنه أفكار مطبقة بنجاح ولهذه الأفكار أسباب تحفزنا وتؤثر فينا تأثيراً عميقاً وحدوثه يكون متتابعاً ومنظماً ويكون له نتائج إما إيجابية أو سلبية كما أن الابتكار أمر شديد الصعوبة والفشل في تحقيقه شيء شائع، إلا أنه ضروري من أجل إحراز التقدم على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.
- أما جاريد ليبورث (Jared Lipworth) فعرفه بأنه العملية التي تحول المعرفة إلى قيمة (رادي، 2014).
- تُعرف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الابتكار بأنه "تنفيذ لمنتج (سلعة أو خدمة) أو عملية، جديد (جديدة) أو محسن (محسنة) بشكل معتبر، أو أسلوب تسويق جديد، أو أسلوب تنظيمي جديد في ممارسات الأعمال أو في تنظيم مكان العمل أو في العلاقات الخارجية (شولتز، 2017).
- يعتبر الابتكار عملية تهدف إلى خلق قيمة جديدة وتحقيق تغيير إيجابي في المنظمات والمجتمعات. إنه يمنح الشركات والمؤسسات القدرة على التفوق والازدهار في عالم الأعمال المتغير (الشبكة العربية للتنمية والاستدامة، 2023/10/24).

الفرق بين الإبداع والابتكار

- الإبداع والابتكار هما مصطلحان يُستخدمان في سياق الإبداع والتطوير، وعلى الرغم من تشابههما إلى حد ما، إلا أنهما يشيران إلى مفاهيم مختلفة بحيث أن الإبداع هو القدرة على إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة عن طريق ربط مفاهيم أو عناصر مختلفة بطرق غير تقليدية وهو كذلك التفكير الجديد الذي يؤدي إلى إنشاء شيء أصلي وفريد من نوعه. الإبداع يمكن أن يكون متعلقاً بالفنون، والأدب، والعلوم، والتكنولوجيا، وأي مجال آخر يتطلب تفكيراً خلاقاً، أما الابتكار فهو تطبيق تلك الأفكار الإبداعية لخلق منتجات أو خدمات جديدة أو تحسين العمليات

القائمة وهو كذلك عملية تحويل الأفكار الإبداعية الى واقع من خلال التنفيذ والتطبيق العملي، الابتكار يرتبط عادة بتطوير أو تحسين شيء موجود بالفعل لتحقيق قيمة أكبر أو فائدة جديدة (العقوني، 2023)

- الإبداع والابتكار هما وجهان لعملة واحدة إذ أن الإبداع هو أفكار جديدة ناتجة عن الخيلة من الصعب قياس نسبة نجاحها لا تتطلب تكاليف مالية ولا تسبب مخاطر لصاحبها، أما الابتكار فهو تطبيق تلك الأفكار التي تنجت عن العمليات الإنتاجية على أرض الواقع بتكاليف مالية يمكن قياس نتائجها بالدرجات حيث يمكن أن ينج عنه مخاطر وفشل (الوزير، 2020).

- أشار كل من (جاراند وكارير) الى الفرق بين الابتكار والإبداع من خلال أن الإبداع يتعلق باستكشاف فكرة جيدة مميزة، أما الابتكار فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية، أو سلعة، أو خدمة تقدمها المنظمة لربائنها، إذا كان الإبداع متعلق بالأشخاص فإن الابتكار يتعلق بالمنظمة وبأنشطاتها الإنتاجية والتسويقية، من هذا المنطلق يمكن القول وبصفة عامة يسبق الإبداع الابتكار، وعلى نفس السياق يؤكد (الديب) بأن طريق الابتكار يمر غالباً عبر محطة الإبداع، ويضيف دافيد (1990) بأن الابتكار ما هو إلا نتيجة للإبداع ويستخدم كوسيلة لإخراج المنتج إلى السوق، أما الإبداع حسب (دافت) هو تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعته وسوقها وبيئتها العامة أما الابتكار فهو الاستخدام الأول أو المبكر لإحدى الأفكار من قبل واحدة من المنظمات التي تنتمي لمجموعة المنظمات ذات الأهداف المتشابهة، أما التعريف الأوضح للابتكار هو أن الابتكار هو التطبيق العملي للأفكار المبدعة أما الإبداع فهو موهبة نظرية يولدها الإنسان مع مجموعة من المهارات المكتسبة واستخدامها من خلال المشكلات اليومية (راي، 2014).

من خلال ما تم تقديمه من تعاريف حول الإبداع والابتكار وبالتطرق للعديد من الدراسات التي تناولت إما الإبداع أو الابتكار نجد أن من الباحثين من تناول المفهومين على أساس أنها معني واحد وهذا بالرجوع الى الفاعل أي السمات أو الصفات المشتركة لكل من المبدع والمبتكر، كما أنه يوجد من الباحثين من فرق بينهما واعتبرهما معنيين مختلفين وهذا بالرجوع الى الفعل أي كل العمليات الذهنية والفعلية في حد ذاتها.

2-1- أهمية الإبداع والابتكار

يتفق جميع الباحثين المهتمين بمجال المؤسسات والمقاولاتية على أن الابتكار والإبداع يعتبران عاملان أساسيان للتقدم والازدهار في جميع المجالات سواء في مجال المؤسسات أو غيرها من العلوم والتكنولوجيا وحتى في كل مجالات الحياة ومن بين النقاط التي تبرز أهمية الإبداع والابتكار الآتي:

1- **تطوير المجتمع والاقتصاد:** الهدف من الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو تعظيم البحث والتطوير في محيط هذه المؤسسات، مما يساهم في التأسيس لنظام يعمل على تطوير العمليات الابتكارية في مجال الخدمات والإنتاج، ويعظم القيمة المضافة في السوق والمجتمع، فهناك عدة دراسات تؤكد أهمية إنتاج المعرفة والابتكار وأهمية تطويرها في المؤسسة على أساس أنها المفتاح الأساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية، وللحكومات دور في خلق بيئة تشجع الابتكار

وتساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على بناء أرضية لتطوير قدرة المؤسسات على الابتكار، وذلك عن طريق تزويد هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالخدمات المناسبة (صافي، 2021)، الإبداع والابتكار يساهمان بشكل كبير في تطوير المجتمع وزيادة النمو الاقتصادي، من خلال ابتكار منتجات وخدمات جديدة، يمكن تحقيق مزيد من الفرص الوظيفية وزيادة الإنتاجية، مما يؤدي الى تحسين مستوى المعيشة والازدهار، كما يؤكد (زعلاني، 2013) أن الإبداع يعتبر من العوامل الأساسية للنمو الاقتصادي على مستوى المؤسسات بغض النظر عن حجمها، وأكثر من ذلك اضحى العامل الأهم مقارنة بالعوامل الأخرى مثل زيادة الاستثمارات والإنفاق على البحث والتنمية .

2- حل المشكلات: الإبداع والابتكار يساهمان في إيجاد حلول جديدة وفعالة للتحديات والمشكلات التي تواجه المجتمع والمؤسسات والعالم أجمع، سواءاً كان ذلك في مجالات الصحة، أو البيئة، التكنولوجيا أو غير ذلك، كما يمكن للإبداع أن يساهم في تحسين جودة الحياة وحل المشكلات المعقدة (العقون، 2023)، يجب ألا ينتظر الفرد وقوع وحود المشكلات بل عليه أن يستبق حدوثها، ويفكر في كيفية إيجاد بدائل دائمة ويطورها حسب الحاجة فعلية حل المشكلات تحتاج الى قدرات إبداعية عند التحليل وحتى عند محاولة الحصول على المعلومات.

3- التنافسية والتميز: يعتبر (أغبور، 2008) أن الإبداع والابتكار يعدان مصدران رئيسيان للميزة التنافسية، كما يؤكد (طهار وفلاق، 2019) أن الإبداع يحقق مكانة اقتصادية عالمية ووضعية تنافسية قوية لميادين النشاط الاستراتيجي للمؤسسة في العالم. ففي سوق الأعمال والصناعات المختلفة يساهم الإبداع والابتكار على حد سواء في خلق منافسة صحية وتحفيزية، من خلال تقديم منتجات أو خدمات فريدة ومبتكرة، يمكن للشركات والمؤسسات أن تحقق تميزها وتجذب انتباه العملاء والجمهور (العقون، 2023)، وهذا ما خلصت إليهم دراسة (عبد العزيز، 2020) أن الإبداع هو خيار إستراتيجي مهم لتحقيق الريادة والتميز في سوق معروف بالتنافسية الشديدة.

4- التطور العلمي والتكنولوجي: يرى شالي وآخرون (2004) إن إبداع الموظف هو أساس الابتكار التنظيمي، مما يجعل من الممكن مواكبة التطورات التكنولوجية واعتنام الفرص الناشئة من أجل الحصول على ميزة تنافسية مستدامة (بياتريس، 2019). الإبداع والابتكار يدفعان عجلة التطور العلمي والتكنولوجي الى الأمام، من خلال اكتشافات جديدة وتقنيات مبتكرة، يمكن تحقيق تقدم هائل في مجالات مثل الطب والهندسة، وعلوم الحاسوب، وهذا ما يؤثر بشكل كبير على حياة الناس وتقدم المجتمع (العقون، 2023).

5- توسيع آفاق المعرفة: يمكن للإبداع والابتكار أن يفتحا أبواباً جديدة للاكتشافات والمعارف الجديدة من خلال التفكير الإبداعي والتجارب الجديدة المبتكرة، كما يمكن أن تساهم في توسيع حدود المعرفة البشرية وفهم أعمق للعالم من حولنا (العقون، 2023).

6- إثراء الثقافة والفنون: في مجال الفنون والثقافة، يساهم الإبداع في إثراء الإنسانية بأعمال فنية وأدبية جديدة، يمكن للابتكار في هذا السياق أن يحقق تفاعلات مع الجمهور ويعزز التواصل الثقافي (العقون، 2023)، بل يمكن للإبداع أن يحقق نتائج أبعد من ذلك وهو بتغيير الثقافات والعادات من جذورها وهذا ما وصفه كل من غرينفيلد، ماينارد

وتشايلدر (2003) حول كيف تغيرت ثقافة شعب المايا من الاعتماد على الزراعة كمصدر الدخل الرئيس الى التجارة، حيث قلب عمل الفتيات الصغيرات المبدعات موازين الثقافية المتجذرة منذ أمد لدى شعب المايا (قياقي، 2018).

7- تحفيز روح المبادرة والروح المقاولانية: يعتبر الإبداع والابتكار المصدر الأول في ترسيخ ثقافة الأداء المتميز لدى العاملين وتأهيلهم لذلك من خلال نشر المعلومات الهامة، الحساسية للمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل وتنفيذ نظام المكافآت الفعال والعاقل لكل من يبدع في عمله ويؤديه بتميز (كروش ولحشر، 2020)، فالإبداع والابتكار يشجعان على التفكير المقاولاتي والمبادرة الشخصية، ويمكن أن يلهم الأفراد في تحقيق أحلامهم وتحويل أفكارهم الى واقع قائم (العقون، 2023)، كما يلعب الإبداع دوراً حاسماً في تغذية روح المبادرة من خلال تعزيز قدرات حل المشكلات، وهذا لما يواجهه المقاولون باستمرار من تحديات وعقبات تتطلب حلولاً مبتكرة. إن الأفراد المبدعون يتمتعون بالقدرة على التفكير خارج الصندوق، والتعامل مع المشكلات من زوايا مختلفة، والتوصل إلى حلول فريدة وفعالة.

3-1- خصائص الإبداع والابتكار:

تطرق العديد من الباحثين والمختصين لخصائص الإبداع والابتكار متسائلين حول السر الذي يملكه المبدع والمبتكر عن سواهم، كيف يختلف الأشخاص المبدعون عن أولئك الذين ليسوا كذلك سواء في مجال التكنولوجيا، أو في مجال الأعمال التجارية، أو في بناء قدرات المجتمع، فمن المهم التعرف على الأشخاص المبدعين والمبتكرين وخصائصهم حتى يتسنى لنا غرس هذه الخصائص وتطويرها لبقية الأفراد عامة والمقبلين على ولوج العالم المؤسسي خاصة، وفيما يلي نسرّد أهم الخصائص التي تميز المبدعين والمبتكرين:

حسب جوي بول جيلفورد Joy Paul Guilford

يتصور (جي بي جيلفورد، 1973) المعروف في مجال البحث والكتابة عن الإبداع، ومن الأوائل الذي اهتموا بالتفكير الإبداعي كقناة فرعية من التفكير بشكل عام أن المبدعين يتميزون عن غيرهم من الأفراد ب 15 خاصية تتمثل في كل من:

- **المرونة:** القدرة على تجاوز التقاليد والعادات وتحويل الأفكار والمواد إلى استخدامات جديدة ومختلفة وغير عادية
- **الطلاقة:** القدرة على التفكير في العديد من المواضيع؛ العديد من الحلول الممكنة للمشكلة.
- **التفصيل:** القدرة على العمل بتفاصيل الأفكار والحلول.
- **التسامح:** القدرة على حمل أفكار وقيم متعارضة وتحقيق المصالحة دون توتر لا مبرر له. أن الشخص المبدع لا يهتم بحلول المشكلات فحسب، بل أيضاً بالحلول "الأنيقة" المرضية من الناحية الجمالية. يبدو أن هدفه هو الحقيقة والجمال.
- **الأصالة:** لديه تفكير متباين بدلاً من متقارب، ويتجاوز الأفكار المقبولة عموماً إلى أشكال وأفكار وأساليب وحلول غير عادية.

- **اتساع الاهتمام:** يمتلك مجموعة واسعة من الاهتمامات مع اهتمام أكبر بكثير بـ "الأفكار الكبيرة" والمعاني الواسعة والمضامين بدلاً من التفاصيل والحقائق الصغيرة.
- **الحساسية:** لديه القدرة على استشعار المشاكل، ورؤية أوجه القصور والاحتياجات في الحياة، والتحدي لإيجاد الحلول وسد هذه الاحتياجات. الحساسية لحياتنا الداخلية ومشاعرنا وأفكارنا ومشاعرنا من الآخرين.
- **الفضول:** يعتبر شخص منفتح على الأفكار والتجارب الجديدة؛ لديه الفضول للسائل عن الأحداث. يعتبر مجرب نشط للأفكار كما أنه يتمتع بالاكشافات.
- **الاستقلالية:** يعتمد على نفسه وقوته في التفكير في الأحداث والأمور.
- **التأمل:** لديه القدرة على النظر وإعادة النظر، وتقييم الأفكار وأفكار الآخرين، يأخذ وقته الكامل من أجل تحقيق الفهم والبصيرة، والتطلع إلى الأمام والتخطيط، وتصور الصورة الكاملة.
- **العمل:** لديه القدرة على وضع الأفكار موضع التنفيذ، لبدء هذه الأفكار ومساعدتها وتشكيلها بطاقة عالية وحاس.
- **التركيز والمثابرة:** القدرة على العمل الجاد لفترة طويلة، ثابتة ومستمرة بتركيز غير عادي.
- **الالتزام:** لديه انخراط واهتمام عميق، التزام شديد، ذو طبيعة ميتافيزيقية تقريباً.
- **التعبير عن الشخصية الكاملة:** التعبير عن الجانبين الذكري والأنثوي للطبيعة، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى التوتر في مجتمعنا. كما يظهر الذكر المبدع السمات الأنثوية المفترضة مثل الحساسية والوعي الذاتي واتساع الاهتمامات أو كما تظهر الأنثى السمات "الذكورية" مثل الاستقلال والاعتماد على الذات والقوة.
- **روح الدعابة:** القدرة على رؤية الفكاهة والتعبير عنها في تناقضات الحياة وغموضها، للحفاظ على التوازن دون فقدان الالتزام.

أما حسب فرانك هانت Frank Hunt

فيرى (هانت، 2021) الأشخاص المبدعون يختلفون عن أولئك الذين ليسوا كذلك في خمسة عشر 15 خاصية وتمثل في كل من:

- **يكسرون الوضع الراهن:** المبدعون لا يخافون من الانفصال عن الوضع الراهن أو ما هو قائم، والذي يعتبره الجميع أمراً مفروغاً منه، يقول فرانك إذا كان الجميع يحمل حقائب سفره بأيديهم فسوف يتساءل المبدعون لماذا لا نضع العجلات على الحقائب؟
- **يتحدون القواعد متمردين:** معظم المبدعين يتحدون النظام، وينفرون بشدة من القوانين والقواعد، إنهم دائماً ما يتساءلون لماذا يجب أن يكون الأمر علينا النحو، ولماذا يجب تنفيذ كل هذه القوانين، وقد يتحدون أيضاً سلطة المجال الذي يعملون فيه، لديهم كراهية للقوانين أو سلطات الدولة مثل الشرطة أو الجيش أو السياسيين ومن أشد الأمثلة على ذلك نجد ألبرت أينشتاين عندما كان شاباً كان متمرداً، تحدى السلطة المسؤولة على وضع البرامج التعليمية ولم يقبل ما هو مقرر في الفيزياء، مما دفعه مع ظروف أخرى إلى تطوير النظرية النسبية.

- **الإصالة:** هذا يعني وجود أفكار مبتكرة يمكن أن تثير اهتمام المجتمع، يستطيع الأشخاص ذوي الإبداع الربط بين عنصرين لا علاقة لهما ببعضها البعض بشكل بديهي، ويمكنهم القيام بذلك لأن لديهم خيالاً عظيماً، المبدعون أصليون جداً لأنهم يتحدون المعايير المنصوص عليها اجتماعياً إذا رأوا أنه من الضروري تنفيذ فكرتهم.
- **المبادرة:** تعمل عقولهم بسرعة كبيرة وبشكل مستمر، لذلك كلما تم عرض مشروع أمامهم، فإنهم يأخذون زمام المبادرة تلقائياً، ويساهمون بالأفكار التي يرغبون في تنفيذها لاحقاً والتي تتكيف مع ما يطلب منهم. أي أن لديهم سيولة في الفكر كما يسميها ألد (2003) في كتابه. تصبح هذه الأفكار أكثر ابتكاراً من أفكار الآخرين لأنهم ملتزمون للغاية ويتمتعون بخيال متطور للغاية.
- **القدرة على تحديد المشاكل:** إنهم قادرون على الكشف بسرعة عما إذا كانت هناك أخطاء قد تم ارتكابها في المشروع الذي يتم تنفيذه لأنهم ملتزمون للغاية، وبالتالي فهم يدركون ما لا يسير على ما يرام. علاوة على ذلك، يمكنهم أيضاً الحكم على ما إذا كانت الأهداف التي أرادوا تحقيقها في الوضع الأولي قد تم تحقيقها. ليس لديهم القدرة على تحديد المشاكل فحسب، بل لديهم أيضاً القدرة على التعامل معها بطريقة إبداعية، حيث أن لديهم القدرة على رسم مسارات مختلفة للوصول إلى نفس الهدف إذا رأوا ذلك ضرورياً.
- **الانفتاح:** أي أن لديهم القدرة على تحليل المواقف المختلفة الموجودة، وحتى إذا لزم الأمر، إيجاد طرق مختلفة لتحقيق هدف مشترك. ولذلك، فإن تفكيرهم نقدي ويستخدمون منهجيات بديلة. هذه هي واحدة من أفضل خصائص المبدعين حيث أننا لا نرى سوى خيار واحد للمواجهة، فهم يرون أكثر من خيار، وهو أمر مفيد للغاية في مجال الأعمال.
- **المرونة:** لديهم قدرة عالية جداً على التكيف مع المواقف واستخلاص ما يناسبهم منها من أجل تنفيذ مشاريعهم بنجاح أو تحقيق أهدافهم. وإذا استقرأنا الإبداع في هذه الحالة إلى الرسم أو الفن بشكل عام، نرى أن كل شخص قد عبر عن نفسه بما كان لديه في ذلك الوقت، وأنه إذا لم يكن لديه لون طلاء معين فقد تكيف معه وفعله بنفسه أو حتى ابتكر طرق لجعل الطلاء ينقل هذا اللون.
- **الحساسية:** إنهم أشخاص حساسون وملتزمون للغاية، مما يسمح لهم برؤية العالم بطريقة أوسع لتطوير مشاريعهم بطريقة أسهل وأكثر نجاحاً. ومن ناحية أخرى، فإننا نشير أيضاً بهذا المصطلح إلى الحساسية الذاتية التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص فيما يتعلق بالعمل والعلاقات الشخصية. فهذه الحساسية تتيح لهم الشعور بالعالم وهذا ما يفجر قدراتهم الإبداعية، (حالة الموسيقى أو الرسم) على سبيل المثال.
- **الفضول:** إنهم أشخاص فضوليون يحبون معرفة كيفية عمل كل شيء من حولهم فضولهم هذا يجعلهم يطرحون الكثير من الأسئلة ويسعون إلى إيجاد الإجابات التي تلبي فضولهم. بمعنى آخر، إذا أخبرتهم أن شيئاً معيناً يستخدم لشيء واحد فقط، بالإضافة إلى الحصول على استخدام آخر له، فسوف يسألونك حتى عن المادة المصنوعة منها وما إذا كان لا يمكن صنعها من تلك المادة الأخرى.

- **الدافعية:** تعتبر الدافعية الأساس الرئيسي للإبداع، فإذا لم تكن مهتماً بما تفعله مهما كنت مبدعاً، فلن تتمكن من تحريك روح الإبداع الموجودة بداخلك. لهذا السبب نجد الأشخاص المبدعين ليسوا متحمسين فحسب بل لديهم أيضاً فضول ولديهم خيال عظيم، وهم مزيج مثالي لتطوير الأفكار والمشاريع الرائعة. من المؤكد أنه في العديد من المناسبات عندما يُقدّم أي فرد على القيام بأي عمل أو فعل ما يحبه أو يعجبه، يمر عليه الوقت سريعاً ولا تتوقف أفكاره عن الظهور. هذا لأنه تم تحفيزه عن طريق دوافع قوية حقاً. هذا الشعور نفسه الذي يشعر به المبدعون أيضاً عندما ينغمسون في مشاريعهم.
- **الاستقلالية:** يتميزون بالاستقلالية، وهذا الواقع لمسناه بالرجوع للعديد من القصص عبر التاريخ لمبدعين اعتبروا عباقرة إذا أنهم كانوا مستقلين ويعملون بمفردهم. هذا لا يعني أنهم لا يعرفون كيفية العمل في مجموعة ولكنهم عادة يفضلون التفكير بدون رفقة لأن ذلك يحسن تركيزهم، وبفضل هذا الاستقلال يتم تشجيع الخصائص الأخرى مثل الأصالة والمبادرة الشخصية.
- **تفسير العالم بشكل مختلف:** جميع الخصائص المذكورة أعلاه تقودهم إلى أن يكونوا قادرين على تفسير العالم من حولهم بطريقة مختلفة واستخدام الأدوات التي عادة ما تكون موجهة فقط لغرض محدد لآخر لم يكن من الممكن أن نتخيله أبداً. لذلك لديهم القدرة على إعادة تعريف العالم الذي يعيشون فيه.
- **الطموح:** إنهم أيضاً أشخاص طموحون للغاية، لأنهم يفكرون دائماً فيما يمكنهم فعله وكيف يمكن القيام به، ويحتاجون إلى الاستماع إليهم، وعادةً ما يكونون مركز الاهتمام بين زملائهم في العمل، وهو الشيء الذي يحبونه عادةً. كما أنهم يحبون التأثير على الآخرين والحصول على التقدير لمزاياهم وأفكارهم. ويمكن القول إنها وسيلة لتحفيز نفسك واكتساب الثقة في نفسك التي تحتاجها لمواصلة العمل بجهد.
- **الالتزام:** من سماتهم الأخرى الالتزام الكبير الذي يتمتعون به عادةً عند العمل في مشروع ما. وفي العديد من المناسبات يقضون وقتاً أطول من غيرهم في المشاريع التي يحفزونهم من أجلها، مدركين أن هؤلاء الأشخاص لديهم التزام كبير بما يفعلونه.
- **يمتصون بروح الدعابة:** تمتع المبدعون بروح الدعابة، فهم يتعاملون مع الحياة بطريقة أكثر هدوءاً وراحة مما يسمح لهم بالعيش بسعادة والاستمتاع بكل لحظة والاستفادة القصوى من صفاتهم.

4-1 الأركان الأساسية للإبداع والابتكار

الإبداع وتطوير المنتجات والخدمات المبتكرة واكتشاف طرق لغزو أسواق جديدة أو اقتراح استخدامات إبداعية جديدة للمنتجات والخدمات الحالية من أجهزة الهواتف الذكية والسيارات الكهربائية والاختراعات الذكية الطبية المساعدة للمرضى وغيرهم، هي في الحقيقة مبادرات محفزة لفائدة المجتمعات والدول، والكل يسعى الى عدم إيقاف العمليات الإبداعية وإرادة الابتكار في المنظمات بشكل ملموس حتى لا تتحول إلى أحلام مستحيلة، إلا أن هذا المسعى مقرون بالنتائج الإيجابية التي يمكن أن تحققها هذه المبادرات على أرض الواقع فالوصول الى نتائج إيجابية يتطلب نمذجة عملية الابتكار الإبداعي والاستناد على الأركان الأساسية للإبداع والابتكار والمتمثلة في ما يلي:

- **التواصل الجيد:** من الخطأ الشائع في العديد من الشركات أنها لا توضح مدى أهمية الابتكار وأنها لا تقدر مبادرات واقتراحات الموظفين المبدعة، إن الخطب المتفرقة والمذكرات الباردة لا تتماشى بشكل جيد، على الأقل مع الإدارة الفعالة للإبداع والابتكار في الشركة، فالعدد الهائل من الأدوات التعاونية المتاحة للاتصال الداخلي مثل إنشاء منصات للابتكار وتحديد أهداف الشركة، تحديد الأسواق التي تريد الشركات والمنظمات دخولها هي طريقة لإضفاء الطابع الرسمي على الرغبة الابتكارية للشركات. فخلق مساحة لمناقشة الأفكار مثل وسائل التواصل الاجتماعي الداخلية الخاصة بالمنظمات والمؤسسات طريقة ممتازة لتعزيز سياسة الإبداع والابتكار (أغبور، 2008)، (بيير، 2017).
- **تنظيم الوقت للابتكار:** إنه لمن الأهمية بما كان أن يتم تحديد زمن لفائدة الموظفين من أجل التفكير الإبداعي وإنجاز الأفكار الشخصية المبتكرة داخل الشركة وضمن أوقات العمل شرط أن تتم هذه العملية بشكل نظامي ودقيق يبدأ بالإعلان الرسمي من طرف المسؤول الأول عن الشركة عن طريق ملصقات أو مذكرات مصلحية وأن تحدد بالزمن الكافي وبدون التأثير على نظام العمل، فالإعلان بشكل كافٍ عن الوقت المتاح للابتكار يُشعر الموظفين بالأمان. في هذا الصدد تعتبر شركة Google من أكثر الشركات العاملة بهذا النموذج شهرةً، فهي تسمح لموظفيها بـ 20% من وقتهم في العمل لإنجاز المشاريع الشخصية المبتكرة (أمايلي، 1988) و(بيير، 2017).
- **مراقبة النشاط والنتائج:** من المهم أن تحدد إدارة الإبداع والابتكار في الشركة طريقة لقياس مقدار الوقت والموارد التي تستخدمها المؤسسة للابتكار والنتائج التي تحصل عليها، وبالتالي سيكون من الممكن تحسين سياسة الابتكار بشكل مستمر من خلال تشجيع وتوحيد الممارسات التي حققت أكبر قدر من الأرباح أو وصلت إلى الأهداف الأخرى التي حددتها الشركة (أغبور، 2008)، (بيير، 2017).
- **الاعتراف:** يعد توليد الأفكار المبتكرة جزءاً من وظيفة الموظف، لكن هذا لا يمنع الشركة من الاعتراف بهذه الجهود، حيث بإمكان توزيع الشهادات وحتى الجوائز على شكل مكافآت وعروض ترويجية لمصممي المشروع المبتكرين الذين حققوا أكبر قدر من الأرباح للشركة (أمايلي، 1988) و(بيير، 2017).
- **اللغة المشتركة والعمليات والموارد:** دائماً هناك الحاجة إلى مختلف الأنواع من التكوين والتدريب حتى يتمكن الجميع من استخدام نفس اللغة للتعبير عن الابتكار، وفهم المعايير التي تصنع فكرة جيدة، ومعرفة كيفية الوصول إلى الموارد الواجبة لتحرير الأفكار الإبداعية وإنتاج الوسائل والأدوات المبتكرة، فهذا يمكن الأشخاص من اتخاذ الإجراءات اللازمة في الوقت اللازم وتحديد الأفكار الإبداعية من غيرها (أغبور، 2008) و(هوهن، 2021).
- **المعايير والمقاييس:** يجب على كل مكان عمل أن يحدد بوضوح مقاييس العمل المبتكر وأن يحدد الأهداف منه، والأهم من ذلك هو الإبلاغ عنها بانتظام، وهذا يعني الإشارة إلى مدخلات الابتكار (المؤشرات الرائدة) والمخرجات (المؤشرات المتأخرة) في جميع الاجتماعات أو في المذكرات المصلحية بحيث تكون الفرق مسؤولة عن المشاركة في العملية (أغبور، 2008) و(هوهن، 2021).

- **التقبل:** هناك مجموعة متزايدة من الأبحاث التي رسمت رابطاً مباشراً بين المنظمات التي تتمتع بمستويات عالية من التنوع ومستويات عالية من الابتكار، إن تقبل جميع الآراء من مختلف شرائح العمال المتنوعة بالإضافة الى تحسيسهم بأن لهم الحق في إبداء الآراء وتقديم المشورة يعتبر أداة قوية لخلق أفكار أكبر يمكن أن تكون ثورية (هوهن، 2021).

- **مشاركة القوى العاملة:** لا تبني المنظمات العظيمة إستراتيجيتها الابتكارية على مجموعة صغيرة من الأفراد الأذكياء، وذلك لأنهم يعلمون أن الريادة في مجال الابتكار تعني الاستماع إلى كل القادة والعمال الآخرين وإيجاد طرق لدعوة أي شخص إلى عملية الابتكار وتحسيسهم بأهمية الابتكار والإبداع، فبالنسبة للمؤسسات الكبيرة تسمح لأي شخص في أي مكان من أماكن العمل التابعة لها بالمشاركة في عملية الابتكار بشفافية، بغض النظر عن وظيفتهم، واللغة التي يتحدثون بها، والدور الذي يريدون لعبه في عملية الابتكار (أغبور، 2008) و (بيير، 2017) و (هوهن، 2021).

5-1- مراحل وخطوات العملية الإبداعية والابتكارية:

تمر العملية الإبداعية والابتكارية بعدة مراحل أساسية تتطلب وجود شخص مبدع ومبتكر في موقف يمكن أن يلهم ويحرك أفكاره الإبداعية ويدفعه لإنجاز ابتكارات، بالنظر الى العديد من الذين أسهموا في البحث والتقصي حول المراحل التي تمر بها العملية الابتكارية لا نجد الاختلاف كثيراً في معاني المراحل بل نجد مسميات مختلفة فقط، أما ما وجد من الاختلاف فيرجع ذلك في الأساس الى الاختلاف في المجال الذي تم تناول الموضوع منه (نفسياً، اجتماعياً، اقتصادياً ... الخ) أو المفهوم المعتمد، فهناك من اعتمد مفهوم أن الإبداع يختلف عن الابتكار وهما عمليتان مختلفتان وهناك من اعتمد أنهما عمليتان متكاملتان بالإضافة الى من يرى أن الإبداع والابتكار هما مفهوم واحد.

يرى (الوزير، 2020) أن المراحل تتمثل في الإعداد، الكون، الفكرة الإبداعية، التنفيذ. ومن وجهة نظر والاس (1926) تبدأ العملية بمرحلة الإعداد ثم مرحلة الحضانة وتليها مرحلة الإضاءة وفي الأخير مرحلة التحقيق، أما روسان (1931) فيرى أن المرحلة الأولى هي مرحلة الملاحظة وتليها مرحلة تحليل الحاجات ومسح المعطيات والمعلومات ثم مرحلة تحديد الأهداف والحلول وبعدها مرحلة تقييم الحلول ثم مرحلة ولادة الفكرة الإبداعية والابتكار وتختتم العملية بمرحلة التجارب للوصول الى الأفضل، ومن جهته أوزبورن (1953) يعتبر أن الإعداد والتوجيه هو أولى مراحل العملية ثم تليها مرحلة التحليل وبعدها مرحلة التفكير في البدائل والاختيارات ثم مرحلة الحضانة ثم مرحلة دمج المعطيات والأفكار وأخيراً مرحلة التقييم، أما عن بلسيك (1996) فالمرحلة عنده هي مرحلة الملاحظة ثم مرحلة التحليل وتليها مرحلة استخلاص الأفكار السابقة وبعدها مرحلة التقييم والتقييم ثم مرحلة التطبيق وأخيراً مرحلة الذهاب بالفكرة بعيداً (كارينا وليندا وكريس، 2007).

مما سبق وبعد قراءة كل الأفكار التي جاء بها والاس (1926) وروسان (1931) وأوزبورن (1953) وبلسيك (1996) وحتى كارينا وليندا وكريس (2007) بالإضافة الى الوزير (2020) يمكن أن نحدد مراحل العملية الإبداعية والابتكارية فيما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة الملاحظة والإلهام ورصد المشكلات: يرى جرانوفيتز (1973)؛ تايلور وجريف (2006) أن الإلهام هو مهد الأفكار المبدعة والمبتكرة والتي يمكن أن تتأثر بمجموعة متنوعة من المحفزات البيئية والاجتماعية المحيطة بالمبدع المبتكر، كما أن الملاحظة الدقيقة للأحداث أو المشكلات التي نواجهها في مختلف مناحي الحياة مدعومة بالمعارف السابقة والمعقدة تساهم هي الأخرى في توليد أفكار جديدة مبدعة ومبتكرة (فيتوريو وسميث، 2017)

المرحلة الثانية: مرحلة تحليل الحاجات ومسح المعطيات: يرى كل من كريسكولو، سالتر، وتير وال (2013)؛ مينيميليس (2010)؛ ستاو (1990) أن الفكرة الإبداعية فريدة من نوعها ومن المحتمل أن تكون مربكة، يجب على المبدع أن يوازن بين بعض عدم اليقين والمخاطر مع التقييمات التقليدية للإمكانات، فالمبدع قد يتوقع مقاومة أولية لمزايا الفكرة وقد يتابع التخطيط بتطبيق أفكاره الإبداعية حتى لو كان ذلك دون إذن (فيتوريو وسميث، 2017)، خلال هذه المرحلة وبعد الملاحظة الدقيقة للأحداث أو مواجهة مشكل معين يتوجه الإلهام لدى المبدع وتراوده عدة أفكار لها علاقة بالموقف المعاش، وعلى إثر هذا يقوم بمسح للمعطيات المتوفرة ويوازنها مع الحاجيات فتتفاعل الدينامية الفكرية بين أخذ ورد وإجراء الحسابات الدقيقة.

المرحلة الثالثة: توليد الأفكار الإبداعية: يتفق كل من سيمون (2003)، كامبل (1960) ميدنيك (1962) أن هذه المرحلة هي أهم مراحل العملية الإبداعية والابتكارية بحث يتم فيها توليد فكرة جديدة ومفيدة من خلال عملية التباين الترابطي، فالمبدع يُولد العديد من الأفكار المختلفة ثم يختار واحدة بنفسه، ويعتبر كل من ويدمان (1993) وأمبلي (1983) أن هذه المرحلة تنتهي عندما يختار المبدع فكرة جديدة واحدة يراها أكثر نفعاً ومفيدة أو قيمةً من غيرها، كما يضيف هارقدون وستون (1996) أن هذا التفاعل الفكري يختلف عن عملية العصف الذهني والذي يكون الهدف منه هو توليد عدد كبير من الأفكار الجديدة التي قد تكون أو لا تكون مفيدة، يشير أمابيل (1983) ودان (2010) الى أن أهم نقطة في هذه المرحلة أن تنتقل الفكرة المختارة من مجرد فكرة غامضة أو مفهوم أساسي سيتم التوسع فيه في المرحلة المقبلة والمتمثلة في مرحلة التنفيذ إلى مفهوم أكثر تطوراً يتم مشاركته مع الآخرين، ما لم يتخلى المبدع عن الفكرة فعندها تتوقف رحلة الفكرة فاعتبار المرحلة مستوفاة وناجحة إذا قرر المبدع تقديم الفكرة والتي احتفظت بجداتها إلى جمهور أوسع. (فيتوريو وسميث، 2017)

توصل الكثير من الباحثين ومن بينهم ديرت وإدمونسون (2011) وتشو (1998) وتشو وجورج (2001) الى أن الأشخاص الذين يعبرون عن أفكارهم كثيراً ما يتحملون بعض المخاطر من ردود الفعل السلبية المحتملة من أولئك الأفراد الذين يشاركونهم هذه الأفكار، ولهذا السبب يمكن للمبدعين أن يقرروا التخلي عن الأفكار الجديدة إذا لم يتلقوا التشجيع والدعم، اعتبر كاتمول ووالاس (2014) وهارفي (2014) أن التشجيع والدعم النفسي والعاطفي أمر بالغ الأهمية بشكل خاص لظهور الأفكار الإبداعية للعلن، لأن العديد من المشاريع الإبداعية تبدو في البداية وكأنها أفكار سيئة إلا أنها تكشف عن إمكاناتها الإيجابية لاحقاً بعد تلقيها الدعم والتشجيع (فيتوريو وسميث، 2017)

المرحلة الرابعة: مرحلة التنفيذ: يقسم فانديفين (1986)، تنفيذ الفكرة إلى مرحلتين فرعيتين (الإنتاج والتأثير)، خلال مرحلة الإنتاج الفرعية تتحول الفكرة إلى شيء ملموس في شكل منتج أو خدمة أو عملية نهائية، تتضمن هذه المرحلة تغيير المفهوم الأساسي للفكرة الإبداعية إلى مخطط يتم فيه إتباع خطوات تفصيلية عند تحويل الفكرة إلى منتج نهائي، خلال مرحلة التأثير الفرعية يتم قبول الابتكار والاعتراف به واستخدامه من قبل الميدان، يرى سيمونتون (1999) أنه من أجل دمج الأفكار المبدعة في الميدان بشكل أوسع يجب أن يتشكل قبول الأفكار اجتماعياً، حيث تصدر الأنظمة الاجتماعية أحكاماً حول حداثة المنتجات أو الخدمات، ويضيف أناند وآخرون (2007) وهارجادون وبيككي (2006) أن المساهمة التي تبث عن الممارسات الحالية قد يتم رفضها باعتبارها مجنونة، وتواجه مقاومة من الأعضاء الميدانيين، وفي نهاية المطاف يتم نسيانها ما لم يتم أخذها بعين الاعتبار وإعادة استخدامها من قبل الآخرين، يقول هارجادون وبيتشكي (2006) لينغو وأوماهوني (2010) أنه خلال مرحلة الإنتاج الفرعية توفر الرؤية المشتركة العديد من المزايا (تبادل المعلومات بشكل أفضل، تعزيز سلوكيات المساعدة .. الخ)، وفي هذا الصدد يضيف الكاردينال (2001) وفليمنج وآخرون (2007) وجيلسون وشالي (2004)، أنه يزيد من الشعور بالملكية والغرض والمسؤولية، مما يؤدي إلى تعزيز الدافع للعمل معاً وفي نهاية المطاف عملية إنتاج جماعي أكثر كفاءة. وجد هولشيكر وأندرسون وسالفادو (2009) في دراسة تحليلية أن الرؤية المشتركة هي أهم عامل محدد لقدرة المجموعة على تحقيق نتائج مبتكرة، أثناء مرحلة التأثير الفرعية هناك حاجة إلى رؤية مشتركة للتغلب على المقاومة المحتملة من الأعضاء الميدانيين، باعتبار أن الفهم غير الكامل للفكرة والإيمان بإمكاناتها الإبداعية قد يؤثر في الأعضاء الميدانيين ويجعلهم يشعرون أن الفكرة ما هي إلا مجرد تهديد لسلطتهم، أو قد يتجاهلونها باعتبارها مجنونة أو لا معنى لها، ومن جانبه يرى كارلايل (2004) و كارلايل وريبنيتش (2003) أن الرؤية والفهم المشترك يساعد في التغلب على مشاكل التفسير، وتستعد كذلك في خلق لغة مشتركة تضمن توصيل الفكرة بشكل صحيح إلى أعضاء المجال الآخرين، وتضمن تفسيرها وقبولها بنجاح (فيتوريو وسميث، 2017).

المرحلة الخامسة: مرحلة التقييم والتقييم: يرى بيرين (2002) أن معظم محاولات الابتكار بحكم تعريفها محفوفة بالمخاطر ويمكن أن "تفشل"، وإلا فإنها تستخدم أساليب آمنة وليست مجهولة أو مبتكرة حقاً، كما يؤكد همفريز ورووني وليكي (2005) أن تنفيذ الأفكار الإبداعية والمبتكرة في الشركات الصغيرة والمتوسطة يتطلب جهداً مستمراً والتزاماً وفهماً يتجاوز التحسين المستمر والدائم علاوة على ذلك، فإن المجموعات المختلفة داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة لديها تصورات مختلفة حول قيمة وفعالية عملية الابتكار (فيتوريو وسميث، 2017). تعتبر مرحلة التقييم والتقييم من بين المراحل المهمة في العملية الإبداعية والابتكارية باعتبارها اللبنة النهائية لإطلاق العنان للفكرة الإبداعية بحيث يجب على صاحب الفكرة أن يقيم فكرته بعد أن يجسدها على أرض الواقع في شكل ابتكار منتج أو خدمة أو أي عملية ابتكارية ما وهذا من أجل تقويمها من أي خلل أو تعديل يقتضى التدخل، وبمثل مجال تقييم الإبداع والابتكار في مدى قوة الارتباط بين الأبعاد الرئيسية المختلفة للتقييم (التوقيت، والغرض، والأساليب، وعملية تقديم المعطيات، النتيجة، الإبهار، التأثير، الجدية، الحداثة، نسبة التقليد، نسبة الأرباح، الفوائد المحصلة من الابتكار، المنفعة العامة، وما إلى ذلك) .

2. الدافعية للإنجاز

تمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع النفسية والتي اهتم بها الباحثون في مجال علم النفس والبحوث الشخصية وكذلك المهتمون بعلم النفس المهني، والدارسين لدوافع العمل وعوامل النمو. حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للموقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعى الفرد لتحقيق ذاته (خليفة، 2000).

1-2- تعريف الدافعية للإنجاز

التعريف الدافعية لغةً: (أنيس وآخرون، 2004)

- حَافِزٌ وَسَبَبٌ، أَمْرٌ مُوجِبٌ، بِدَافِعٍ كَذَا: بِسَبَبِهِ
- ما يحمل على الفعل من غرائز وميول فهو وجدانيّ، ولا شعوريّ في حين أنّ الباعث عقليّ وشعوريّ
- دَفَعَ كُلَّ الْحِسَابِ: أَذَاهُ دَفَعَ الثَّمَنَ غَالِيًا، دَفَعَهُ عَنْ عَمْدٍ إِلَى الْهَلَاكِ: أَلْقَى بِهِ
- دَفَعَ الْقَوْمُ: جَاءُوا بِمَرَّةٍ دَفَعَ الشَّيْءُ: نَحَاهُ، أَزَالَهُ بِقُوَّةٍ
- دَفَعَ إِلَى فَلَانٍ دَفَعَ دَفْعًا: انْتَهَى إِلَيْهِ، دَفَعَ الشَّيْءُ: نَحَاهُ وَأَبْعَدَهُ وَرَدَّهُ.

التعريف الإنجاز لغةً: (أنيس وآخرون، 2004)

- أن كلمة إنجاز في اللغة تأتي من الفعل (نجز) أي عمل وقضى، ونجز حاجاته قضاها كإنجازها، وأنت على نجز حاجتك وتهم لقضاها مشرفاً لك، والناجز والنجيز هو القاضي بالأمر
- ويعرف الإنجاز في لسان العرب على معنى الإتمام، فيقال نجزت الحاجة إذا قضيت، وإنجازك إياها أي قضاؤها وإتمامها.

تعريف الدافعية للإنجاز اصطلاحاً:

تعريف الدافعية اصطلاحاً:

- يعرف هب Hobb (1949) الدافعية على أنها عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي، وتنظيمه وتوجيهه الى هدف محدد (خليفة، 2000).
- وعرف ماكلياند D.McClelland (1953) الدافع بأنه ذلك التجديد في النشاط ومحاوله إعادة التكامل والتناسق الوجداني الناتج عن التغيير في المواقف والاتجاهات (ماكلياند، 1976).
- وعرف أبراهام ماسلو، A.H.Maslow (1954) الدافعية بأنها خاصية ثابتة من حيث الحاجة ومتصاعدة باستمرار حسب درجة الإشباع، ومتغيرة من درجة الى أخرى ومركبة وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي (ماسلو، 1954).
- يعرف كلينجينا Kleinginna (1981) الدافع هو شعور أو حالة داخلية توصف أحياناً بأنها حاجة أو رغبة تعمل على تنشيط السلوك أو تفعيله وتوجيهه (كلينجينا وكلينجينا، 1981).

- وعرف يونج Young الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر السلوك وتدفعه الى تحقيق هدف معين (خليفة، 2000).
- وعرف ستاتس Staats الدافعية بأنها عبارة تشريط انفعالي لمنبهات محددة ومركبة، يوجهها مصدر التدعيم (خليفة، 2000).
- وعرف كاجان J.Kagan الدافع بأنه عبارة عن تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة ومفضلة، تنتظم بشكل متدرج أو هرمي وتشبه تمثيل المفاهيم يشكل عام (خليفة، 2000).
- وعرف فيدر N.T.Feather الدافع بأنه استعداد شخصي ثابت نسبياً، قد يكون له أساس فطري، ولكنه نتاج أو محصلة عمليات التعلم المبكرة للاقتراب نحو المنبهات أو الابتعاد عنها (خليفة، 2000).
- وعرف بك Beek الدافعية بأنها تشير الى المحددات الحالية للاختيار (التوجه)، والمثابة وقوة السلوك الموجه نحو الهدف (خليفة، 2000).
- كما يضيف فرانكن (2006) على ما جاء به كلينجينا (1981) عنصراً إضافياً في تعريفه ألا وهو إثارة السلوك وتوجيهه واستمراريته (هويت، 2011).

تعريف الإنجاز اصطلاحاً:

- ويعرفه موارى (1938)، بأنه القدرة على الأداء الجيد بأكبر قدر من السرعة والاستقلالية والتغلب على الصعوبات وتحقيق مستوى مرتفع، كما يتمثل أيضاً في التغلب والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وزيادة تقدير الذات (موارى، 1938).
- يعرفه مكليلاند McClelland (1953) بأنه تكوين فرضي يشتمل على الشعور المرتبط بالأداء للوصول إلى معايير الامتياز والتفوق على الذات والآخرين والأمل في النجاح والخوف من الفشل أثناء جهود الفرد لتحقيق أهدافه (مكليلاند، 1976).
- ويعرفه إدوارد Edwards (1959) بأن الإنجاز بمعنى أن يكون الفرد ناجحاً ومتفوقاً وأن ينجز أعمالاً تتطلب مهارة جيدة وحمداً كبيراً وأن يكون خبيراً في المجال الذي يعمل فيه وأن يجيد القيام بعمل صعب لا يقدر عليه الآخرين وأن يكون أفضل من أصدقائه في قدرته على حل المشكلات الصعبة (ناجي، 2005).
- ويعرفه (أتكنسون، 1964)، بأنه عبارة عن استعداد ثابت نسبياً في الشخصية ويمكن إدراكه من خلال ملاحظة اهتمام الفرد الشديد ومثابرته وجهوده المبذولة من أجل تحقيق النجاح.
- ويعرفه روبرت دايمنون الإنجاز في معجم علم النفس للكلمات بأنه قدرة الفرد الخاصة على إنجاز المهام التي يؤديها والعمل على تحقيق الأهداف والوصول إلى معايير التفوق والامتياز (روبرت، 1966).
- ويعرفه فرنون Fernon (1973) أن السلوك المنجز يشمل النشاط الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بالتفوق والامتياز ويشمل أيضاً منافسة الآخرين والتغلب عليهم في كل عمل أو نشاط (ناجي، 2005).

- ويعرفه عبد المنعم الحفنى (1975)، بأنه السعي الدائم للنجاح والإصرار عليه لتحقيق نهاية جيدة أو الانتهاء بأقصى سرعة من تأدية الأعمال الصعبة على أكمل وجه (ناجى، 2005).
- ويعرفه طلعت منصور وآخرون (1978) بأنه ذلك الدافع الإنساني الإيجابي يتمثل في سعى الفرد إلى مستوى من الامتياز والتفوق (ناجى، 2005).
- ويعرفه معجم علم النفس والتربية في جزءه الأول (1984)، بأنه دافع داخلي يتمثل في رغبة الفرد في التفوق والمنافسة (أبو حطب وفخري، 1984).
- ويعرف مفهوم الإنجاز في معجم علم النفس والطب النفسي (1988) بأنه مصطلح من مصطلحات علم النفس العام ويشير إلى إكمال الفرد أو تحقيقه لبعض الأهداف التي حددها المجتمع أو حددها الفرد لنفسه، وفي علم النفس التربوي يشير هذا المصطلح إلى مستوى محدد من الحذق والكفاءة في ميدان العمل الأكاديمي أو المدرسي سواء بصفة معينة أو في مهارة معينة، كالقراءة أو الحساب (جابر وكفاني، 1988).
- ويعرفه حمادة وهدان (1989) بأنه ذلك النظام الشبكي من التفكير والمشاعر والسلوك المرتبط بالسعي نحو التفوق والوصول إلى أعلى المستويات وأفضلها أي التفوق والامتياز (ناجى، 2005).
- ويشير كمال دسوقي (1990)، إلى أن كلمة إنجاز Achievement تستخدم بدلاً منها كلمة Accomplishment وهو ما يمثل اندماج ذاتي يقوم بتحريك الفرد ويجعله راغباً في كسب ثقة الآخرين وأن يكون على مستوى عالي في عملية التحصيل، كما أنه يعد دافع اجتماعي لتحقيق أشياء ذات قيمة أو أهمية أو الوصول لأعلى المراتب والتفوق والامتياز فيما يفعله ويحققه من إنجازات لا يستطيع الفرد العادي تحقيقها (ناجى، 2005).
- ويعرفه رشاد عبد العزيز موسى ومحمود محمد غندور (1990) أنه يتمثل في قدرة الفرد على تحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها صعبة والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية، التحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، سرعة الأداء، الاستقلالية، التغلب على العقبات، وبلوغ معايير الامتياز، التفوق على الذات، منافسة الآخرين والتفوق عليهم، والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة (ناجى، 2005).

تعريف الدافعية للإنجاز اصطلاحاً:

- يعرف هنري موارى الدافع للإنجاز على أنه من الحاجيات النفسية المهمة التي تدفع الفرد لإنجاز شيء معين كما اعتبارها من الدوافع السبعة والعشرون الأساسية المكتسبة، بالإضافة الى أنه مكون أساسي من مكونات الشخصية تتمثل في رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات، مستخدماً قواه ليجاهد ويكافح في أداء مهامه الصعبة بشكل جيد وسريع إن تمكن من ذلك (موارى، 1938).
- يعرفها ألبر (1946) ونوبليس (1941) وروزنزوج (1943) وو سيرز (1942) على أنها مجموعة من العمليات التي يتم استخدامها بشكل متكرر في المختبر لإثارة سلوك معين. بحيث تتمحور هذه السلوكيات حول إجراءات الإنتاج ومشاركة تجارب النجاح والفشل المستحدثة (ماكلياند، 1976).

- في حين يعرف إبراهيم زكي قشقوش (1975) الدافع للإنجاز بأنه استعداد نسبي في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل بلوغ النجاح أو التفوق، يترتب عليه نوع معين من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق (ناجي، 2005).
- ويعرفه دافيد سي ماكلياند بأنها عبارة عن نظام من الشبكات، تتكون من العلاقات الانفعالية والمعرفية الموجهة التي ترتبط بالسعي من أجل الوصول إلى مستوى عالي من الامتياز والتفوق (ماكلياند، 1976).
- كما هناك تعريف آخر لماكلياند وزملائه (1953) بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (خليفة، 2000).
- ويعرفه عبد السلام عبد الغفار (1977) أن الدافع للإنجاز هو الرغبة في أن يحتل الفرد مكاناً مرموقاً في المجتمع ويحقق مستوى أعلى من الآخرين ويشير الدهشة (ناجي، 2005).
- ويعرفه محمود عبد القادر (1977) أن الدافع للإنجاز تكوين افتراض يتضمن الشعور المتعلق بالأداء التقييمي لبلوغ معايير الامتياز، وهو محصلة ثلاثة عوامل تتمثل في الطموح العام والمثابرة على بذل الجهد والتحمل من أجل الوصول إلى الهدف، بالإضافة إلى بعض المتغيرات الأخرى والتي تختلف تبعاً للسن والجنس والمستوى التعليمي (ناجي، 2005).
- ويعرف نيكول Nicholls (1992) الدافعية للإنجاز بأنها عملية الإدراك الذاتي لصعوبة العمل في موقف الإنجاز حيث يعرف سلوك الإنجاز بأنه سلوك موجه نحو تنمية وإظهار قدرة الشخص العالية وتجنب إظهار قدرة منخفضة، فالأشخاص الذين يرغبون في النجاح في مواقف الإنجاز يقصد أن قدراتهم عالية، يميلون إلى تجنب الفشل حتى لا يعرفون بقدرات منخفضة (أبو رياش وآخرون، 2006).
- ويعرفه (باهي وشليبي، 1998)، بأنه حرص الفرد على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة الاجتماعية، والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها وسرعة الأداء والاستقلالية، والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم والالتزان بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة.

2-2- مكونات الدافعية للإنجاز :

قدمت العديد من النظريات التي تطرقت الى المحدد النفسي – الدافعية للإنجاز – إسهامات مختلفة حول المكونات الأساسية للدافعية للإنجاز ومن بين هذه الإسهامات ما جاء به جيلفورد Guilford (1909) حيث اعتبر أن الطموح وسلوك تقبل المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل، نوع المهمات، إدراك الزمن، التوجه للمستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التصرف، سلوك الإنجاز هي المكونات المحددة لدافعية الإنجاز (زهراء، 2021)، كما توصل ميشيل Mitchell (1971) في دراسته الى أن أبعاد دافعية الإنجاز تتحدد في كل من عامل الإنجاز الأكاديمي والافتقار، عامل تحقيق رغبة الإنجاز ، عامل الدافع للإنجاز غير الأكاديمي، عامل الرضا عن الذات، وعامل الضغط الخارج للإنجاز (زهراء،

(2021)، ومن جهةها تشير أسماء شحاده (2012) الى أنه توجد ثلاث مكونات أساسية للدافعية للإنجاز وهي كالاتي (زهراء، 2021):

- الحافز المعرفي: الذي يشير الى محاولة الفرد إشباع حاجاته، لأنه يعلم ويفهم أن المعرفة الجديدة تساعد الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.
- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المتميز، والمملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي الى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.
- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى عند الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين ويتحقق إشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداء للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

إضافة الى هذا استخلصت (سولوبوتينا ونيسستروفا، 2019) في دراستها حول دافعية الإنجاز لدى المعلمين كعامل داخلي ومنتبئ للإنجاز المهني إلى أن المكونات الرئيسية لدافعية الإنجاز تتمثل في كل من النجاح المهني والإنتاجية ونوعية الحياة العالية الحاجة إلى النجاح/تجنب الفشل، واحترام الذات، التقدير، الهبة.

كما أجرى (مكلياند، 2015) في جامعة هارفارد مع زملاؤه من الباحثين أبحاثاً حول الأفراد ذوي الإنجازات العالية. أدت الدراسات التي أجراها مكلياند وآخرون إلى ظهور ما يسمى بنظرية دافع الإنجاز التي حددت إدراك وسلوكيات المتفوقين، استهدفت النتائج نموذجاً أولياً للفرد المتفوق الذي يستخدم باستمرار مجموعة من الأفكار وإستراتيجيات السلوك عند التعامل مع المهمة. ومن خلال دراسة تجارب مكلياند وما تم تناوله سابقا من بعض إسهامات الباحثين يمكننا أن نستخلص المكونات الأساسية لدافعية الإنجاز والتي حددناها فيما يلي:

- **تصور الإنجاز:** حيث يتم الكشف عن الرغبة في التميز من خلال تصور الفرد لطبيعة رغبته هل هو في منافسة مع الآخرين أو في منافسة مع الذات، أو هو في حالة الاستعداد للانطلاق في تجربة ابتكارية فريدة من نوعها. مع وضع تصور للإنجازات الأخرى والمشاركات الطويلة المدى.
- **الحاجة:** الرغبة العميقة في تحقيق شيء ما، أو حل مشكل معين.
- **الإجراء:** الإجراء المخطط لتحقيق التميز بداية من تحديد الحاجة الى غاية تحقيق الإنجاز مرورا بكل المراحل الأساسية للعملية.
- **النجاح أو الفشل:** وهو تلك المشاعر المتعلقة بالنجاح أو الفشل والتي تتمثل في إحساس الفرد إما بالأمل في النجاح وتوقع النجاح قبل تحقيقه بمعنى حصوله على مشاعر طيبة بعد النجاح، أو الخوف من الفشل والقلق بشأن الفشل قبل حدوثه أي حصوله على مشاعر سيئة بعد الفشل.
- **المحيط:** تتمثل في كل ما يحيط بالمقبل على الإنجاز من عوامل داخلية (الشخصية) التي تساعد أو تعيق الفرد في تحقيق النجاح أو خارجي (مكان وزمان وبيئة الإنجاز) والذي يمكن أن يتداخل مما يراد أن ينجَز مع تأثيره على النجاح أو الفشل.

- المساعدة: هي الوسائل أو الفاعلين الذين قاموا بتحريك الدافعية وأثاروا الميكانيزمات النفسية والشخصية، أو الذين يقدموا المساعدة المطلوبة في الإنجاز والحصول على النجاح.

3-2- أبعاد الدافعية للإنجاز:

يعتبر دافع الإنجاز نتاجاً لثلاثة أبعاد وهي:

- **البعد الشخصي:** يمثل البعد الشخصي في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وبذلك فإن دافعيته للإنجاز هي إنجاز من أجل الإنجاز وفقط، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته وهو يهدف بذلك الى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية ويتميز الفرد في هذا البعد بارتفاع مستوى الطموح والتحمل، المثابرة (زهراء، 2021)، والتحدي، الالتزام وتحمل المسؤولية، الرغبة في النجاح والتفوق، حب الاستطلاع، الاستقلال، الاعتماد على النفس (الغازمي، 2013).
- **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضاً الميل الى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال ويحقق المنفعة العامة للمجتمع (زهراء، 2021).
- **البعد ذو المستوى العالي:** يقصد به المبتكرين والمبدعين ذو المستوى العالي في الإنجاز والحيددين الممتازين في كل ما يقومون به من الأعمال مليئين طموحاتهم ومثابرتهم، متجنبين القلق والوقوع في الفشل، وهذا من أجل بلوغ المعيارية والامتياز، وتحقيق التفوق الرفيع والوصول الى مكانة مرموقة (زهراء، 2021).

4-2- أهمية الدافع للإنجاز:

قد تم إيلاء قدر كبير من الاهتمام لموضوع الدافعية للإنجاز في مختلف الميادين ففي البحوث المعرفية على شاكلة نظرية الإسناد لـ B. Weiner (1971)، ونظرية A. Bandura (1986) في الكفاءة الذاتية، والنظرية السلوكية لـ B. F. Skinner (1953)، تُنظر هؤلاء مؤلفو النهج المعرفي في دافع الإنجاز فيما يتعلق بالظواهر الاجتماعية والنفسية المختلفة. كما جاءت الأفكار المستخلصة من نظرية القيمة المتوقعة بقلم أتكينسون (1957، 1964) وإكليس (1983، 2002) إضافة الى النهج المعرفي الاجتماعي بقلم دويك (1986، 1988)، ونظرية التحكم المدركة لسكينر (1989)، وما أسهم به كل من سيمون (1967) في دراساته حول الضوابط التحفيزية والعاطفية للإدراك ولهيكلهاوزن (1991، 2008) فيما جاء به النموذج المعرفي في النهج الإنساني، كانت أفكار تحقيق الذات وتحقيق الشخصية ذات أهمية كبيرة في سيكولوجية الإنجاز. كما لا ننسى السلم الهرمي للاحتياجات لماسلو (1954، 1971، 1998) ونظرية الاحتياجات لمكلياند (1953، 1961، 1971)، اللتان تعتمدان في دراسة دافع الإنجاز على تحليل الأنشطة التي تتميز بالهدف (سميث، 2015)، إن كل مما سبق ذكره من الإسهامات والنظريات أكدوا أن الدافعية للإنجاز له من الأهمية بما كان في كل مجالات حياة الفرد وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- **مخاطر معتدلة:** يتم تحفيز الدافع للإنجاز عندما تكون هناك درجة ما من المخاطرة، أي بعض عدم اليقين بشأن النتيجة أي نتيجة جهده (ماكلياند، 1976)، ففي المواقف الجديدة يجب على الشخص الاعتماد على مهاراته

الخاصة، إن الفرد ذو الدافعية للإنجاز العالية يأخذ مخاطر معتدلة محسوبة بعناية عكس عديدي الدافعية يتلقون المواقف الجديدة دون استعداد فيتحصلون على نتائج سيئة وغير محسوبة، ذو الدافعية للإنجاز العالية يضعون أهدافهم الصعبة بصفة معقولة بدلاً من الأهداف الصعبة بشكل غير معقول أو البسيطة جداً والمتساهلة (سميث، 2015).

- **تحريك الفرد نحو أهدافه وتحيينها:** تكمن أهمية الدافعية للإنجاز كذلك في تحريك سلوكيات الفرد وتوجيهها نحو أهداف محددة، والدوافع تستثير الكائن الحي وتؤدي به الى التوتر وهذا ما يدفعه الى البحث عن أهداف معينة فإذا وصل إليها الفرد أشبع دوافعه وحاجاته وبالتالي يستعيد توازنه وينخفض توتره، يستخدم ذو الدافعية للإنجاز ردود الفعل الملموسة الفورية الصادرة من محيطهم وهذا من أجل تعديل الأهداف، كثيراً ما يرغب المتفوقون في معرفة مستوى أدائهم، فداًماً ما يبحثون عن المواقف التي تقدم تعلقات ملموسة فورية فيما يتعلق بتقدمهم في الإنجازات أو من عدمه، فهم يستخدمون التعليقات لتعديل الأهداف والسلوكيات (سميث، 2015).

- **تقدير الذات والرفع من مستوى المسؤولية الشخصية:** يتم تحفيز الدافع للإنجاز عندما يعلم الفرد أنه مسؤول عن نتيجة مشروع ما (ماكلياند، 1976)، الأفراد الذين لديهم حاجة كبيرة للإنجاز يرغبون في اختبار مقدار ما يمكنهم إنجازها شخصياً فهم يحبون المواقف التي يمكنهم فيها تحمل المسؤولية الشخصية عن نجاحهم وإخفاقاتهم (سميث، 2015)، ودافع الإنجاز له أهمية لدى الفرد لأنه يعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية، كما يعكس قدرته في التغلب على ما يواجهه من عقبات وبلوغه مستوى عالي في ميادين الحياة مع ازدياد تقدير الفرد لذاته ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم.

- **التخطيط الجيد:** يعد دافع الإنجاز من الدوافع المهمة إذ يقود الفرد ويوجهه إلى كيفية التخفيف من توتر حاجاته وأن يضع خططاً متتابعة لتحقيق أهدافه وأن ينفذ هذه الخطط بالطريقة التي تسمح أكثر من غيرها بتهدئة إلحاح حاجات الكائن ودوافعه، يتعامل الأشخاص ذوي المستويات العالية من دافعية الإنجاز مع المواقف الجديدة بأسلوب يقظ وفضولي ومتعمد. إنهم يقومون بقياس المواقف والتحقق من الحدود، والإمكانيات مع وضع النهاية في الاعتبار وهي تحقيق الهدف أو التحرك نحوه (سميث، 2015).

- **تحسين الأداء والمساهمة في التنبؤ بالأداء اللاحق:** إن تحسين دافعية الإنجاز لدى الفرد يؤدي الى تحسين أدائه (إستر، 2016)، ووفقاً لمكلياند وزملائه (1953) إن الحاجة إلى الإنجاز هي نتيجة الصراع العاطفي بين الأمل في الاقتراب من النجاح والرغبة في تجنب الفشل، من ناحية أخرى يرتبط الأمل في النجاح بالمشاعر الإيجابية والإيمان بالنجاح أما الخوف من الفشل فيرتبط بالمشاعر السلبية والخوف من أن يكون موقف الإنجاز خارج نطاق التحكم، ويُعتقد أن التوازن بين هذين الدافعين هو الذي يحدد اتجاه وشدة ونوعية السلوك المرتبط بالإنجاز (ماكلياند، 1976)، إن معرفتنا بكل هذه المتغيرات يساعدنا ويمكننا من التنبؤ بالسلوكيات والأداءات لاحقاً، ومن الدراسات التي ناقشت هذا المنظور وسعت للتأكد منه هي دراسة (شتاينباير وسيناث، 2009) والتي

خلصت نتائجها الى أن دوافع الإنجاز وتوجهات الأهداف والمفاهيم الذاتية والقيم تساهم بشكل متزايد في التنبؤ بالأداء المدرسي في الرياضيات واللغة الألمانية والأداء المدرسي العام بما يتجاوز الذكاء.

- **تكوين المفاهيم الذاتية وتحقيق المتعة** إن الدافع البشري وفقاً للنظريات المختلفة، قد يكون متجذراً في الحاجة الأساسية لتقليل الألم الجسدي وتعظيم المتعة، أو قد يشمل حاجة محددة مثل الأكل والراحة، أو شيء مرغوب فيه، أو هواية، أو هدف، أو حالة من الوجود، أو غير ذلك. إن دافع الإنجاز هو دافع نفسي ذاتي وداخلي، يمكن الأفراد من متابعة العمل الذي يرون أنه ذو قيمة ويدفعهم للوصول إلى أهدافهم. الأدبيات المرتكزة على نظرية منظور المستقبل والتي تنبع من نظرية لوين (1935)، ونظرية دافع الإنجاز لأكينسون (1966). ودراسة كولويندر سينغ (2011) كشفت أن الأفراد الذين لديهم دوافع جوهرية للتعليم يفعلون ذلك من أجل متعة التعلم، وليس للحصول على مكافآت خارجية في حين أن أولئك الذين لديهم دوافع خارجية للتعليم يتم تحفيزهم للتعليم من أجل مكافآت خارجية، كما أن الطلاب ذوي الدوافع الأكاديمية العالية هم أكثر عرضة لزيادة مستويات التحصيل الأكاديمي وانخفاض معدلات التسرب (كولويندر، 2011).

- **الرفع من نسبة نجاح الأعمال:** يتم تحفيز الدافع للإنجاز عندما يتوقع الفرد معرفة واضحة بالنتائج التي ستحدد نجاحه أو فشله، والهدف من النشاط الموجه نحو الإنجاز هو النجاح والأداء الجيد فيما يتعلق بمعايير التميز أو بالمقارنة مع الآخرين المنافسين. (ماكلياند، 1976)، ويرى وانج وآخرون (2005) أن نجاح المنظمة أو المؤسسات يعتمد بشكل كبير على سلوك الموظفين، وهذا السلوك لا يحدث من تلقاء نفسه بل يجب أن يحوز الموظف دافعية قوية لإنجاز العمل، فلقد أثبتت عدة عقود من الأبحاث أن دافع الإنجاز يرتبط بالنجاح في الأعمال التجارية، وخاصة في الأدوار الريادية أو المبيعات (وينتر، 2010).

5-2 العوامل المؤثرة في دوافع الإنجاز:

يتشكل الأفراد في مجموعات اجتماعية واقتصادية مختلفة ويتم تنشئتهم في بيئة تعليمية مختلفة ترتسم من خلالها شخصياتهم وتظهر معالم نفسياتهم عبر السنين والأزمنة يتأثرون ويؤثرون، وهكذا هو دافع الإنجاز عند كل فرد يتأثر بالعديد من العوامل تجعله يرتفع أو ينخفض وحتى يمكن أن ينعدم، فقد وصف (موراي، 1938) دافع الإنجاز بأنه الرغبة في إنجاز شيء صعب، والتغلب على العقبات وتحقيق مستوى عالٍ، والتفوق على الذات، فالعديد من البحوث والدراسات أكدت على أن دافع الإنجاز عند الفرد يتأثر بعدت عوامل يمكننا أن نجعلها في ما يلي:

- **العوامل الاجتماعية :** تعتبر تربية الطفل المبكرة والتنشئة التي يتلقاها الفرد من العوامل الأكثر تأثيراً على اكتساب الطفل دافع الإنجاز (ماكلياند، 1953) و(روزن وروي، 1959)، كما أن العوامل البيئية المنزلية مثل مستوى التشجيع الأسري والتوقعات والأنشطة التعليمية داخل المنزل والوضع الاجتماعي للأسرة له تأثير كبير على الدافعية للإنجاز (سونغ وهاتي، 1984)، يتفق كل من جيمرسيون، إيجلاند وتيو (1999) وكون (1963) أنه كلما كان الآباء أكثر نشاطاً في التعليم أطفالهم كلما ارتفع تصور أطفالهم للكفاءة وأدائهم في المدرسة أفضل وتعزيز دافع الإنجاز لديهم (نيها وشوينا، 2009)، كما أن التفاعل مع أفراد الجماعة له انعكاسات على الدافعية ولذلك يرجح بورتس

وماكلويد (1996) أن يكون لدى الآباء المهاجرين، وخاصة أولئك الذين يتحدثون لغة مختلفة عن اللغة السائدة في البلد المضيف رأس مال اجتماعي وثقافي أقل لمشاركته مع أطفالهم (على سبيل المثال، الممتلكات الثقافية مثل الكتب والتواصل الثقافي)، مما يجد من فرص التعلم والإنجاز (مينغ وتشانغ، 2008). فالدور الاجتماعي للأفراد مهم جدا في تنمية قيم الدافعية للإنجاز والتي تستخلص في الأصل من نوعية القيم السائدة في المجتمع.

- **العوامل الاقتصادية:** توصل ماكيلاند الى أن الدافعية للإنجاز ترتبط ارتباطا وثيقا بالتطور الاقتصادي للبلد، فدافعية الإنجاز تسيطر وتسود خلال فترات النمو الاقتصادي إذ أن الأشخاص في البلدان المتقدمة يرجعون بسبب التضخم وزيادة الإنتاج الى إنجازاتهم المعبرة (جواي، 2016)، كما يرى هامبدن وجونستون (2006) أنه غالبا ما يكون لدى الأطفال في الأسر ذات الوالد الوحيد موارد تعليمية أقل، مما قد يقلل من الدافع الأكاديمي للأطفال والإنجاز، ويضيف أمتو وتشيدل (2005) أن التعليم يؤثر على فرص حياة الفرد فإن الأطفال من الأسر المحرومة غالبا ما يصبحون بالغين ذوي دخل منخفض ودافع ضعيف وإنجاز أقل (مينغ وتشانغ، 2008).

- **المستوى التعليمي:** تلعب العمليات التربوية في النظم التعليمية للدولة والمتمثلة في كل من المرافق التعليمية والإستراتيجيات أدوات مهمة في الرفع من دافعية أفرادها ومواطنيها، فالمرافق التعليمية تعتبر عامل من العوامل التي تؤثر على دافع الإنجاز لدى الطلاب، (مختاب وآخرون، 2016)، كما أن نوع الاستراتيجيات التعليمية كذلك هي الأخرى عامل فعال في زيادة دافعية الإنجاز والحفاظ عليها وتعزيزها (محمدي وآخرون، 2015)، إضافة الى عامل المستوى التعليمي للوالدين الآباء والأمهات على حد سواء. يؤثر كذلك على دافعية الإنجاز عند الأفراد عامة والطلاب خاصة (نيها وشوبنا، 2009)، إلا أن المستوى التعليمي الجيد عند الآباء لا يكفي وحده إن لم يساهم الوالد في نقله الى أبناءه عن طريق التعليم والتدريب والتوجيه السليم لما يرفع من قدرات وإمكانيات أبناءه، إذ أن الرفع من هذه القدرات تؤدي الى تحقيق نجاحات مستمرة ومتواصلة في مختلف المجالات سواء التعليمية أو مهنية أو غير ذلك، حيث أن تجربة النجاح المتواصل في سنوات الدراسة ترفع في المعايير الاجتماعية المرتبطة بالكفاءة والمثابرة التي هي من القيم المعززة للدافعية (خليفة، 2000).

- **العوامل الشخصية:** فخص وينتربوتوم العلاقة بين التدريب على الاستقلالية والإتقان ودافع الإنجاز ووجد أن دافع الإنجاز يتأثر بعوامل شخصية والمتمثلة في الاعتماد على الذات والإتقان (روزن وروي، 1959)، فالاعتماد على الذات مثلاً هي سمة أساسية من السمات التي يتسم بها الأفراد الأكثر تحملاً للمسؤولية، وهذا ما استخلصته كذلك فرانش وآخرون (1985) حيث تبين لها أن الأشخاص المنجزين يتسمون بعدة سمات من أهمها تحمل المسؤولية الشخصية لإيجاد حلول للمشكلات، الميل الى وضع الأهداف البعيدة والميل الى حساب المخاطرة (خليفة، 2000)، فغياب أحد هذه السمات يؤثر بصفة مباشرة على الدافعية للإنجاز عند الأفراد. إن الكفاءة الذاتية ومفهوم الذات تنبئ بشكل أفضل بقيمة المهمة ودافعية الإنجاز (بونج وآخرون، 2012) بالإضافة الى ذلك تؤكد (شفاء، 2014) في دراستها عن "تأثير عامل الشخصية على دافع الإنجاز" أن عوامل الشخصية مثل الانفتاح

والضمير والانبساط والقبول والعصائية لها تأثير كبير جداً على دافع الإنجاز، كما أن (مرباح ونجمة، 2018) يضيف عامل شخصية آخر يعتبر كذلك مؤثر في الدافعية للإنجاز وهو الذكاء الوجداني.

- **العوامل النفسية:** تلعب القدرات الشخصية كالصورة الذاتية الإيجابية والميل إلى التفاؤل أدواراً مهمة التأثير على الدافع الأكاديمي للطلاب. (مختاب وآخرون، 2016)، ويرى أماتو (2001) أن الأطفال الذين يشهدون صراعات بين والديهم المنفصلين قد يعانون أيضاً عاطفياً مما يؤدي إلى انخفاض دافعتهم للإنجاز (مينغ وتشانغ، 2008). يُنظر إلى السلوك الموجه نحو الإنجاز على أنه يتأثر دائماً بقوة ميل الفرد إلى تحقيق النجاح، كما أن صفة حب المخاطرة عند الفرد والإمكانيات الابتكارية والإبداعية التي يحوزها تؤثر بما كان على الدافعية للإنجاز أيضاً فمن وجهة نظر (ماكلياند، 1976) أن الأنشطة الابتكارية والمجازفة التي يقوم بها المقولون وأصحاب المؤسسات يجب أن يُنظر إليها على أنها تعبيرات عن دافع قوي لتحقيقها وليس مجرد دافع للربح فقط، هذا كله إضافة إلى ما وجدته (مرباح ونجمة، 2018) أن الصلابة النفسية عند الأفراد عامل مؤثر في الدافعية للإنجاز .

6-2- قياس دافعية الإنجاز:

تنقسم المقاييس التي استخدمت في قياس دافعية الإنجاز إلى فئتين:

الفئة الأولى: وهي المقاييس الإسقاطية Projective Scales (خليفة، 2000) (موراي، 1938):

تعتبر المقاييس الإسقاطية وسيلة نستطيع بها تمييز مختلف مستويات الدافعية للإنجاز وهذا انطلاقاً لما جاء به موراي عام 1938 حيث أسس لاختبار أطلق عليه اختبار "TAT" اختبار تفهم الموضوع أو اختبار الإدراك الموضوعي "Thématique Apperception Test" وهذا بعد عدة سنوات من تطوير رورشاخ لاختباره، قام هنري وموراي (1988-1989)، في عيادة هارفارد النفسية، ومساعدته كريستيانا د. مورجان، بتطوير شكل مختلف تماماً من الاختبار الإسقاطي، والتي ركزت بالكامل على تفسير محتوى الموضوع بدلاً من الأشكال غير المعبرة مثل بقع الحبر التي رسمها رورشاخ، يتكون TAT من رسومات بالأبيض والأسود تصور أشخاصاً في مواقف غامضة مختلفة. يُطلب من العميل أو الموضوع تأليف قصة عن الرسم، ثم يتم تحليل القصص من قبل المعالج أو الباحث للكشف عن صراعات اللاوعي الخفية (الإدراك يعني الإدراك الواعي).

انطلاقاً من الافتراض القائل أن الفرد يسقط ميولاته واتجاهاته الخاصة على القصص والروايات التي يقصونها، يرى موراي أنه عندما تلاحظ سلوكاً بشرياً، سواء في الصورة أو في الحياة الواقعية، فسوف تفسر هذا السلوك وفقاً للأدلة المتوفرة في الموقف، عندما تكون أسباب السلوك الملاحظ واضحة فإن تفسيرك لن يكون صحيحاً فحسب بل سيكون متفقاً بشكل كبير مع الملاحظين الآخرين، ومع ذلك إذا كان الموقف غامضاً وكان من الصعب العثور على أسباب لهذا السلوك فمن المرجح أن يعكس تفسيرك شيئاً ما عن نفسك - عن مخاوفك ورغباتك وصراعاتك وما إلى ذلك، مما يشاع في استعمال هذه الطريقة من المختصين أن يقوموا بطلب كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة لكل صورة والأسئلة هي:

- ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟
 - ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟
 - ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟
- ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة، ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تتجاوز أربع دقائق، حيث يستغرق إجراء اختبار كله في حالة استخدام الصور الأربع حوالي عشرين دقيقة، يرتبط هذا الاختبار أساساً بالتخيل الإبداعي، ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز، تم تنقيح هذه الطريقة من طرف عدت باحثين من بينهم ماكليلاند، وادواردز إلا أن هذه التغيرات لم تذهب بعيداً عن أصل الطريقة حيث أعتمد كل باحث مقياس إسقاطي خاص به ومن أشهرها الآتي:

- اختبار لقياس الدافع للإنجاز لمكليلاند McClelland
 - مقياس التفضيل الشخص لإدوارد Edwards EPPS
 - مقياس الاستبصار (F T I) لفرانش French
 - اختبار التعبير عن طريق الرسم (AGET) لأرنسون Aronson
- تعرضت هذه الطرق والأساليب الإسقاطية في قياس الدافع للإنجاز للنقد الشديد أيضاً من جانب العديد من الباحثين، فيرى البعض أن هذه الطرق الإسقاطية ليست مقياس على الإطلاق، ولكنها تصف انفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه، كما أن طريقة تصحيحها تحتاج إلى وقت كبير، وتنسم بالذاتية، بالإضافة إلى انخفاض ثبات وصدق هذه الطرق الإسقاطية.

الفئة الثانية: وهي المقاييس الموضوعية:

بعد النقد الذي وجه لأصحاب المقاييس الإسقاطية والتي تعتمد تفاسير وتحليل من خلال قصص تصدر من المبحوثين دون النظر للحالة والظروف الراهنة التي يعيشها المبحوث، بالإضافة إلى الدرجات الممنوحة عن كل قصة والتي لا تعتمد على معيار ثابت ومحدد، مع ذهاب عدت باحثين آخرين إلى التشكيك في صدق هذه المقاييس في الأصل، شرع العديد من الباحثين في البحث وإعداد مقاييس أخرى أكثر صدقاً وثباتاً ويمكن قياسها كمياً ونوعاً (وينر، 1967)، تفادياً للصعوبات التي تنطوي عليها طريقة تفهم الموضوع لجأ الباحثون إلى استخدام المقاييس الموضوعية والتي هي عبارة عن مجموعة من بطارية الاختبارات والمقاييس والاستبيانات المتنوعة والمقننة في بيانات مختلفة (بوفاتح وآخرون، 2019). يطلب من الأشخاص الإجابة عن بعض الأسئلة التي يعكس بعضها الدافعية والبعض الآخر يركز على الإنجاز. تتميز الاختبارات والمقاييس الموضوعية على المقاييس الإسقاطية بأنها دقيقة في بنودها ومتخصصة في شريحة معينة (وينر وأندي، 1970)، وذلك لأنها متسلسلة في بناءها حيث يتم تحديد الفئة المعنية بالدراسة من ثم يتم تحديد خصائصها وسماتها وبعدها تحديد الأبعاد الرئيسية لدافعية الإنجاز الخاصة بالفئة محل الدراسة وفي الأخير يتم إعداد عبارات خاصة بكل بُعد تطرح على شاكلة أسئلة يجيب عليها المبحوث بطريقة دقيقة ومحصورة مثل (نعم، لا) ومن بين هذه المقاييس نذكر أهمها:

- **مقياس مهربان Mehrabian (1968):** قام مهربان بتصميم مقياسه مفرقاً بين الذكور والإناث على اعتبار أن ما يقاس به ميل الإنجاز عند الذكر لا يمكن أن يقاس به ميل الإنجاز عند الأنثى كذلك، ولهذا صمم نسخة خاصة بالذكر ونسخة خاصة بالإناث من أجل قياس الميول الإنجازية بهدف التمييز بين الأشخاص المرتفعين في الإنجاز والأشخاص المنخفضين في الإنجاز (خويلد، 2005).
- **مقياس لين ريتشارد Lynn (1969)** قام ريتشارد لين وتوني كاسيدي بتصميم استبيان لقياس دافع الإنجاز لدى الكبار، وكان هذا الاختبار يتكون من 102 بنداً، ثم قام باختبار صدق وثبات هذا المقياس بحيث أصبح هذا المقياس يحوز على 49 تسعة وأربعين بنداً في صورته النهائية. مع العلم كان لها بيانات وافية عن صدق وثبات هذه الأداة (لين، 1969).
- **مقياس راي Ray (1970):** قام جوني راي بتطوير نموذج قصير مكون من 14 عنصراً من أصل العناصر التي استخدمها لين (1969) وهذا من أجل قياس الدافعية للإنجاز عند عامة السكان بعد أن اقتصر تطبيق جل المقاييس على الطلاب والتلاميذ من قبل من سبقوه من الباحثين، حيث قام راي بتطبيق استبياناه على سبعة 07 من العينات في كل من سيدني ولندن وجلاسكو وجوهانسبرج (جوني، 1970).
- **مقياس وينر Weiner (1970):** أعد وينر مقياسه الخاص من أجل قياس دافعية الإنجاز عند الأطفال والمراهقين كما أنه استخلص معظم عبارته مما جاء به أتكسون في نظريته، حيث بلغت عباراته الى 20 سؤال يلتزم المبحوث الى الإجابة عليها (وينر وأندي، 1970).
- **مقياس فينز (1970):** قام كبستنبوم وفينز بتصميم استبيان لقياس الدافعية للإنجاز عند الأطفال والمراهقين، حيث قاما باشتقاق بنود استبيانها البالغ عددها 20 بند من نظرية أتكسون خاصة فيما يتعلق بالنجاح والفشل (نوع الأثر) وكذلك الإقدام والإحجام (اتجاه السلوك) (رشاد، 1993).
- **مقياس سميث Smith (1973)** صمم هذا الاستبيان من أجل قياس دافع الإنجاز لدى الراشدين، وكان يتكون في صورته الأولى من 103 سؤالاً، انتقى منه في الأخير عشر عبارات فقط رآها الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد من حيث دافعية الإنجاز، قام سميث بالتحقق من مدى صدق وثبات استبياناه بأكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية (خويلد، 2005).
- **مقياس قشقوش (1975):** يعتبر قشقوش أول من قام بإعداد مقياس باللغة العربية خاص بالدافعية للإنجاز على الرغم من أن مفاهيمه لم تخرج عما جاء به ماكلياند، حدد إبراهيم قشقوش استبياناه ب 32 سؤال خصصه لدراسة الدافعية للإنجاز عند الطلاب الجامعيين (قسقوش، 1979).

3- سلوك المخاطرة

3-1- تعريف المخاطرة:

لغة: (أنيس وآخرون، 2004)

- مخاطرة: ما قد ينجم عنه مكروه أو ضرر، عمل لا تروى فيه

- ركب الأخطار: جازف بنفسه، عرّض نفسه للخطر، ألقى بنفسه في التهلكة،
- المخاطرة: هي احتمال خسارة في أي استثمار، احتمال انخفاض قيمة استثمار أو عدم تحقيق ربح وهو من العناصر الواجب أخذها في الحسبان عند اتخاذ قرار استثماري، هناك أنواع عديدة من المخاطر هي المخاطر الرأسمالية والمخاطر الائتمانية
- المخاطرة: التصرف الذي قد يؤدي إلى الضرر.
- المخاطرة: المراهنة، وكل ما يعتمد على الحظ دون أن يكون للإنسان تدبير فيه.

اصطلاحاً:

- يعرفها مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث على أنها كل عملية أو نشاط يمكن أن يتسبب في حدوث خسائر في الأرواح أو إصابات أو آثار صحية أخرى، أو إتلاف ممتلكات، أو في حدوث اضطرابات اجتماعية واقتصادية أو تدهور بيئي، يمكن أن تكون الأخطار طبيعية المنشأ أو بشرية أو اجتماعية – طبيعية من حيث المنشأ (مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث، 2017).
- وتعرف على أنها حالة غير مؤكدة يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على واحد أو أكثر من الأهداف المشروع في حال حدوثها كأن تؤثر على نطاق المشروع أو الجدول الزمني أو التكلفة أو الجودة وبالتالي من الضروري أن يتم تقييمها والتخطيط لها للتخفيف من تأثيرها السلبي على المشروع وأهدافه (سلوفيتش، 2010).
- يرى باندورا (1977) أن المخاطرة هي سلوك المتعلم من خلال تقليد الموضوع تقليداً أنموذجاً في مواجهة الصعوبات، والمخاطرة هي المجازفة في اختيار القيمة المتوقعة المبنية على أساس الخبرات السابقة والعمليات المعرفية الحاضرة والمثيرات اللاحقة، وكذلك في اختيار البديل الأكثر جاذبية (عبد الوهاب، 2019).
- ومن جهته يرى عبد الحميد (1995) أن المخاطرة هي قرار يتخذه الفرد بناءً على عوامل نفسية واجتماعية ويحقق المكاسب المادية والاجتماعية مالا يمكن لقرار آخر أن يحققه، وإذا كانت المكاسب الاجتماعية سميت مخاطر اجتماعية إذا كانت المكاسب اقتصادية سميت مخاطر اقتصادية (عبد الوهاب، 2019).
- يتفق كل من فونتوفيتش ورافيتز (1992) وكريمسكي وجولدنج (1992) وأوتواي (1992) وبديجون وآخرون (1992) والسلوفاكية (1992) ووين (1992) على أن المخاطر أو المخاطرة هو افتراض واحتمال شخصي لعواقب أحداث سلبية، عكس ما يفترضه العديد أن تكون احتمالات وعواقب الأحداث السلبية عن العمليات فيزيائية وطبيعية يمكن قياسها بشكل موضوعي من خلال تقييم المخاطر (سلوفيتش، 2010).
- يرى ويبستر (1983) أن المخاطرة هي فرصة الإصابة أو الضرر أو الخسارة (سلوفيتش، 2010)
- يعرف حمزة (1999) أن المخاطرة هي غلط للاستجابة يتم تحت شروط اللاتيقين ويضيف يتس Yates (1994) أن معنى المخاطرة يستخدم باعتباره اصطلاحاً مرادفاً لاحتمالية أو الترجيح أو عدم التأكيد من شيء غير سار سوف يحدث (عبد الوهاب، 2019).

- أما هويت ويجولي وكيركش (2006) فقد أشاروا الى أن المخاطرة هي تعريض الفرد نفسه الى احتمالية المعاناة من الأذى أو الإصابة أو الفقد، وبالتالي فسلوك المخاطرة هو ذلك السلوك الذي يعرف الفرد القليل عنه أو لا يعرف عواقبه كما عرفه جيسور Jessor (1992) بأنه سلوك يشير الى مجموعة من السلوكيات التي تتبع الوعي الشعوري بالخطر أو المخاطرة المتضمنة (عبد الوهاب، 2019)

بناءً على ما تم سرده من تعاريف مختلفة لتصورات الباحثين حول مفاهيم المخاطرة أو المخاطر، وجدت الأبحاث والدراسات أن عموم الناس لديهم تصور واسع للمخاطرة، يتضمن اعتبارات مثل الشك، عدم اليقين، الريبة، الرهبة، توقع القيمة، توقع الكوارث والمصائب، فرصة السيطرة وتوسع النفوذ، إمكانية تحقيق العدالة والإنصاف عن طرق المجازفة، مصير الأجيال القادمة، الاحتمالات، التباين وما إلى ذلك، ومن جهة أخرى نجد أن منظور الخبراء للمخاطرة لا يتأسس على هذه الأبعاد أو الخصائص، بل يميلون إلى رؤية المخاطرة كمرادف لاحتمال الضرر أو توقع الوفاة. فكل التعاريف السالفة الذكر تستمد المفاهيم إما منطلق فعل وقع أو سيقع، أو منظور سلوكي باعتباره سلوك يصدر من الأفراد.

2-3- أهمية سلوك المخاطرة

يخطر الناس عندما يواجهون قراراً ما ويكونون غير متأكدين من النتيجة. عندما يحاول الأشخاص اتخاذ قرارات مهمة في حياتهم، فإنهم يفكرون عادةً في الخيارات الممكنة التي يمكنهم اتخاذها، ويدرسون إيجابيات وسلبيات كل خيار، ومن ثم يقع الخيار على القرار الذي يُعتقد أنه سيحقق أفضل النتائج، تمثل المخاطرة في تجاوز الوضع الراهن للاستفادة من الفرص الجديدة والحصول على المزيد من المكافآت، وهذا على حساب عواطفنا ووقتنا وطاقتنا مع الكثير من التضحيات وحتى أموالنا من أجل خلق حياة أفضل. يرى (أتكنسون، 1964) أن قرارات الفرد تهدف دائماً الى زيادة المنفعة وتقليل الخسائر، أي أن كون الفرد مجازفاً لا يعني أنه متهور. بالإضافة الى ما يراه (سيمون، 1979) أن الشخص المخاطر له القدرة والوقت على حساب النتائج المترتبة عن كل بديل، وأنه في حالة كاملة من التأكد، فعندما يقوم بمخاطرة محسوبة من المؤكد أنه على إطلاع جيد حول المجازفة الإيجابية والمجازفة السلبية، وفوائد المجازفة، والعقبات التي تؤدي به الى تحمل مخاطر أقل، فبدون المخاطرة نادراً ما يتمكن من تحقيق نوع الحياة الذي نريده أو تحقيق النجاح الدائم، كما أن السعادة لا تأتي بالصدفة يجب على نا في كثير من الأحيان أن نتبنى التغيير والأفكار الجديدة لتحقيق حياة مرضية، نجد أن المقاول الناجح يخوض مخاطر محسوبة ويتخذ قرارات ذكية لتحويل أفكاره المبتكرة إلى أرباح. فأن تصبح مالكاً جديداً للأعمال هو خطر قد يحل محل وظيفتك بدوام كامل ويخلق استقلالاً مالياً لك ولعائلتك، إن هذا السرد إن دل على شيء إنما يدل على أن سلوك المخاطرة مهم ومهم جداً من أجل العديد من المواقف التي تصادفنا في الحياة ويمكن أن نذكر منها النقاط الآتية:

- **تحقيق النمو وزيادة الثقة بالنفس:** يرى (سلوفيتش وآخرون، 1982) أن الثقة بالنفس في إمكانها أن تتدارك الخطر في آخر لحظة بدل التهاون في اتخاذ الاحتياطات اللازمة، يتطلب إنجاز عملاً ما أو السفر لطلب العلم أو الحصول على مؤسسة خاصة بالصناعة أو الإنتاج وقتاً ومالاً وجهداً، لكن تحقيق النمو يعتبر حتي على المستوى الشخصي والمهني من هذه التجربة المحفوفة بالمخاطر، يمكن أن تؤدي تجربة أشياء جديدة إلى زيادة الفرص وتوسيع الإمكانيات، كما يمكن أن تؤهل لمنصب أرقى، أو تفسح الطريق للمخاطر لتقلد أدوار قيادية، أو الشعور برضا

عن المواهب التي طورها، عندما تفعل شيئاً يدفعك للتغلب على الخوف أو الشك، فإن ثقتك بنفسك تنمو بشكل كبير خاصة إذا حققت نجاحاً عظيماً، بالإضافة الى قبول التغيير والخروج منطقة الراحة الخاصة بك يمكن أن يوسع في القدرات العقلية، وتكرار التجارب أكثر من مرة يمكن أن يجعل المخاطرة المحسوبة أمراً طبيعياً مع زيادة ثقتك بنفسك. إن المخاطرة تساعدك على معرفة نوع الحياة التي تريد حقاً أن تعيشها والخطوات التي تحتاجها للوصول إلى تلك الحياة.

- **مهارات قيادية أفضل:** وجد شيلبرزاند وآخرون (2018) أن القادة الذين يمنحون جزء من صلاحياتهم على الموظفين لتسيير العمل اليومي يحفزهم هذا الإجراء على تحديد الأهداف بشكل استباقي كل يوم، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تعزيز تحمل الموظفين للمخاطر (فوري، 2022)، إن المخاطرة تساعد على اكتشاف المجهول والرفع من القدرات والنمو، ومن بين هذه القدرات تطوير المهارات القيادية، ومن سمات المخاطر الثقة بالنفس القوية وهذه السمة تجعل للمخاطر سهولة في التعلم الآخرين وقيادتهم كذلك من خلال خوض عدة تجارب محفوفة بالمخاطر وهذا ما يُمكن من تطوير السمات الشخصية التي تجعلهم قادة جيدين، بما في ذلك التعاطف والإبداع والحسم والمساءلة فعلى سبيل المثال، مواجهة الفشل المحتمل يمكن أن تساعد على فهم ما يشعر به الآخرون عندما يطلب منهم تولي دور جديد أو قيادة مشروع جماعي، باعتبار الفرد مجازقاً سوف يعتمد على تجاربه السابقة لمساعدة الآخرين في التغلب على النفور من المخاطرة، وتعلم جوانب التخطيط الدقيق، والتمييز بين الفكرة السيئة والفكرة التي تستحق المخاطرة.

- **المزيد من الفرص:** يرى (دونست، 1993) أن العوامل التي تفرض على الطفل الانخراط في سلوكيات خطيره تتداخل مع عوامل الفرص التي تعزز السلوكيات وتحقق النمو، تسمى المخاطر الإيجابية بمخاطر الفرص لأنها تعرض المزيد من الإمكانيات سواء في مساعي الفرد الشخصية أو المهنية. إن المخاطرة بالأموال في الاستثمار يمكن أن تزيد من صافي الثروة وتوفر فرصاً جديدة يجلبها الاستقرار المالي، كذلك التغلب على عدم اليقين لتطبيق الأفكار الجديدة على مشروع تجاري جديد يمكن أن يجعل المخاطر رائداً في مجال عمله، كما أنه من المحتمل أن يتم توظيف وترقية الأشخاص الذين يخوضون المخاطر في مكان العمل مقارنة بغير الذين لا يخوضون المخاطر، حتى عندما يفشلون بسبب السمات الإيجابية التي يُعتقد أنهم يمتلكونها.

- **تحسين وتحسين المهارات:** من خصائص المخاطر أنه يتحرك خارج منطقة الراحة الخاصة به، وهذا ما يمكن أن يساعده على تطوير مهارات جديدة وتحسين تلك التي يمتلكها، ينطبق هذا على مختلف جوانب الحياة المهنية، والرياضة واللياقة البدنية، والأكاديميين، والفنون، والعلاقات، والجوانب الأخرى من الحياة، بما في ذلك كتابة الكتب، والتحدث أمام الجمهور، فمن أهم الخصائص التي يمتلكها الأشخاص الناجحون هي تقبل النتائج الإيجابية المحتملة التي يمكن أن تنجم عن المخاطرة للتغلب على العقبات، ولذلك يؤكد (مارك ماندينو، 2023) على ضرورة تشجيع الشباب على خوض التجارب المحفوفة بالمخاطر، لما يمكنها أن تساعدهم على تطوير المرونة والثقة ومهارات

حل المشكلات ومهارات القيادة والإبداع والابتكار والقدرة على إدارة الخوف. فهذه المهارات ضرورية للنجاح في جميع مجالات الحياة، ويمكن أن تساعد الشباب على أن يصبحوا بالغين واثقين وأكفاء وناجحين.

- **الوسيط في العلاقة بين القيادة والالتزام بالتغيير التنظيمي:** يرى (مكولي وكونرت، 1992) أن المخاطر هي احتمالية الخسارة أو درجة عدم اليقين، ويضيف سيتكين وبابلو (1992) أنه لا تتحقق فيها القرارات على النحو المنشود، إلا أننا وفي حياتنا الحديثة لا مفر لنا من مواجهة المخاطر وذلك لوجودها في مختلف المجالات، مثل بيئة الأعمال والرعاية الصحية والتعليم. يشير ديوييت (2006) إلى أن سلوك المخاطرة يتجسد في سلوك الأفراد واستعدادهم لتحمل المخاطر المحتملة بشكل علني للحصول على نتيجة إيجابية في موقف يُتوقع فيه حدوث عواقب سلبية وبالتالي، فإن طريقة الاستجابة للمخاطر ودرجة سلوك المخاطرة يمكن أن تؤثر على العمليات التنظيمية. ووفقاً لديوييت فإن سلوك المخاطرة يمكن أن يتغير اعتماداً على أسلوب القيادة الذي يتبعه قادة المنظمة. فهو يلعب دوراً وسطاً في العلاقة بين تمكين القيادة والالتزام بالتغيير التنظيمي (كاستيلانو وآخرون، 2020).

- **اكتشاف القدرات وتحقيق الرفاهية:** إن تكوين وإعداد هوية الفرد واكتشاف قدراته ومعالجه يتطلب أن يكون على استعداد لتجربة أشياء قد لا يحبها أو قد يفشل فيها، يرى (بيمان وكيرني، 2015) إن القول بأن المجازفة تضر برفاهية الشباب هو خطاب مبالغ فيه ومضلل، في الواقع، تعتبر المخاطرة جزءاً طبيعياً من النمو، فالناس تميل إلى إدراك المخاطر على أنها سلبية بطبيعتها وهذا غير صحيح فالمخاطر هي اختيارات ذات نتائج محتملة غير مؤكدة يمكن أن تكون مرغوبة أو غير مرغوب فيها، مثل الفوز أو خسارة المال في المقامرة، تقع السلوكيات المحفوفة بالمخاطر على طول نطاق واسع هناك المخاطر السلبية (بشكل عام معادية للمجتمع أو خطيرة) وهناك المخاطر الإيجابية (مقبولة اجتماعياً مع إمكانية تحقيق الرفاهية ولها عواقب محتملة أقل خطورة).

- **إشباع الحاجات:** إن سلوك المخاطرة يمكن أن يلبي لدى الفرد المخاطر العديد من الحاجات والرغبات باعتبار أن الإنسان بطبيعته البشرية يحب الاطلاع ويجب الاكتشاف ولديه فضول تجاه المعرفة ومن أهم الحاجات هي الحاجات الفسيولوجية (الطعام - الشراب - الماء - الهواء - النوم - الراحة - تجنب البرد - تجنب الحر)، ففي العديد من المواقف يحتاج الفرد إلى المخاطرة من أجل تحقيق هذه الحاجات، كذلك الحاجة للأمن والحاجة إلى تقدير الذات وصولاً إلى تحقيق الذات وكل الحاجات التي وردت بسلم ماسلو للحاجات تتطلب نوعاً من المخاطرة وكلما زادت الدوافع زادت معها الحاجة للإشباع وقد يتطلب الأمر إلى تبني سلوك المخاطرة من أجل إشباع كل هذه الحاجات .

3-3- العوامل المسؤولة عن سلوك المخاطرة

- **القيادة:** يدرك القادة جيداً أهمية عمل الموظفين، ويعملون على تدريبهم وتمكينهم من كل ما له علاقة بالأعمال - بما في ذلك نفسياً - مما يساعدهم على اكتساب الثقة في قادتهم وإنجازاتهم، إن الثقة التي يضعها الموظفون في قادتهم وإحساسهم بالقدرة على الإنجاز وتحقيق أداء عالٍ في العمل ترفع من درجة أن يخاطروا (تشانغ وبارتول، 2010) ويؤدوا عملهم بشكل أكثر إبداعاً وابتكاراً (ماكولي وكونرت، 1992) إن اهتمام القادة بالموظفين من خلال

تخفيف القلق والتوتر يقلل من المشاعر السلبية لدى الموظفين ويساعد على غرس الإيمان في المؤسسة وقادتها، فالقيادة الرشيدة ترفع من إحساس الموظفين بالثقة والأمان داخل المؤسسة من خلال توفير الدعم النفسي والتدريب وتنمية قدراتهم بالإضافة الى زيادة استقلاليتهم في العمل، باعتبار أن أخطاء الموظفين وإخفاقاتهم هي فرصة للتعلم، وهذا ما يشجعهم على إجراء التجارب والمخاطرة (بيان وكيرني، 2015)، إن شخصية القائد والأسلوب القيادي المناسب له تأثير إيجابي على سلوك الموظفين والعمال في المخاطرة من خلال تحسيس العمال والموظفون بدورهم وإعطاء معنى لتواجدهم بالمؤسسة، تحسيسهم بالأمان، تعزيز الإبداع وتقليل السلوك الدفاعي ضد المخاطر.

- **المنافسة:** في العديد من المواقف يخاطر الأفراد من مختلف شرائح المجتمع من مقاولين وأصحاب مؤسسات وشركات، لاعبين، سياسيين، الخ الى اتخاذ قرارات صعبة وخطيرة بغية التفوق على أقرانهم أو منافسيهم في مجال عملهم أو موقف معين وذلك كل حسب طريقته إما باختيار إجراء يزيد من أدائهم على الفور أو غير ذلك، ولكن من المحتمل أن يؤدي ذلك السلوك الخطير (اتخاذ قرار المنافسة الخطير) إلى خسارة كبيرة، ونتائج غير محمودة إما بالإصابة أو الموت أو الإفلاس الى غير ذلك، وجد (جورتلر و ستروث، 2022) أن المنافسة الأكثر حدة والتي تقاس بعدد المتنافسين بالإضافة إلى مكائهم النسبية، تدفع الأفراد إلى تحمل مخاطر أعلى.

- **السن والجنس:** يعتبر السن من العوامل المؤثرة في إقدام الفرد على القيام بسلوك المخاطرة فحسب (بياتريس، 2021) أن الشباب يميلون إلى تحمل مخاطر أكثر من نظرائهم الأكبر سناً، هذا جزء من عملية خلق الاستقلالية وتأسيس هويتنا الخاصة، كما يقول المدير التنفيذي لنيوبورت لي ماكينيس، مرحلة البلوغ الناشئة هي مرحلة من الحياة تدور عادةً حول التوسع والاكتشاف، وتتضمن المخاطرة، أظهرت الأبحاث أن الشباب والمراهقين يزنون إيجابيات وسلبيات القرارات بشكل مختلف عن البالغين، حيث يبالغون في تقدير مكافآت القرار بينما يقيمون احتمالات المخاطر بشكل غير دقيق، كما يضيف ويؤكد (بياتريس، 2021) أن أدمغة الشباب تميل إلى الاستجابة بشكل أكبر للمكافأة، بينما يميل كبار السن إلى تقييم المخاطر بشكل أكبر من المكافأة، ومن حمته اعتبر كل من (كينفي وأنجيلين وهوانج، 2005) في دراسته التي أجراها في سانغفورة في استطلاع وطني مس عينة قوامها 1124 فرد أن عامل العمر يؤثر على انخراط الأفراد في السلوكيات المحفوفة بالمخاطر. كما أن العديد من الدراسات والأبحاث أثبتت أن الرجال والنساء متساوون من حيث الأداء الوظيفي والقدرات العقلية ومع ذلك لا يزال المجتمع يؤكد الاختلافات بين الجنسين في درجة المخاطرة، ففي دراسة أجرتها (داوسون، 2023) أكدت من خلالها أن النساء أكثر نفوراً من المخاطرة مقابل الرجال بسبب الحساسية المتزايدة لهن للخسائر المحتملة، وعلى العكس من ذلك فإن الرجال الذين يظهرون قدراً أكبر من التفاؤل يكونون أكثر استعداداً للانخراط في المخاطر.

- **الواعز الديني والدافع الاجتماعي:** لطالما مارس الدين والمجتمع تأثيراً مهماً في الفرد وسلوكياته، يرى خلف وعباد (2012) أن الشخص لديه بناء من القيم والمعتقدات والاتجاهات، بالإضافة الى أنه نتاج تنشئة اجتماعية وخبرات سابقة ويمتلك سمات وخصائص شخصية متميزة عن غيره وبناء نفسياً منفرداً، ويرى الحبيب (2007) أن الشخص المخاطر هو ذلك الشخص الذي ينتابه إحساس بأن المسؤولية تقع عليه في دراسة واتخاذ القرار بالمخاطرة بما في

ذلك النتائج المترتبة عليها القرار، والشخص الذي يتخذ قراراً بالمخاطرة إنما يتخذ قرار المخاطرة بناءً على ثلاث عوامل (موضوعية، ذاتية، وعوامل خاصة بالموقف) (الطشوش والشرمان، 2021)، فالشخص الذي يميل للمخاطرة ولديه القدرة على ذلك يسعى دائماً لإشباع الحاجات الفسيولوجية من جهة ويسعى كذلك إلى الحصول على الاستحسان والتقبل الاجتماعي المتأخم للالتزام الديني والمتشبع بالثقافة الدينية من جهة أخرى، فالشخصية تنمو من خلال جهود الفرد في التغلب على مشاعر القلق الناجمة عن الحاجة إلى إشباع الرغبات الفسيولوجية، وأيضاً تنمو من خلال التغلب على التوترات ذات الصلة بالمصادر النفسية والاجتماعية الناشئة عن العلاقات الشخصية والمجتمع، ومثلاً على ذلك نجد الأفراد (المجاهدين) يقدمون على الانخراط في سلوك الجهاد والذي يعتبر سلوكاً مخاطرة بالنفس (خطر الموت) مدفوعين من كلا العاملين، المجتمع (يرى أن سلوك الجهاد الزامي على الفرد من أجل حماية الأطفال والنساء، حماية الوطن والأرض، حماية الحياة العامة الشعب، حماية الممتلكات والثروات)، عامل الدين (يرى أن سلوك الجهاد هو فرض عين على كل مسلم ومسلمة وهذا من أجل جعل كلمة الله هي العلى ا).

- **قيمة وأهمية الموقف:** يختلف سلوك الفرد باختلاف المواقف التي يمر بها، فقد يسلك سلوكاً محفوظاً بالمخاطر إذا دفعه ذلك الموقف، أو يجيد عن المخاطرة إذا تَخَصَّصَ أن الموقف بدون قيمة أو أهمية، وعدى ذلك فإن الإنسان يميل بسلوكه إلى تكرار المواقف المحببة وذات القيمة، فلإنسان أدوار عدة في حياته، ويختلف سلوكه باختلاف أهمية ذلك الدور أو الموقف الذي يقوم به أو يتعرض له، فقد يختلف الإنسان إنبأً عن كونه أباً، أو موظفاً أو مسؤولاً أو رئيساً. وهناك عوامل اجتماعية واقتصادية أو مالية ترتبط بكل دور وموقف، إضافة إلى عوامل خاصة تخص الفرد وأسلوبه في الحياة فأهمية الموقف وقيمه تؤثر في قرار الفرد حول ما إذا يحتاج إلى أن يسلك سلوكاً محفوظاً بالمخاطر أم لا .

- **العوامل الوراثية:** تلعب الوراثة دوراً في سلوكيات المخاطرة أيضاً . حدد بعض الباحثين جينات معينة تميل إلى التواجد بشكل أكبر لدى الأفراد الذين ينخرطون في سلوكيات محفوفة بالمخاطر. وقد توصلت دراسات أخرى إلى هذا الارتباط من خلال دراسة جينات التوائم. وفقاً لأحد الأبحاث، تم تحديد أن خوض المخاطر المالية هو ما يقرب من 29٪ موروث في حين أن معدل وراثة المخاطر المتعلقة بالسلامة يبلغ 55٪. (ماثيو، 2023)

3-4- أدوات تقييم سلوك المخاطرة:

سعى العديد من الباحثين لقياس ودراسة سلوك المخاطرة الصادر من الأفراد وهذا عن طريق إعداد أساليب قياس وتقييم علمية لهذه السلوكيات فبالنسبة لترميمبوب (1994) الذي يعتبر سلوك المخاطرة هو "أي سلوك يتم التحكم فيه بوعي أو بغير وعي مع عدم اليقين المتصور بشأن نتائجه و/أو حول فوائده المحتملة أو تكاليفه الجسدية أو الاقتصادية أو النفسية"، يتضح لنا أنه من أجل إثارة الفعل، يجب أن تتوفر النية في الأساس، بمعنى أن تتواجد نية محددة التي تؤدي بالفرد أن يقوم بتبني سلوك معين بدلاً من الآخر (فيشيين واجزين، 1975). وترتبط النية بدورها ارتباطاً وثيقاً بالاتجاهات والقواعد الذاتية وإدراك السيطرة لدى الفرد فيما يتعلق بالسلوك. وبالتالي فإن تفاعل هذه المتغيرات الثلاثة يسمح بفهم السبب الذي يدفع

الأفراد إلى التصرف بطريقة معينة (كاستيلانو وآخرون، 2020) فمن هذا الإطار تبادر إلى ذهن المختصين إلى وضع أساليب قياس وأدوات تقييم سلوك المخاطرة عند الأفراد ومن بين هذه الأساليب نذكر:

أدوات التقارير الذاتية تعتبر الاستبيانات والاختبارات والتي يقوم المبحوث بالإجابة على أسئلتها من أشهر وسائل جمع البيانات المتبعة في مجال دراسة السلوك وتقييمه، بالإضافة إلى الاستراتيجيات الأخرى مثل المراقبة المهنية للسلوك المستهدف المدعومة بشبكات محددة وأخذ مختلف العينات في أزمنة محددة بدقة، مع العلم أنه من أجل ضمان نتائج أكثر دقة وموضوعية وثقة يستحسن أن تجرى المراقبة من طرف أكثر من مراقب واحد، تعتبر الاختبارات النفسية مفيدة لمقارنة درجات الشخص بالمعيار، وذلك بفضل التحقق الذي يتم إجراؤه مسبقاً على عينة تمثيلية، كما يمكن تضمين التكنولوجيا الجديدة والتحليلات في التقييم لتعزيز جمع البيانات (كابونيتو وميلازو، 2019).

مقياس TLFB في السياقات السريرية: يتم تقدير التغيرات في مستويات المخدرات والماريجوانا والسجائر، بالإضافة إلى مراقبة و/أو تقييم نتائج علاج محدد، تتضمن أمثلة أدوات التقارير الذاتية التقارير الذاتية لمتابعة الجدول الزمني TLFB لمينون (1994) وهي مفيدة للحصول على معلومات حول استهلاك المخدرات والماريجوانا والسجائر من 7 أيام إلى 12 شهراً، في موضوع واحد أو أكثر. يتم استخدام التقييم لتنظيم التقرير، في حين يتم استخدام تواريخ أعياد الميلاد والإجازات والأحداث الإخبارية لتحسين تقنيات تذكر السيرة الذاتية (سويل وآخرون، 1996).

المراقبة المباشرة: يعتبر سيمونز وروبين (2000) المراقبة المباشرة مثلاً تمثيلاً لأداة الملاحظة بحيث يتم تنفيذ المراقبة المباشرة من قبل خبير مدرب خصيصاً، والذي يجب أن يكون حاضراً في اللحظة التي يقوم فيها الفرد بأداء سلوك المخاطرة، فالهدف من المراقبة هو تسجيل السلوك الذي يعتبر ضاراً أو معرضاً للخطر لفترة زمنية محدودة. في معظم الأحيان. (كاستيلانو وآخرون، 2020).

مقياس قائمة مراجعة الأعراض (SCL-90-R) : يعرفه ديروجاتيس (2011) على أنه اختبار أساسي من الاختبارات المتعلقة بأدوات القياس النفسي وهو عبارة عن استبيان ذاتي يتكون من 90 بنداً، تبحث هذه البنود في المخاطر التي أقدم عليها الفرد بالأسبوع الماضي. يتم تقديم إجابات المبحوثين على مقياس ليكرت المكون من 4 فترات (0 = لا على الإطلاق؛ 4 = كثيراً). تسمح النتائج من معرفة الأعراض التسعة المختلفة التالية: المخاطر الجسدية، الهوس، الإكراه، فرط الحساسية بين الأشخاص، اكتئاب وقلق، العداء، الرهاب، جنون العظمة، الذهان. بالإضافة إلى ذلك هناك 7 بنود أخرى تقيس الشهية واضطرابات النوم (كاستيلانو وآخرون، 2020).

مقياس المخاطر BHPS لوحة المسح الأسري البريطاني British Household Panel Survey: الذي يمتد لما يقرب من عقدين من الزمن (1991-2008). تم التحقق من صحة المقياس تجريبياً لمواقف المخاطر، حيث طُلب من المشاركين تقييم استعدادهم العام لتحمل المخاطر على مقياس ليكرت المكون من 10 نقاط يتراوح من 1 ("غير مستعد لتحمل المخاطر") إلى 10 ("مستعد تماماً لتحمل المخاطر"). لقد ثبت أن مقياس المخاطر هذا يرتبط

بشكل كبير بالسلوك المحفوف بالمخاطر في التجارب العملية عالية المخاطر، وقد وجد أنه مؤشر موثوق للتنبؤ بالسلوك المحفوف بالمخاطر الفعلي مثل كونك رجل أعمال، والاستثمار في الأسهم والمشاركة في الرياضة الترفيهية (داوسون، 2023).

5-3 خصائص وسمات الشخص المخاطر

تتجلى خصائص وسمات الشخص المخاطر في مجموعة متنوعة من تصرفاته اليومية، بالنسبة لبعض الأفراد تتجلى بقوة، وعند البعض الآخر تنعدم، يكون بعض الأشخاص على استعداد لتحمل كل أنواع المخاطر في حين أن الآخرين قد يكونوا أكثر نفوراً من المخاطرة ومن هذا المنطلق يتساءل البعض عن هذه الخصائص والسمات التي يتميز بها الشخص المخاطر عن سواه، وبعد تحليل العديد من الدراسات الميدانية يمكن أن نستخلص الخصائص التالية:

- **الفضول والسعي للتشويق:** يرى (ماثيو، 2023) أن سلوكيات المخاطرة تمنح المشاركين الفرصة لتجربة التشويق الذي تتبعه مشاعر الارتياح أو الانتصار فتسلك الجبال، على سبيل المثال، قد تؤدي إلى وقوع من على المرتفع ومواجهة خطر الموت أو الإصابة، ومع ذلك يجازف المغامرون في خوض هذه التجربة المحفوفة بالمخاطر قصد جلب مشاعر إيجابية من التشويق الناتج عن إلقاء نظرة من أعلى قمة الجبل، يؤكد (ماثيو، 2023) أنه في بعض الحالات ينخرط الأشخاص في سلوكيات تنطوي على مخاطرة لمجرد أنهم يستمتعون باندفاع الأدرينالين الذي يأتي معها وغالباً ما يُشار إلى هؤلاء الأشخاص باسم "الباحثين عن الإثارة" وقد يخاطرون حتى عندما لا تكون هناك فائدة حقيقية من القيام بذلك.
- **حاسم وعملي:** تعتبر عملية اتخاذ القرار أمراً صعباً على الكثير من الناس، إلا أن الشخص المخاطر يرى أن اتخاذ القرار أمراً محسوماً ولا رجعة فيه، فهم يرددون في قرارات أنفسهم (من الضروري الالتزام بخياراتنا، على نا أن نتحمل المسؤولية إذا لم تسر الأمور على النحو الذي كنا نأمل...). فكثير من الناس يتخذون قرارات ثم يتركون الشك يدب إلى أنفسهم مما يؤدي بهم إلى الندم والتراجع عن قراراتهم، فالمخاطر عندما يحدد اختياره يلتزم به حتى وإن لم يكن الخيار الأفضل فيعتبر النتيجة عبارة عن تكلفة المخاطرة.
- **الثقة بالنفس:** يتجذر الإيمان الأساسي لدى الشخص المخاطر أنه مهما كانت نتيجة سلوك المخاطرة فإنه حتماً يوجد نتيجة إيجابية ولو واحدة والمتمثلة في الاكتشاف فهو يثق بنفسه جيداً أنه سوف ينتصر كما أنه يعتبر المخاطرة جزء لا يتجزأ من الحياة على الرغم من أنه يشعر بعدم اليقين في البدايات إلا أنه بتغلبه على المخاطر تلوى المخاطر يكتسب ثقة بالنفس أكبر وأقوى، الشخص المخاطر لا يرى طريقة أخرى للعيش إلا بأسلوبه المليء بالشغف والفضول وحب الاكتشاف والمغامرة لأنه يثق بنفسه أنه قادر على تجربة كل شيء كما أنه قادر على تحمل أي نتيجة.
- **الافتتاح والتحمل:** يرى جيسون وجاكسون (2017) أن الأشخاص الذين هم على استعداد لتحمل المخاطر في أنشطتهم الترفيهية سيتحملون أيضاً المزيد من المخاطر في مجالات أخرى من حياتهم (ريناتو وآخرون، 2017)، ويرى (روني وآخرون، 2012) أن ارتفاع الافتتاح ينبئ حتماً بسلوك المخاطرة، إن الافتتاح على المخاطرة له بنية

سيكومترية مماثلة لخصائص الشخصية النفسية مثل العامل العام للذكاء، هناك أيضاً عامل عام للانفتاح وتفضيل المخاطر، عبارة أخرى قد يختلف الاستعداد لتحمل المخاطر عبر مجالات مختلفة من الحياة، ولكنه سيتأثر دائماً بالعامل العام الأساسي المتمثل في تفضيل المخاطرة (ريناتو وآخرون، 2017).

- **الانبساط:** باعتبار أن الشخص المنبسط هو ذلك الشخص المليء بالطاقة والحيوية والإيجابية كما يعرفه كارل جنك، وجد زوكرمان وكولمان (2000) أن الانبساط مرتبط بالسلوك المحفوف بالمخاطر مثل سلوك الاختلاط الذي يمكن أن يترتب عليه العديد من المخاطر، كما أن دراسة نيكولسون وآخرون (2005) وجدت أن الدرجات العالية في الانفتاح والانبساط، والدرجات المنخفضة في العصائية والقبول والضمير مرتبطة بستة أبعاد للمخاطر (الترفيه، الصحة، الوظيفة، التمويل، السلامة، الاجتماعية) بالإضافة إلى ما توصلت إليه تشيرفونكا (2019) أن الشخص المخاطر لديه درجات عالية في الانبساط ودرجات منخفضة في الضمير، فالشخصية الميلالة للمخاطرة هي شخصية مليئة بالطاقة وحيوية، شغوفة، وإيجابية على العموم إن لم نقل في كل المواقف بما فيها المحفوفة بالمخاطر فهذه هي سمة الانبساط (ريناتو وآخرون، 2017).

4- المواقف والاتجاهات:

1-4- تعريف الموقف والاتجاه:

لغة: (أبو العزم، 2020)

تعريف الاتجاه:

- يشير الاتجاه إلى التوجه الإدراكي والاستعداد للاستجابة نحو موضوع خاص أو مجموعة الموضوعات.
- الاتجاه عبارة عن تكوين فرضي لا يمكن ملاحظته مباشرة لكن يستدل عليه من خلال السلوك الملاحظ أو الاستجابة اللفظية التي تعكس الرأي لكن هذه الملاحظات لا يمكن أن تستخدم كمؤشرات أو مقاييس أو تعريفات إجرائية.

تعريف الموقف:

المَوْقِفُ: اسم مكان من وقَفَ، المَوْضِعُ يَقِفُ فيه الإنسانُ أو الحيوان.
استعداد نفسي أو رأي إزاء شخص أو قضية ما يعبر فيه صاحبه عما يشعر به.
تهيؤ عقلي لمعالجة تجربة أو أمر من الأمور تصحبه عادة استجابة خاصة.
اتَّخَذَ مَوْقِفًا: أصدر قرارًا،
بقي على موقفه: تمسك برأيه السابق،

اصطلاحاً:

تعريف الاتجاه:

- يعرف كامبل الاتجاهات بأنها تعبير عن درجة الانساق في الاستجابة لموقف أو موضوع ما (عبد الفتاح المغربي، 2004).
- ويعرف (أبو حطب وفخري، 1984)، الاتجاه بأنه موقف أو ميل راسخ نسبياً سواء أكان رأياً أم اهتماماً أم غرضاً يرتبط بتأهب لاستجابة مناسبة.
- أما زانا وريمبل (1988) فيعرفه أنه إما تقييم أو حكم نفسي إيجابي أو سلبي شخصي تجاه موضوع يتم تقييمه، أو هو مجموعة من المعتقدات العقلية التي تتمسك بها، كما يمكن أن يكون تقديم قيمة ذاتية لمعتقد ما (هيرتسوغ، 2017).
- الاتجاه هو بنية شخصية تعمل كعامل هيكلي للخبرة والسلوك على المستوى غير التأملي (دانفرز، 1992).
- أما من وجهة نظر إيجلي وتشايكين (2007)، فيتفقان على أن الاتجاه يعكس نزعة نفسية مستقرة مع مرور الوقت، فالاتجاهات تتعلق بالذاكرة طويلة المدى يتم تنشيطها عند مواجهة كائن الموقف (جيراندولا وفنسنت، 2013).
- ويعرف (العريقي، 2013) الاتجاه كذلك بأنه مشاعر الفرد تجاه الأفراد والأحداث، والأشياء، والأفكار الأخرى سواء أكان هذا الموقف إيجابياً أو سلباً.
- كما يعرف (بشير المغربي، 2016) الاتجاهات كذلك بأنها مشاعر الفرد تجاه الأشياء أو الحوادث أو الأشخاص الآخرين أو الأنشطة.

تعريف الموقف:

- يقدم جي ديليو ألبورت (1935) تعريفه الخاص للموقف بأنه حالة استعداد عقلي وعصبي، يتم تنظيمها من خلال الخبرة، وتمارس تأثيراً توجيهياً أو ديناميكياً على استجابات الفرد لجميع الأشياء أو المواقف التي يواجهها (عبد الفتاح المغربي، 2004).
- قال لويس ليون ثورستون (1887-1955) أن الموقف يدل على مجموع ميول الإنسان ومشاعره، الانحياز أو التحيز، المفاهيم المسبقة، الأفكار، المخاوف، التهديدات، وغيرها من أي موضوع محدد (ديميوز، 1997).
- يشير الموقف إلى مجموعة مستقرة ومنظمة من الأفكار والمعتقدات أو المبادئ أو الآراء التي تعمل كمركز مرجعي دائم (أو أكثر أو أقل دواماً) لكل ما يفكر فيه المرء أو يقوله أو يفعله عن نفسه (دانفرز، 1992).
- يعرفه القاموس الثقافي الفرنسي على أن الموقف هو الاستعداد للتفكير والتصرف في اتجاه معين (مناسب أو غير مناسب) تجاه شيء ما أو شخص أو فكرة. ويتكون الموقف من ثلاثة عناصر: المعتقدات التي تتمسك بها تجاه هذا الشيء، المشاعر التي نختبرها تجاهه، النوايا السلوكية المتعلقة به (ري، 2010).
- يعرف أجزين (1982) الموقف هو في الأساس استعداد شخصي عقلي، أو ميل سلوكي، للاستجابة لشيء معين، بطريقة إيجابية أو غير مفضلة بشكل عام (هيرتسوغ، 2017).

- يعرف ميلتون روزنبرغ وكارل هوفلاند (1960) الموقف على أنه بناء افتراضي وليس بيانات أولية يمكن ملاحظتها. إنها أداة مفاهيمية تكاملية تم تطويرها كفرضية لحساب بنية مستقرة نسبياً لدى الفرد. يتكون هذا الهيكل من ثلاث مكونات أساسية:

مكون معرفي وتقييمي، يشير إلى معتقدات الفرد وأحكامه ومعرفته؛

عنصر عاطفي أو عاطفي يشير إلى مشاعر الفرد الإيجابية أو السلبية، ومشاعره الإيجابية أو السلبية؛

عنصر تواصل أو سلوكي يندمج مع نية الفرد في الفعل، واستعداده للرد، وميله إلى الفعل (جيراندولا.

فنسنت، 2013).

- يرى موراي، هادوك، وزانا (1996) أن المواقف جزء من هويتنا فهو تقييم شيء ما في بيئتنا الاجتماعية أو المادية، كما أنه لدينا مواقف تجاه الأشياء المجردة مثل الأفكار والأشياء الملموسة مثل السيارات، أو تجاه الأفراد وحتى تجاه مختلف الأشياء المثل الجسور والألعاب، بحيث تسمح لنا هذه المواقف بإصدار الأحكام بسرعة والتكيف مع المجتمع من خلال تعلم السلوكيات والمعتقدات والتأثيرات التي يتم تقديرها هناك (جيراندولا وفنسنت، 2013).

- يقدم إيجلي وتشايكين (1993، 2007) تعريف عام للموقف: الموقف هو اتجاه نفسي يتم التعبير عنه من خلال تقييم كيان معين بدرجة معينة من التفضيل أو عدم التفضيل. (جيراندولا وفنسنت، 2013)

نستنتج من خلال تحليل التعاريف السالفة الذكر لمختلف الباحثين أن كلا المصطلحين يعبران عن شيء واحد يندرجان إلى درجة التطابق والتميز الوحيد بينهما أن الاتجاه هو البداية للمعنى أما الموقف هو نهايته فالإتجاه هو ذلك الاستعداد الذهني والعقلي والميل النفسي الداخلي في نفسية الفرد نحو كيان معين، أما الموقف هو ذلك السلوك المقيم لذات الكيان أما إيجابياً أو سلبياً أو غير ذلك .

2-4- أنواع المواقف والاتجاهات:

يقول تشرشل الموقف هو شيء صغير يحدث فرقا كبيراً، ولهذا يركز جل الباحثين على الكشف الدقيق عما يجعل الفرد ذو تفكير إيجابي لما له من الدور في الرقي به إلى مراتب السعادة. فمن أفضل الأشياء التي تحدث تغييراً كبيراً في سلوك الرجل أو المرأة هو التفكير الإيجابي، يمكن القول إن المجموعة العقلية النشطة والإيجابية هي واحدة من أفضل الأنواع الأربعة الأساسية للاتجاهات والمواقف والمتمثلة فيما يلي:

- الاتجاه والموقف الإيجابي:

يحتاج المرء إلى فهم مقدار الموقف الإيجابي الذي يتطلبه الحفاظ على تقدم العمل وتقدمه، ويعني الحفاظ على عقلية إيجابية والتفكير في الصالح العام بغض النظر عن الظروف، للموقف الإيجابي العديد من الفوائد التي تؤثر على أنواع السلوك الأخرى بطريقة جيدة. على سبيل المثال، الشخص الذي لديه موقف وعقلية إيجابية سوف يبحث عن الخير في الآخرين بغض النظر عن مدى سوء سلوكهم أو مدى سوء موقفهم. يفكر الشخص السابق في الصالح العام فأصحاب هذا التفكير لا يهتمون بالعقبات في الحياة وبدلاً من ذلك تراهم يهتمون بتنمية مهاراتهم وقدراتهم يومياً ويتغلبون على أي شيء تقريباً، ويؤكد

عليه المنطور (نجراني، 2007) بقوله إن الشخص الذي يتخذ عموماً موقفاً إيجابياً يتمتع بمستوى عالٍ من الرضا بينما يظهر الأشخاص غير الراضين عموماً موقفاً سلبياً تجاه الحياة. وللمحافظة على الاتجاهات والمواقف الإيجابية يتعين على الأفراد أن يحافظوا على كل من:

- الثقة بالنفس: الثقة هي سلوك جيد وأحد الأشياء الأساسية في قائمة المواقف الإيجابية، فالثقة ضرورية للتعامل مع الحياة بحماس، بحيث يعتبر النظر إلى الأشياء بثقة كفيلاً لأن يعكس ذلك على موقفك تجاه الحياة بشكل عام وموقفك بشكل خاص (نجراني، 2007).

- السعادة: السعادة هي النوع التالي من المواقف في قائمة المواقف والسلوكيات الإيجابية ومن صفات الشخص السعيد تجده يهتم بعمله كما أنه يشارك الآخرين أعمالهم ونشاطاتهم، يقول (نجراني، 2007) أن ارتفاع مستوى المشاركة يدل على اهتمام الفرد بعمله، مما يؤثر على ارتفاع إنتاجيته، وكلما زادت سعادة الفرد في عمله، انخفض معدل التغيب عن العمل ودوران الموظفين، فالعقل السعيد هو مسكن لكل الأشياء الجيدة للذات.

- الالتزام: الشخص الإيجابي يميل إلى أن يكون أكثر رضاً عن عمله وأكثر التزاماً بالشركة التي يعمل بها (كريستوف براون وآخرون، 2005)، يشير (نجراني، 2007) أن الالتزام هو الدرجة التي يحدد بها الموظف نفسه مع الأهداف التنظيمية ويرغب في الحفاظ على عضويته في المنظمة، يعتبر الشخص ذو العقلية الإيجابية ملتزم وصادقاً تماماً فهو على دراية أن الخروج من الموقف لا يكون إلا من خلال الإخلاص والالتزام والذي هما إحدَي السات التي يجب ألا يتخلى عنها أو يتنازل عنها أبداً.

- الإصرار والعزيمة: تعد العزيمة من خصائص الشخصية الإيجابية، فالجرعة المناسبة من العمل الجاد والجهد والتصميم ضرورية للحصول على الأشياء بالطريقة التي نريدها، الشخص الذي لديه الدافع والعزيمة الصحيحة سوف يتغلب على كل المستحيلات.

- الاتجاه والموقف السلبي:

نجد كثيراً من الناس عند مواجهة مواقف ليس بالضرورة أن تكون صعبة جداً يسارعون إلى تحاشيها أو الهروب منها وعدم مواجهتها، هذا الصنف من الأفراد لا يحملون في أذهانهم سوى الأفكار السلبية تجاه الحياة، يتجاهل الناس ذوي التوجه السلبي الأشياء الجيدة في الحياة ويفكرون فقط فيما إذا كانوا سيفشلون أم لا، فالشخص صاحب العقلية السلبية يواجه في الغالب كل الآثار التالية:

- الغضب: الغضب هو السبب الجذري لتدمير كيان الفرد فغالباً ما يكون الشخص ذو العقلية السلبية غاضباً في معظم الأوقات

- الشك: يمكن لأي شخص أن يشكك في نفسه ولكن لا ينبغي له أن يشك في نفسه دائماً بذريعة أن حظه سيء، إن الشك في الذات لن يؤدي إلا إلى انخفاض الثقة.

- الإحباط: علامات الإحباط تظهر جلياً على وجه الشخص السلبي، فالإحباط يعتبر شعور سيء جداً وهذا لما يمكن أن يسببه من مشاكل في الحياة المهنية لأي فرد فهو يعطلهم في اتخاذ أي خطوة إيجابية للأمام.

- الاتجاه والموقف المحايد:

أصحاب هذا النوع من الاتجاهات والمواقف يتسمون بخاصية التجاهل فهو لا إيجابيين ولا سلبين لا واثقين بأنفسهم ولا مشككين لا سعداء ولا غاضبين فهم يتجاهلون مشاكل الحياة كلياً يتطبع عليهم الكسل والاعتماد على الآخرين في حل مشاكلهم، يبدو الأمر كما لو أنهم لا يفكرون في أي شيء يعيشون حياة بدون إحساس يعتمدون كلياً على الغير في كل قراراتهم، فإذا ما حدث تغيير ما يمكنهم فقط أن يتجهوا إلى طريق أول موقف يتم توجيههم إليه سواء أكان إيجابي أو سلبي.

- الاتجاه والموقف الساكن:

إن الموقف الساكن لديه القدرة على تدمير كل صورة مرتبطة بصورة إيجابية. هذا النوع من المواقف هو أخطر وأعمق الأنواع فهو متجذر في نفسية الفرد لا هو إيجابي فينفع من حوله، ولا هو سلبي يتعرف عليه الناس فيختارون طريقة للتعامل معه، ولا هو محايد بدون موقف يتوجه بما يوجهه الآخرون إنما هو ساكن متجذر بدون رأي ولا إحساس ولا حركة وغير قابل للتغير.

3-4- عناصر المواقف والاتجاهات:

يتكون الاتجاه من ثلاثة عناصر أو جوانب وهي:

- العنصر العاطفي / الانفعالي Affective Component: يعتبر العنصر العاطفي المصدر عن الشعور السلبي أو الإيجابي تجاه شخص أو حدث أو موضوع معين، أي أنه يتضمن مشاعر وعواطف الفرد حول الشيء أو الفرد أو الموضوع الآخر، سواء كان هذا الشعور سلبياً أو إيجابياً. تجدر الإشارة هنا إلى أن الاتجاه يشير أساساً إلى هذا الجزء أو العنصر العاطفي الشعوري من العناصر الثلاثة وهذه المرحلة الأكثر خطورة في عملية الاتجاه (العريقي، 2013)، ويرى (بشير المغربي، 2017) أن العنصر العاطفي يشير إلى ما تريد أو ما لا تريد، ما تحب أو تكره، ورغبتنا في أي شيء.

- العنصر المعرفي / الإدراكي Cognitive Component: يشير إلى المعلومات والمعتقدات التي يحملها الفرد حول الأشخاص أو الأسباب أو الأحداث أو الأفكار الأخرى، والتي يُكوّن الفرد اتجاهها نحوها. (العريقي، 2013)، ويعتبر (بشير المغربي، 2017) العنصر المعرفي هو كل ما يتعلق بالمعتقدات التي يتبناها الفرد اتجاه الشيء أو الحدث وتتكون تلك المعتقدات من الأفكار والمعرفة المشاهدات والتفسير المنطقي للعلاقات بينها.

- العنصر السلوكي Behavior Component: هو الشعور الناتج عن العنصر العاطفي يقود إلى مخرجات سلوكية، والعنصر السلوكي للاتجاه يشير إلى الرغبة في السلوك بطريقة معينة باتجاه شخص أو شيء ما. (العريقي، 2013)، أما (بشير المغربي، 2017) يقول إن الجزء السلوكي هو الذي يظهره الفرد تجاه الشيء. ويعتقد بعض علماء النفس أن اتجاهات معينة تقود بالضرورة إلى سلوك محدد يمكن التنبؤ به.

4-4- خصائص الاتجاهات والمواقف:

تتميز الاتجاهات والمواقف بعدة خصائص من أهمها: (عبد الفتاح المغربي، 2004)

- الاتجاهات والمواقف مكتسبة وليست وراثية فهي مرتبطة بمثيرات ومواقف اجتماعية ويشارك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها.
- الاتجاهات والمواقف لا تتكون من فراغ ولكنها تتضمن دائماً علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة.
- الاتجاهات والمواقف تختلف وتتعدد حسب المثيرات التي ترتبط بها.
- توضح الاتجاهات والمواقف وجود علاقة بين الفرد وموضوع الاتجاهات، ويغلب على الاتجاه الذاتية أكثر من الموضوعية.
- الاتجاهات والمواقف منها ما هو واضح وظاهر ومنها ما هو غامض.
- يقع الاتجاه (الموقف) بين طرفين مقابلين أحدهما موجب والآخر سالب أي التأييد المطلق أو المعارضة المطلقة.
- الاتجاه (الموقف) له صفة الثبات النسبي ولكن من الممكن تعديله أو تغييره فإذا كان قوياً يقاوم هذا التعديل والتغيير كما يمكن أن يكون ضعيفاً فيتم تعديله وتغييره.

5-4- مكونات الاتجاهات والمواقف:

هناك خلاف كبير حول مكونات الاتجاه والموقف حيث يرى باري ستاو وآخرون أن المواقف تمثل استعدادات مستقرة نسبياً للاستجابة للأشخاص أو المواقف من حولهم. وهذا يعني أن المواقف يُنظر إليها تقريباً على أنها سمات شخصية، وبالتالي، قد يكون لدى بعض الأشخاص ميول أو استعدادات ليكونوا سعداء في وظائفهم، بغض النظر تقريباً عن طبيعة العمل الذي يؤدونه، كما يمكن أن يتكون لدى الآخرين ميل داخلي بالشعور بعدم الرضى مما كانت طبيعة عملهم، فالمواقف تتغير نوعاً ما من شخص لآخر قبل وبعد تغيير الوظائف (ستيوارت وآخرون، 2018).

يوجد رأي آخر لتشكيل المواقف يسمى النهج الظرفي والذي يرى أن المواقف تنشأ نتيجة موقف معين يتم تحديده ظرفياً ويمكن أن تختلف الاستجابة له في زمن آخر رغم توفر نفس الظروف وفي بيئة واحدة، بالتالي ونتيجة للتجارب في العمل (وظيفة مملة أو غير مجزية، مشرف سيء، وما إلى ذلك)، يتفاعل الأفراد من خلال تطوير اتجاهاتهم حسب ما يتناسب مع كل موقف، وذلك باعتبار أن المواقف تنجم إلى حد كبير عن طبيعة تجربة العمل نفسها، وهذا يعني أن الموظف قد يغير من مواقفه بقدر ما يصف كيفية تشكيل مواقفه، على سبيل المثال إذا كان الموظفون غير راضين عن وظائفهم بسبب الصراعات مع المشرفين، فقد يكون تغيير المشرفين أو تغيير سلوك المشرفين وسيلة فعالة لتحسين المواقف الوظيفية للموظفين. طور فيفر وسلانشيك وجهة نظر أكثر تعقيداً إلى حد ما لتشكيل المواقف والتي ساهمها طريقة معالجة المعلومات الاجتماعية إذ يؤكد أن المواقف تنتج عن "الحقائق المبنية اجتماعياً" كما يراها الفرد، أي أن السياق الاجتماعي الذي يُوضع فيه الفرد يشكل تصورات عن الموقف، ومن هنا مواقفه. لنفترض أن موظفًا جديدًا ينضم إلى مجموعة عمل تتكون من أشخاص عملوا معاً لبعض الوقت. ولدى المجموعة الحالية بالفعل آراء ومشاعر حول كل من (عدالة المشرف، جودة مكان العمل، ملائمة التعويضات، وما إلى ذلك)، عند وصول العامل الجديد يتم تغذيته بإشارات مقبولة اجتماعياً من زملاء العمل حول المواقف المقبولة تجاه مختلف جوانب العمل والشركة، ويرجع ذلك جزئياً إلى القوى الاجتماعية، يبدأ الموظف الجديد في تكوين مواقف قائمة في أساسها على أجزاء من المعلومات المقدمة خارجياً من المجموعة بدلاً من السمات الموضوعية

لمكان العمل. إذا كان منظور معالجة المعلومات الاجتماعية صحيحاً، فسيكون تغيير اتجاهات شخص واحد أمراً صعباً ما لم يتم نقل الفرد إلى مجموعة مختلفة من زملاء العمل أو ما لم تتغير مواقف زملاء العمل الحاليين (ستيوارت وآخرون، 2019).

ومن هذا السرد يمكننا القول أن الاتجاهات والمواقف تتشكل إما عن طريق السمات والقدرات والإمكانات التي اكتسبها الفرد من خلال مختلف مراحل حياته، وهذا ما أكدته جيبسون (Gibson 1989) إذ يعتبر أن الأسرة وجاعات الزمالة والمجتمع وخبرات العمل السابقة هي المسؤولة عن تشكل المواقف والاتجاهات عند الفرد (حريم، 2013)، فبناءً على ما اكتسبه هذا الفرد يمكن أن تتكون وتتشكل مخرجات سلوكياته المستوحاة من اتجاهاته ومواقفه، أو تتشكل من خلال قدرته الظرفية لتحليل الموقف في حالة عدم وجود مكتسبات سابقة، كما يمكن أن تتشكل المواقف والاتجاهات كذلك من وجهات النظر الاستعدادية ووجهات النظر المتعلقة بمعالجة المعلومات الاجتماعية نظير قدرتها في التفاعل.

4-6- تكوين الاتجاهات وطرق تغييرها:

تتطور وتتكون الاتجاهات نتيجة تعرض الفرد لأحداث ومواقف خارجة متباينة واحتكاكه بأشخاص آخرين ضمن الجماعات المتنوعة (حريم، 2013)، وطبيعة الشعور الذي يتولد حيال موضوع ما، يتوقف على طبيعة العلاقة بين هذا الموضوع وبين الأهداف الأخرى التي يراها الفرد هامة، لذلك فإن الشعور يصبح إيجابياً تجاه أي موضوع إذا كان يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف أخرى، والعكس صحيح (عبد الفتاح المغربي، 2004)، ومن هذا فإن تكوين الاتجاهات والمواقف حيال موضوع ما يمكن تغييرها من السلب إلى الإيجاب أو من الإيجاب إلى السلب أو غير ذلك وهذا حسب ما تنبغيه المنظمة أو الهيئة المعنية بالموضوع، وفيما يلي نذكر طرق تكوين الاتجاهات وكذا طرق تغييرها:

- تتكون الاتجاهات عن طريق إشباع الحاجات الفسيولوجية كالنوم والراحة والأكل والشرب وغير ذلك، فالشخص المدمن على شرب الكحول توفرت لديه معلومات مفادها أن شرب الخمر يساعده على النسيان والشعور بالراحة والسعادة، فلتغير هذا الاتجاه فإما أن نستخدم طريقة توفير معلومات جديدة تعمل على تغيير معتقدات الفرد والمتعلقة بأن شرب الخمر يساعد على السعادة والنسيان وتكذيب هذا الادعاء وإثبات أن النسيان مؤقت وأن السعادة لا تدوم، كما يمكن استخدام طريقة التخويف فإذا ما أثير مستوى مرتفع من الخوف إزاء عواقب الإدمان على الكحول وعواقبه، فإن الفرد يميل إلى عدم إهماله للعواقب والتراجع عن اتجاهاته السابقة .
- تتكون الاتجاهات بناءً عن الخبرة المكتسبة فإذا اكتسب الفرد خبرة سلبية عن عمل ما فإنه يتبنى اتجاه سلبي نحو ذلك العمل ومثال على ذلك عامل اشتغل عند العديد من المؤسسات الاقتصادية الخاصة وتنقل بين العديد منها وعبر كل هذه المؤسسات التي اشتغل بها أحس بالعبودية والاحتقار وعدم تحصيل الحقوق فمن المؤكد أنه اكتسب اتجاه سلبي نحو كل المؤسسات الخاصة فتصبح كل قراراته هي رفض الالتحاق بأي منصب بمؤسسة خاصة، فلتغير الاتجاه السلبي نحو المؤسسات الخاصة لدى هذا الفرد يتعين على نا أن نستخدم طريقة حل التباين بين الاتجاه والسلوك حيث تثبت حالة التناقض بين الجانب المعرفي الضيق والمحدود عن المؤسسات الخاصة عند الفرد والجانب السلوكي في الاتجاه الذي تنبأه، وذلك بتوضيح أساس عملية تبني الاتجاه نحو سلوك الالتحاق

بمنصب ما والذي يتمثل في مطابقة متطلبات الفرد من الأجر والقيمة، ومستوى المنصب الى غير ذلك وما يوفره هذا المنصب، هذا من جهة ومن جهة أخرى يمكننا أن نستعمل طريقة أخرى والمتمثلة في طريقة الاستمالة بحيث نقوم باستمالة الفرد نحو المؤسسة الخاصة المراد تنصيبه فيها بالإغراءات المادية والمعنوية وحتى النفسية القوية التي تحول دون تبني الاتجاه السلبي الرفض.

- تتكون الاتجاهات عن طريق التزامات الفرد وارتباطاته مع الغير، على سبيل المثال نجد عامل ما في مؤسسة ما تكونت لديه اتجاهات سلبية مفادها أن العلاقة والارتباط التي تجمعها مع مسؤوله المباشر سيئة جداً، فلتغير هذا الاتجاه لدينا طريقتين، أولها إما التغيير الفعلي في الموضوع وذلك بتغيير المسؤول المباشر لهذا الفرد أو تحويله من المصلحة التي يترأسها هذا المسؤول، أو الطريقة الثانية وهي طلب تدخل زملاء الفرد وأصدقائه في الجماعات التي ينتمي إليها فهذا يساعد على تغيير اتجاهات الفرد والتأثير عليه من أجل تغير اتجاهاته السلبية تجاه هذا المسؤول.
- تتكون الاتجاهات عن طريق التلقين والتدريب والتكوين، فإذا تلقى هذا الفرد تكويناً أو تدريباً سلبياً في غير مصلحة المنظمة أو الجماعة، تكونت لديه اتجاهات سلبية بناءً على ما تَكُونُ عليه أو تلقاه من المدربين، ولتغير هذه الاتجاهات فممكننا أن نخضع الفرد لتدريب أو تكوين إيجابي مخالف لما تَكُونُ عليه أو تدرب، وهذا إما بتغيير المدرب/ المكون أو تغير البرنامج التكويني.

المحددات الشخصية:

من خلال الأدبيات والدراسات السابقة والتي اطلع عليها الباحث تم حصر المحددات الشخصية عند الفرد (المقاول) التي لها علاقة بالمقاولاتية و/أو المؤسسات المصغرة في كل من: الثقافة المقاولاتية، القدرات والكفاءات، القيادة، الاتصال.

1- الثقافة المقاولاتية:

1-1- تعريف الثقافة المقاولاتية:

لغة:

تعريف الثقافة:

- في اللغة العربية (أنيس وآخرون، 2004) (أبو العزم، 2020)

الثَّقَافَةُ: هي العلوم والمعارف والفنون التي يُطلب الحذق فيها

الثَّقَافَةُ الْعَامَّةُ: مُجْمَلُ الْعُلُومِ وَالْفُنُونِ وَالْآدَابِ فِي إِطَارِهَا الْعَامِّ

الثَّقَافَةُ الْوَطَنِيَّةُ: مَا يُمَيِّزُهَا عَنْ غَيْرِهَا مِنْ مَعَارِفَ وَعُلُومٍ وَفُنُونٍ وَعَادَاتٍ وَتَقَالِيدَ، أَيْ كُلُّ مَا هُوَ مُرْتَبِطٌ بِحَضَارَتِهَا

الثَّقَافَةُ الشَّعْبِيَّةُ: هي الثَّقَافَةُ التي تَمَيَّزُ الشَّعْبَ والمجتمع الشعبي وتتصف بامتثالها للتقاليد والأشكال التنظيمية الأساسية،

الثَّقَافَةُ المِهْنِيَّةُ: هي الثقافة التي يَلِمُ بها الذين هم على درجة عالية من التعليم أو التمدُّن في المجتمع،

ديناميات الثقافة: مذهب ثقافي يطبق مفاهيم التحليل النفسي على دراسة السلوك أو السمات الثقافية، بمعنى تأثير التكوينات

النفسية اللاواعية على تنظيم الظواهر الثقافية

عالمية الثقافة: تعميم الثقافة بمنطق إنساني، والانتقال بالتراث المحلي إلى آفاق إنسانية عالمية بهدف إيجاد تقارب الثقافات في إطار التعدد والتنوع الثقافي

• في اللغة الأجنبية: (راي وآخرون، 2010)

- ذكرت لفظة الثقافة (colture) سنة 1150 باللاتينية وتعني الحقول المحروثة والأراضي المزروعة، وكان هناك نوعان من أسماء الفعل في اللاتينية المقابلة للفعل الأول (colere á) وتعني يسكن، والثاني (cole â) وتعني يزرع، كما تم تداول لفظ «cultus» في القرن الرابع عشر وتعني الثقافة والمقصود منها هو فعل زراعة الأرض - وبشكل مجسم - عمل تثقيف العقل، والتبجيل، والثقافة،

- لم يتم التصديق على لفظ La couture حتى عام 1611 مع العلم أنه تم المحافظة عليها في بعض اللهجات الشمالية وفي نورماندي، حيث توفر الاسم الصحيح للأراضي والحقول، وتصميم الأزياء.

- ظهرت معاني حديثة للكلمة بمعنى «تطوير القدرات الفكرية من خلال التمارين المناسبة» في نهاية القرن السابع عشر (1691). هذه القيمة الفردية للكلمة تجعل الثقافة سلعة فكرية مرتبطة بشخصية الشخص المثقفة أو غير المتعلمة.

- في نهاية القرن الثامن عشر، قدمت ترجمة كانط للمصطلح الألماني (culture) كـ «كولتور معنى "الشخصيات الجماعية لمجموعة بشرية تؤخذ بعين الاعتبار في خصوصياتها الفكرية"

- في القرن العشرين، وتحت التأثير المشترك للثقافة الألمانية والإنجليزية في استخدامهما من قبل علماء الأعراق الأمريكية مثل مالبينوفسكي، تلقت الثقافة تعريفها الإثنولوجي والأنثروبولوجي "لمجموعة من أشكال السلوك المكتسبة في المجتمعات البشرية"

للعلم أن جميع مشتقات المعنى الفكري للثقافة تعود إلى القرن العشرين، بعد انتشار هذا المعنى تقريباً عام 1900. وبعام 1950 وتحت تأثير اللغة الإنجليزية انتقل معناها من المعنى العام إلى معنى خاص بكل علم (الثقافة الأنثروبولوجيا، الثقافة السوسيولوجية، ...) منذ السبعينيات، أصبحت الصفة موجودة وقد اتخذت دلالات جديدة بمعنى الشؤون الثقافية، وأصبح معناها أضيق وأدق.

تعريف المقاولاتية:

في اللغة العربية (أنيس وآخرون، 2004):

- المقاولَة: اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يقوم للآخر بعمل معين بأجر محدود في مدة معينة
- المقاولَة (فقهية): تعهد شخص القيام بعمل معين — كبناء بيت — بعوض محدد بوقت محدد.
- المقاولَة (قانونية): عقد يلتزم أحد المتعاقدين بمقتضاه بصنع شيء أو أداء عمل لقاء أجر.

أما في اللغة الأجنبية (راي وآخرون، 2010):

تطور مفهوم (المقاول، المقاولَة، المقاولاتية) من زمن إلى آخر وتسلسلت المعاني كالآتي:

- المقاول:

بداية من سنة 1283 أخذ معني رجل الأعمال .
أما بداية من سنة 1422 صاحب المشروع .
أما بداية من سنة 1611 الشخص المسؤول عن تنفيذ العمل.
أما بداية من سنة 1848 لا زال يستخدم بمعني الشخص الذي يدير مشروعاً تجارياً، مدير أعمال، رجال أعمال
- المقالة (المقاولاتية)

بداية من سنة 1230 تعني العيب / الخلل / الخطأ
بداية من سنة 1373 تعني التعهد وترتبط بالعملية العسكرية
بداية من سنة 1393 تعني عمل التنفيذ
بداية من سنة 1699 تعني العملية التجارية
بداية من سنة 1798 ولا زال يستخدم بمعني الشركة، وكذلك منظمة لإنتاج السلع أو الخدمات ذات الطبيعة التجارية
اصطلاحاً:

تعريف الثقافة:

- يعرفها إدوارد برونيت تايلور Edward Brunett Taylor (1871) الثقافة، بمعناها الإثنوغرافي الأوسع، هي ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والتقاليد وأي مهارات وعادات أخرى يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع (نعمة وفايول، 2010).
- كما وصف هيرسكوفيتس (1949) الثقافة بأنها الجزء الذي يصنعه الإنسان من البيئة (ستويتزر وآخرون، 2018).
- ويرى مورين Morin (2001) أن الثقافة هي مجموعة من التمثيلات والقيم والأعراف والمعرفة والدراية، تنتقل من جيل إلى جيل (نعمة وفايول، 2010).
- يعرف هوفستد (2001) الثقافة على أنها البرمجة الجماعية للعقل التي تميز أفراد جماعة أو فئة من الناس عن أخرى (ستويتزر وآخرون، 2018).
- ويعرف كولمان (2001) الثقافة على أنها مجموع الأفكار والمعتقدات والعادات والقيم والمعرفة والمصنوعات المادية التي يتوارثها الفرد الواحد من جيل إلى آخر في المجتمع (ستويتزر وآخرون، 2018).
- أما ثيفينيت Thévenet (2006) فيعتبرها تراثاً مشتركاً من القيم والمعتقدات، تسمح الثقافة لأعضاء المنظمة بالتعريف عن أنفسهم، وتعزز استقرار النظام، وتنقل العديد من النقاط المرجعية التي يمكن أن توجه وتشكل السلوك والقرارات الإدارية الرئيسية (نعمة وفايول، 2010).
- كما يعرفها بلال وعبد الرحيم (2020) أيضاً بأنها مجموعة من المعتقدات والمشاعر والتوقعات والسلوكيات والتقاليد (المياء والزكي، 2023).

- وفي تعريف آخر لبلال وعبد الرحيم (2020) بأنها ذلك الكل المركب والمعقد الذي يشتمل على المعرفة والعقائد والفنون والقيم والقانون والعادات التي يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع ويشمل الجانبين المادي وغير المادي (الماء والزكي، 2023).

تعريف المقاولاتية:

- يستمد جان بابتيست ساي Jean-Baptiste Say تعريفه للمقاولاتية بناءً على أفعال المقاول وسلوكه وشخصيته بحيث يرى أن المقاول هو ذلك الشخص الذي لديه المعرفة الكاملة التي هي أساس الفن الذي يريد ممارسته ولديه وسائل التنفيذ اللازمة لإنشاء منتجه، وأن يشرف شخصياً على تنفيذه كما يجب أن يحوز على دراية كاملة بطبيعة الأشياء التي يجب أن يتصرف بها، أو التي يجب أن يستخدمها كالأدوات، والقوانين الطبيعية التي يمكنه استخدامها (ساي، 1834).
- وكان ل ألفريد مارشال Alfred Marshall تعريف آخر يستمد من المقولة في حد ذاتها حيث يرى أنها تلك المؤسسة التي تهدف إلى توفير احتياجات الآخرين بهدف الدفع، بشكل مباشر أو غير مباشر، من قبل أولئك الذين يستفيدون منها. وبالتالي هي تعارض ممارسة توفير احتياجات الفرد الخاصة على شاكلة خدمات تطوعية مستوحاة من المودة العائلية أو الرغبة في المساهمة في رفاهية الآخرين (مارشال، 1901).
- ويقول مكلياند (1961) النشاط المقاولاتي يتضمن (أ) المخاطرة، (ب) الطاقة والنشاط، (ج) المسؤولية الفردية، (د) المال كقياس للنتائج، (هـ) توقع الاحتمالات المستقبلية، (و) المهارات التنظيمية (جيدون، 2010).
- يفترض سولتو (1968) بأن ريادة الأعمال تشتمل على مجموعة مستمرة إلى حد ما من الوظائف التي تنطلق من الابتكار البحث إلى الروتين البحث، والتي يتم تنفيذها داخل شركات الأعمال أو الوكالات الأخرى على مستويات عديدة من المبادرة والمسؤولية، حيثما يتم اتخاذ قرارات مهمة تنطوي على التغيير والتأثير على جميع الموارد والالتزام بها في ظل ظروف من عدم اليقين (جيدون، 2010).
- يرى دراهايم (1972) هويل (1972) أن المقاولاتية هي تأسيس شركة جديدة لم تكن موجودة من قبل (جيدون، 2010).
- ويرى فيسبر (1982) ريادة الأعمال هي إنشاء مشاريع تجارية جديدة من قبل الأفراد أو المجموعات الصغيرة (جيدون، 2010).
- يعرف هوارد ستيفنسون howard stevenson (1983) المقاولاتية على أنها السعي وراء فرصة تتجاوز الموارد التي تسيطر عليها (راندرسون وفايول، 2011).
- ويرى دراكر (1985) أن المقاولاتية هي تغيير إنتاجية الموارد (جيدون، 2010).
- ويعرفها جاريلو Jarillo (1986) أنها عملية متابعة فرص الأعمال بغض النظر عن الموارد الموجودة (راندرسون وفايول، 2011).
- جارتتر (1989) المقاولاتية هي العملية التي يتم من خلالها ظهور المنظمات الجديدة إلى الوجود (جيدون، 2010).

- عرفت المقاولاتية سنة 1990 على أنها سيورة تحويل الفرص الى انطلاق أعمال (يحياوي، 2010).
- كما عرفها كل ستيفنسون وجاريلو (1990) مرة أخرى على أنها العملية التي من خلالها يسعى الأفراد للحصول على الفرص بغض النظر عن الموارد التي يسيطرون عليها حالياً (جديدون، 2010).
- ويقول عنها تشرشل (1992) أنها عملية اكتشاف وتطوير فرصة لخلق القيمة من خلال الابتكار واغتنام تلك الفرصة دون النظر إلى الموارد (البشرية ورأس المال) أو موقع رائد الأعمال - في شركة جديدة أو موجودة (جديدون، 2010).
- يعرفها حامد وراشد (2007) بأنها إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة (لمياء والزكي، 2022).
- أما الإتحاد الأوربي فقد أعطى تعريفاً للمقاولاتية سنة 2003 بالقول إنها الأفكار والطرق التي تتمركز من خلق وتطوير نشاطاً ما عن طريق مزج المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة (دليل المستخدم لتعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة اللجنة الأوروبية، 2005).
- تعرفها (يحياوي، 2010) على أنها ظاهرة معقدة وشكلاً خاصاً للتنظيم مدفوعاً من طرف المقاول الذي يتصرف ليحاول تحقيق في داخل الهيئة المتواجدة بها النظرة التي يراها عن هذه المنظمة فهو يحاول جاهداً أن يعيدها موافقة للتمثيل الذي يراه.
- ويعرفها (العقون، 2013) على أنها عملية إنشاء وإدارة الأعمال الجديدة، وهي تشمل مخاطرة المستثمرين بأموالهم، ووقتهم ومهاراتهم في مشروع جديد غير مؤكد.
- وعن المقاولاتية تقول أيتنا روديك مؤسسة شركة Bodyshop لا أحد يتحدث عن المقاولاتية باعتبارها عملية من أجل البقاء على قيد الحياة لكنها في الحقيقة هي كذلك وهي مصدر التفكير الإبداعي (باتلر، 2020).

تعريف الثقافة المقاولاتية:

- يعرفها شين Schein (1985): الثقافة المقاولاتية هي نموذج من الافتراضات الأساسية، التي اكتشفها مجموعة معينة واخترعتها وطورتها من خلال تعلم كيفية التعامل مع مشاكل التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، والتي ثبت بما فيه الكفاية أنها صالحة وبالتالي يتم تدريسها للأعضاء الجدد باعتبارها الطريقة الصحيحة للإدراك والتفكير فيما يتعلق بهذه المشكلات. يقدم هذا التعريف الثقافة كأداة تسهيل التكيّف مع التغيرات الخارجية والتكامل الداخلي (ستويتزر وآخرون، 2018).
- وتقول عزت آنا لي ساكسين (1994) أن الثقافة المقاولاتية تميل إلى الاستمرار مع مرور الوقت، وبالتالي لديها القدرة على التأثير على المسارات الاقتصادية للمناطق على مدى فترة طويلة من الزمن (ستويتزر وآخرون، 2018).
- ويرى أودريتش وآخرون (2006) أنها تلك الآليات الحاسمة التي تسهل انتشار المعرفة والأفكار من المنظمات التي تم إنشاؤها إلى حيث تم تحقيق تلك الفرص، مما أدى في نهاية المطاف إلى توليد أداء اقتصادي متفوق للأفراد والمنظمات والمنطقة بأكملها (ستويتزر وآخرون، 2018).

- أما فريتاغ وثورريك (2007) فيرى أن الثقافة المقاولاتية هي سمة نفسية مجمعة للسكان (ستويتزر وآخرون، 2018).
- يعرف (براونسون، 2014) الثقافة المقاولاتية بأنها تتشكل في سمات المقاولاتية وقيم المقاولاتية وعقلية المقاولاتية وسلوك المقاولاتية التي يظهرها المجتمع.
- ومن جهته يرى كيلر وآخرون (2014) أن الثقافة المقاولاتية هي مؤسسة غير رسمية تشكل شرعية العمل المقاولاتي كسلوك اقتصادي (ستويتزر وآخرون، 2018).
- ويعرفها عبد الفتاح (2016) بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط المقاولاتي والتشغيل الذاتي والعمل الحر والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها وإدارتها ونشر روح المبادرة الطموحة، والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والمجتمع (المياء والزكي، 2022).
- ويعرفها (ستويتزر وآخرون، 2018) على أنها برجة جاعية للعقل تجاه قيم ومعايير المقاولاتية مثل المبادرة، والمخاطرة، وقبول الفشل، والانفتاح على الأفكار الجديدة، والفردية، والاستقلال والإنجاز .
- وتعرفها (المياء والزكي، 2022) بأنها الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال بعض الأنشطة.

2-1 أهمية الثقافة المقاولاتية:

من أجل معالجة مشكل البطالة من خلال خلق مناصب العمل، تقوم العديد من دول العالم بوضع إستراتيجيات تهدف إلى تعزيز الثقافة المقاولاتية مثل ما تعتمد عليه الجزائر من خلال سن العديد من القوانين الرامية الى نشر الوعي الثقافي المتعلق بالمقاولاتية، فمن المعتقد أن الثقافة عند رعايتها بشكل جيد يجب أن تميز الفرد عن مجموعة أخرى من الأفراد، وبالتالي الاهتمام بتعزيز الثقافة المقاولاتية يعني أن الأفراد الذين نشأوا على مثل هذه الثقافة من المرجح أن يختلفوا بشكل كبير عن الآخرين، ومن هنا يمكن أن نستخلص أهمية الثقافة المقاولاتية في النقاط التالية:

- تنمية وتطوير سمات المقاولاتية: تكمن أولى النقاط المهمة من تعزيز الثقافة المقاولاتية بالمجتمع في تنمية وتطوير السمات المقاولاتية عند الأفراد والمجتمع ككل، يقول بريدج وآخرون (2009) يمكن اكتساب سمات المقاولاتية من الطبيعة والتنشئة، ويضيف راب وآخرون (2005) أن الأفراد المهمتين والقادرين على المشاركة في الأنشطة المقاولاتية، يمكن أن يمتلكوا السمات المقاولاتية وبالتالي هم الأكثر عرضة للانخراط في العملية المقاولاتية، فمختلف المشاركات في الأنشطة المقاولاتية المسطرة من طرف الحكومة سواءاً بالمعاهد أو الجامعات وحتى المدارس يمكن أن تغير المفاهيم حول المقاولاتية وتصحيحها، وفي هذا الصدد يؤكد روبنسون وآخرون (1991) أن السمات المقاولاتية قابلة للتغير حيث يمكن أن تتطور عبر محفزات خارجية (براونسون، 2014).
- خلق وصنع القيم المقاولاتية: خلص التحليل الاستكشافي الذي أجراه ماكجراث وآخرون (1992) للاختلافات الثقافية بين المقاولين وغير المقاولين إلى أن المقاولين يتشاركون في مجموعة من القيم بالرغم من خلفياتهم الثقافية

المتعددة. وعليهذا النحو يجب أن يسعى التدخل إلى زيادة الاعتراف الاجتماعي بقيمة المقاولين للمساعدة في تعزيز المقاولاتية . كما وجد تامبونان (1999) أن مديري أصحاب الأعمال الصغيرة الذين يتمتعون بقيم المقاولاتية مثل الإبداع والنزاهة والإنجاز كانوا أكثر أداء وتفوق في إدارة المنظمات من مديري المالكين الذين ليس لديهم هذه القيم، يضيف كيني (1994) أن القيم هي القوة الدافعة لصنع القرار، كما أن تعزيز أو اكتساب قيم جديدة يسمح بتطوير روح المبادرة الأصيلة وأن يصبح الفرد مرجعاً في المجتمع، إن كل هذا معناه أن الثقافة المقاولاتية إذا ما تم رعايتها جيداً من قبل القائمين على ترسيخها بالمجتمع تمككنا من تعزيز القيم المقاولاتية عند الأفراد والتي من شأنها إضفاء المزيد من التفوق في إدارة المنظمات الفاعلة في الاقتصاد الوطني (براونسون، 2014).

- الرفع من روح المبادرة: يقول روبنسون وآخرون (1991) أن الموقف هو المنهج الأفضل لدراسة المقاولاتية سواء الشخصية أو التركيبية السكانية، حيث تؤثر المواقف وتتأثر بالتجارب التي لدينا، والأفعال التي نتخذها، وكيف نفكر ونشعر تجاه تلك التجارب، واستناداً لما نتج عن دراسة هاتن وروهلاند (1995) والتي خلصت إلى أن الطلبة المشاركين في برامج التثقيف المقاولاتي ارتفعت لديهم روح المبادرة للانخراط في العمل المقاولاتي، وهذا نفس ما وجدته دراسة سويتاريس وآخرون (2007) إذ تأكد أن البرامج المقاولاتية ترفع بالفعل من موقف الفرد (براونسون، 2014)، ويضيف كوما وسهاسرانام (2009) أنه من الممكن ضبط وتشكيل سلوك الأفراد في مجال المقاولاتية خاصة من خلال البرامج المخططة جيداً لتعزيز الثقافة المقاولاتية الغنية بين الأفراد، وهذا يعني أن الأفراد الذين يخضعون لبرامج المقاولاتية من المرجح أن يكون لديهم تغيير في عقليتهم تجاه المقاولاتية مقارنة بأولئك الذين لا يخضعون لمثل هذه البرامج (شوارتز وآخرون، 2009) وبالتالي ترتفع لديهم روح المبادرة لإنشاء مؤسسات خاصة بهم.

- المساهمة في النمو الاقتصادي: أن المقاولاتية تلعب دوراً أكثر أهمية في عملية التحول الاقتصادي والدخل، ودعم التنمية الاقتصادية، والتغلب على الأزمات، والتخفيف من حدة الفقر والبطالة وعدم المساواة، بالإضافة إلى أن النمو الاقتصادي لا يصل إلى الأهداف إلا بأكمل الركائز الأربع للنمو والتنمية والمتمثلة في رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي والاقتصاد المؤسسي، والمقاولاتية باعتبارها المحركات الرئيسية للجودة والنمو الاقتصادي المستدام (براسيتيو 2021)، كما أن بال (2013) يؤكد على أن نمو الفكر المقاولاتي بالنسبة للمؤسسات المصغرة يعتبر المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي المحلي على المدى الطويل (براسيتيو، 2021)، ويضيف (فريتش وبيرويتش، 2017) أن الثقافة المقاولاتية الإقليمية تعد مورداً مهماً للنمو الإقليمي.

3-1- عناصر الثقافة المقاولاتية: (شين، 1985)

الثقافة المقاولاتية هي البنية التي تتشكل من المسلمات الأساسية التي تبتكرها، تكتشفها أو تسوغها مجموعة من الأفراد عندما تتعلم كيف تواجه مشاكل التكيف الخارجي والاندماج الداخلي، الثقافة المقاولاتية تتكون من مجموعة العناصر المتمثلة في المعتقدات الخفية والظاهرة من الطقوس والشعائر والرموز التي يعتنقها المشاركون، والتي يكون لها دور أساسي في كيفية ممارسة تلك الشعائر والطقوس واللغة والروتين والمنافسة ودرجة قبولهم للقادة والمديرين ودرجة مشاركتهم مع قيم المنظمة،

نلتبس الثقافة المقاولاتية في كل من طريقة التفكير، السلوك الاعتيادي والتقليدي، درجة التقبل الأفراد في المقاولات، الصفات والمواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة والمشاركة في ما يراد القيام به وتنفيذه. يمكن من خلال العديد من الآراء حول الثقافة المقاولاتية أن نستخلص ثلاثة عناصر أساسية وهي:

المكتسبات: وهي مجموع المعارف المتقاسمة بواسطة أفراد، والتي يكتسبها الفرد من محيطه والتي تساعد على ظهور الاستعدادات عند الأفراد، بالإضافة الى الشركاء المحفزين، ونماذج القدوة.

الاستعدادات: وهي مجموع الخصائص النفسية، المواقف والقيم التي تظهر عند المقاتل (المواقف، الإبداع، الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، التضامن، التفوق ..)

مهارات الخبرة والمعرفة: وهي مجموع المهارات والمعارف والخبرات المتجذرة في الفرد أو الأفراد وحتى المنظمات مثل مدى حسن التصرف مع الآخرين خاصة في العملية المقاولاتية.

4-1- قياس الثقافة المقاولاتية:

هناك طريقتان لقياس الثقافة المقاولاتية بشكل مباشر (ستويتزر وآخرون، 2018):

1- توجد بعض الدراسات تقوم بمقارنة الدرجات الإجمالية لقيم ومعتقدات المقاولين مع غير المقاولين. ومن هذه الاختلافات يتم اشتقاق مؤشرات مركبة تميز المناطق التي تتمتع بالثقافة المقاولاتية عن تلك التي تفتقر إلى مثل هذه الثقافة.

2- تعتمد مجموعة أخرى من الدراسات الى تطبيق شرح السمات النفسية الإجمالية للمقاولين ويستخدمون بنيت نفسية راسخة لقياس الثقافة المقاولاتية التي ثبت أنها مرتبطة إما بالمقاولاتية أو بعواقبها الاقتصادية مثل النمو. على سبيل المثال استخدم ديفيدسون وويكلاند (1997) كل من مقياس ماكيليلاند (1961) الحاجة إلى سمة الإنجاز ، ومقياس الحاجة إلى سمة الاستقلال الذاتي وجوانب الكفاءة الذاتية لبندورا (1986) في شرح الاختلافات الإقليمية في المقاولاتية.

5-1- خصائص الثقافة المقاولاتية:

يتم تعلم أي ثقافة بوعي ودون وعي، كما أن هذه الثقافة لها سمات محددة، وهذه السمات تؤثر على المواقف تجاه متلقى هذه الثقافة (أفراد، منظمات، شركات ناشئة..) والعكس صحيح، حيث يمكن وصف الثقافة المقاولاتية بأنها بيئة يتم فيها تحفيز الشخص على الابتكار والإبداع وتحمل المخاطر، كما يتم تشجيع الموظفين على تبادل الأفكار أو المنتجات الجديدة، فالثقافة المقاولاتية تتسم بالعديد من الخصائص وهذه الأخيرة تتجلى في العديد من المجالات فمن الخصائص ما يظهر على مستوى الفرد المقاتل ومنها ما يظهر على مستوى المنظمة ومنها ما يظهر على مستوى المجتمع، وتتلخص أهم هذه الخصائص في (فريتش وبيرويتش، 2017):

- **القيم المشتركة:** تتمثل القيم المشتركة في كل ما يشترك فيه أفراد المجتمع الواحد أو المنظمة الواحدة من حب النمو والتطور، التميز والابتكار، المسؤولية الجماعية، التفاني في تنفيذ المهام والواجبات، المخاطرة وروح المبادرة.
- **المهارات:** وتشمل كل من ترقية الكفاءة ورعايتها بشكل مستمر، مرونة التعلم فيما يخص تصحيح المفاهيم الخاطئة والقديمة، التناوب الوظيفي لمنظور أوسع والتبادل المعرفي، القدرة على المراقبة الذاتية، القدرة على التفكير الناقد وطرح التساؤلات.
- **طاقم عمل** وتشمل الأفراد المثاليين ومتعددي المهارات، إحساس طاقم العمل بالانتماء، إدراج الابتكار لتقييم أداءهم وقابليتهم للنمو ومكافئتهم عند الأداء الحسن، امتلاك روح القيادة، القدرة على اتخاذ القرار ووضع البدائل.
- **الأسلوب** ويشمل التشاركية والشمولية، التسامح تجاه الغموض، الانفتاح على الأفكار الجديدة، دعم المخاطرة رصد الفرص والبحث عن الجديد، البحث عن الحلول الممكنة بدلا من التأمل في المشكلات.
- **الإستراتيجية** وتشمل التركيز على المدى الطويل، الابتكار في حل المشكلات وتحسين الأداء، المخاطرة هي جوهر العمل، الرغبة في الاستقلالية ورفض التبعية، تصميم الأهداف والتخطيط لها.
- **البناء** ويشمل محدودية الطبقات الأفقية والتميز، فرق عمل متعددة الوظائف، فريق متخصص لرعاية الإبداع.
- **الأنظمة** وتشمل أنظمة بسيطة ومرنة ومتطورة، النهج الموجه نحو النتائج وليس النهج الموجه نحو العملية، آلية الموافقة السريعة على الأفكار المبتكرة.

2- القدرات والكفاءات

1-2- تعريف القدرات والكفاءات

لغة: (معجم الغني، 2020)

تعريف القدرات:

القُدرةُ: الطاقةُ

القُدرةُ: القوَّةُ على الشيء والتَّمكُّنُ منه

القُدرةُ: الغنى والثَّراءُ

رجلٌ ذو قُدرةٍ: ذو يسارٍ وعَتى

تعريف الكفاءات:

الكُفءُ: كُفُوٌ، مُقْتَدِرٌ، القويُّ القادر على تصريف العمل

مُوظَّفٌ كُفءٌ: كُفُوٌ، مُقْتَدِرٌ

الكفاءةُ: المائِلةُ في القوة والشرف

الكفاءةُ: أهلية للقيام بعمل وحسن تصريف فيه؛ قدرة وحسن تصريف

كفاءةٌ علميَّةٌ: قُدرةٌ، مَوْهَلاتٌ علميَّةٌ

امتحان كفاءة: امتحان مُصمَّم لاختبار قدرات الشَّخص في موضوع معيَّن،

الكفاءة: هو مقياس لمدى استخدام القدر الصحيح من الموارد لتوصيل عملية أو خدمة أو نشاط ما. والعملية الكفاء تحقق أهدافها بأقل قدر ممكن من الوقت والمال والبشر وغيرها من الموارد. (مصطلحات حاسوب)
اصطلاحا:

تعريف القدرات:

- يرى كل من جريفز (1993) وستيفنسون وويل (1992) أن الأشخاص القادرون هم أولئك الذين يعرفون كيف يتعلمون، مبدعون، أن يتمتعوا بدرجة عالية من الكفاءة الذاتية، ويمكنهم تطبيق الكفاءات في المواقف الجديدة والمألوفة، والعمل بشكل جيد مع الآخرين (هاس، 2000).
- اعتبر (دوتا وآخرون، 2015) القدرة هي استطاعة الفرد على تحويل الموارد إلى أهداف، والتي تتعلق بأداء مجموعة من المهام المتزامنة واستخدام الموارد لتحقيق نتيجة معينة.
- يُنظر إلى القدرات على أنها الكفاءة التي تستخدم بها الشركة مجموعة معينة من الموارد (المدخلات) الموجودة تحت تصرفها لتحقيق أهداف معينة (مخرجات) (دوتا وآخرون، 2015).
- تعرف القدرة كذلك على أنها استطاعة الفرد على أداء مهمة تتطلب مهارة ضرورية، سواء كانت بدنية أو مجردة (برانجر، فاليري، 2021).

تعريف الكفاءات:

- يعرف وينشتاين، ستاسون (1977) الكفاءة على أنها جملة مدمجة من المعارف المفاهيمية والمعارف الفعلية المتعلقة بالسلوكيات التي تسمح في وضعيات محددة بالتكيف وحل المشكلات وتحقيق مشاريع (جابر وآخرون، 2021).
- ويعرف دروموند (1991) الكفاءة بأنها القدرة على تخصيص الموارد لتحقيق أقصى قدر من رفاهية المجتمع (تورجيرسون، 1999).
- أما ليرمان وآخرون (1995) فيرى أن الكفاءة تعتبر ذلك التدخل الفعال من الناحية الفنية لتحقيق أقصى قدر ممكن من التحسين في النتيجة باستخدام مجموعة من الموارد (تورجيرسون، 1999).
- ويرى بالمر تورجيرسون أن الكفاءة هي القدرة على إجراء مقارنة سريعة ومباشرة بين مختلف التدخلات البديلة، بحيث يُنتج أحد التدخلات نفس النتيجة (أو أفضل) مع استخدام أقل (أو أكثر) من أحد الموارد وأكثر من مصدر (تورجيرسون، 1999).
- أما الكفاءة عند روكيرت وويلبر Ruekerts et Wellber فهي قدرة مردودية المؤسسة. بمعنى أن الكفاءة هي مقياس للمردودية في المؤسسة، بمعنى أنها تتعلق بالمخرجات مقارنة بالمدخلات، وهو ما يقترب من معنى الإنتاجية (الداوي، 2009).
- وعند بلايكت فنسنت plauchet Vincent هي القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات (الداوي، 2009).
- كما تعرف الكفاءة على أنها مهارة طورها شخص ما وهي ضرورية للنجاح في الوظيفة (زيلين، 2015)

- الكفاءات عند دودين أحمد يوسف (2015) هي مجموع المعارف والمهارات التي يمتلكها الفرد من أداء عمله بشكل أحسن (مهيبل، 2019).
- أما عند فليون مراد (2018) هي مجموعة المعارف (المعرفة النظرية، العملية والسلوكية) المكتسبة من طرف الفرد بالتكوين والتعليم وكذلك أثناء قيامه بالعمل (مهيبل، 2019).
- ويعرفها كوربا (2019) بأنها القدرة على القيام بعمل ما بشكل صحيح، والذي يتطلب مجموعة مختلفة من المهارات والمعرفة، والتي تكون محددة الأدوار كل منها، فالكفاءة بالنسبة لكوربا دائماً ما تكون محددة للدور (جابر وآخرون، 2021).
- وتعرف (مهيبل، 2019) الكفاءات على أنها تركيبة من المعارف والمهارات التي تمكن الفرد من أداء عمله، فهي إذناً مرتبطة بالعمل وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، وأيضاً للكفاءات عدة أشكال المعرفة، المهارة، القيم والسلوكيات.
- ويعرفها مارتيني وآخرون (2020) على أنها سمة أساسية للشخص تتكون من المعرفة والمهارات والسلوك الذي له علاقة سببية مع أداء العمل غير العادي أو فعالية العمل (جابر وآخرون، 2021).
- كما يعتبر مجلس الخزينة الكندية أنها المعرفة والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يطبقها الموظف في أداء عمله (جابر وآخرون، 2021).

2-2- طبيعة القدرات والكفاءات المقاولاتية ومحدداتها

كلمة "المقاوّل" مشتقة من المصطلح الفرنسي *entreprendre* يصف هذا المصطلح بشكل غير مباشر الفرد الذي يتمتع بالقدرة على الابتكار والتطوير والتعرف على الفرص وتحويلها إلى أفكار قابلة للتنفيذ وقابلة للتسويق، وإضافة قيمة من خلال الوقت والجهد والمال والمهارات. كما أنه يعكس القدرة على تحمل المخاطر، والقدرة على تنفيذ الأفكار (بينيتا وآخرون، 2023)، تختلف الآراء حول ما إذا كان المقاوّل فرداً يولد بالفطرة قادراً ومؤهلاً لأن يخوض غمار المقاولاتية أو تم تطوير القدرات المقاولاتية والمعرفة والكفاءة فقط من خلال التدريب والخبرة (كوني، 2012). نظراً لأن النشاط المقاولاتي يتأثر بشكل كبير بالتعليم والتدريب، يقول جيب (1987) أن الدور المقاولاتي يمكن اكتسابه ثقافياً وتجريبياً. وأكد درازين (1985) أيضاً أن القدرة والكفاءة المقاولاتية هي نظام يمكن تعلمه (بينيتا وآخرون، 2023) من خلال هذه الآراء يمكننا أن نؤكد أننا إذا أردنا أن نطور القدرات المقاولاتية للأفراد فما علينا إلا أن نركز على البرامج التعليمية والأدوات التدريبية الخاصة .

المقاولين ومؤسستهم هم محركات خلق الثروة الفردية والمجتمعية هكذا يرى (ليختنشتاين وليونز، 2001)، كما أنه يصف المقاولين بأنهم أفراد يختلفون في خصائصهم الشخصية، وقدراتهم، ومستوى كفاءاتهم، فهم يحتاجون إلى خطط عمل مختلفة لتحسين قدراتهم، ويرى أيضاً أن نمو القدرات والكفاءات يتطلب مستوى معيناً من التغيير، تؤكد دراسة (شو وسورينسن، 2019) أن القدرات والكفاءات المقاولاتية يمكن تعلمها، كما أن الخبرة وخوض غمار المقاولاتية عبر العديد من المؤسسات يرفع من مستوى كفاءة المقاوّل ويقوى من قدراته المقاولاتية.

يتفق العديد من الباحثين والعارفين بعالم المقاولاتية أن القدرات المقاولاتية تعتبر حاسمة جداً للنجاح في بداية المشروع، إلا أنها تصبح أقل أهمية مع نضوج المشروع بحيث تحل محلها الكفاءة المقاولاتية لتواصل الاستمرار في تحقيق النجاح، لكنهم يختلفون في تحديد فيما تتمثل هذه القدرات والكفاءات، فالقدرات المقاولاتية عند (تشاو وآخرون، 2016) تتمثل في الاستقلالية والابتكار والمجازفة والاستباقية، أما دي ماسيس وآخرون (2017) يرى أن القدرات المقاولاتية تتمثل في كل العمليات والروتينات التي تدخل في المجال المقاولاتي بداية من استكشاف الفرص وتطويرها الى غاية استغلالها (بينيتا وآخرون، 2023)، أما القدرات المقاولاتية عند (تشانغ وآخرون، 2008) فتتمثل في القدرة على التسويق والقدرة على التواصل، القدرة على التعلم، القدرة على الابتكار بالإضافة الى القدرة على المخاطرة للاستفادة من الموارد من خلال استكشاف واستغلال الفرص، أما (ماكلياند، 1987) فيرى أن القدرات المقاولاتية تتمثل في القدرة على رؤية الفرص، والقدرة التصرف بناءً على هذه الفرص، القدرة على التعامل مع الآخرين، بالإضافة الى القدرات الشخصية الأخرى والمتمثلة في الاستباقية والحزم، أخذ زمام المبادرة.

أما بالنسبة للكفاءات المقاولاتية فيرى (ماكلياند، 1987) أن الكفاءات المقاولاتية تتمثل في ثلاث محددات حاسمة مميزة للمقاولين الناجحين وهي المبادرة، الدافع للإنجاز والالتزام تجاه الآخرين، ومن سمته يرى مونغوني (2013) أن الكفاءة المقاولاتية تتمثل في سبع عوامل وهي الجودة، تحديد الأهداف، المخاطرة المحسوبة، الإقناع والتواصل، التخطيط والمراقبة المنهجيتين، البحث عن المعلومات، الثقة بالنفس والحرية (بينيتا وآخرون، 2023) في حين حدد (ميشال وآخرون، 2013) ثلاثة عشر (13) عاملاً للكفاءة المقاولاتية وهي (التعرف على الفرص، تقييم الفرص، إدارة وتخفيف المخاطر، نقل رؤية مقنعة، الطاقة والمثابرة، الحل الإبداعي للمشكلات/الخيال، الاستفادة من الموارد، الاستفادة من البيئة المحيطة، خلق القيمة، التركيز والتكيف، المرونة، القدرة على الحفاظ على الشعور بالثقة بالنفس، بناء الشبكات واستخدامها).

3-2- طرق قياس القدرات والكفاءات المقاولاتية

لقد أصبح قياس وتقييم الكفاءة والقدرات المقاولاتية قضية مهمة للغاية في عالم المقاولاتية والمؤسسات المصغرة، حيث ساهمت بعض العوامل في ذلك ومنها:

- (أ) تحويل التركيز في إستراتيجيات الدول في مجال المؤسسات المصغرة والمقاولاتية من الكمية إلى النوعية، بمعنى عدم الاهتمام بالحث لإنشاء أكبر عدد ممكن من المؤسسات المصغرة الى الاهتمام بدعم المؤسسات المصغرة المبتكرة والمبدعة فقط.
- (ب) المقارنات الدولية حول نجاعة وعدد المقاولاتية والمؤسسات المصغرة المساهمة في الاقتصاد.
- (ج) الانتقال من توجه الدولة القائم على إنشاء مؤسسات كبرى وعملاقة من أجل امتصاص البطالة الى فتح المجال للشباب البطال لإنشاء مؤسسات خاصة به وإشراكه في عملية امتصاص البطالة، وهذا بتوجيه نحو الاستثمار في مجالات قابلة للاستمرار .
- (د) بداية الاعتراف بالمؤسسات والمقاولات غير الرسمية وغير مسجلة، ووضع التسهيلات أمامها من أجل دعمها للانخراط في العملية الاقتصادية.

ومع ذلك، فإن الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية حول قياس الكفاءة والقدرة المقاولاتية عند المقاولين وأصحاب المؤسسات لا تكاد تذكر، إذ أنه لازال الباحثون يستخدمون المقاييس المتعارف عليها مثل مقاييس الشخصية، مقاييس الكفاءة السلوكية، مقاييس الذكاء والى غير ذلك من المقاييس والاختبارات والاستبيانات الخاصة بالقدرة والكفاءات، إن القياس يتطلب تحديد ما يجب قياسه (ستراكا، 2004) ومن أجل توفير مواصفات المقياس، يجب تقديم إطار تشخيصي عام يتكون من ثلاثة مستويات متميزة بشكل صحيح: الظروف الخارجية (المواقف والمنتجات)، والحلقات الفعلية التي يدركها الفرد (مثل السلوك، والعمليات المعرفية، والمعلومات التي تم إنشاؤها بشكل فردي، والدوافع، الظروف المحيطة بالفرد ضمن نطاق المقولة أو المؤسسة المصغرة)، والظروف الداخلية الشخصية (مثل المعرفة والمهارات الاتجاهات). ترتكز عملية التقييم في هذا السياق، في الحكم على الكفاءات المرصودة مقابل معايير محددة، على سبيل المثال نجد مقاييس الذكاء المتعارف عليها تمنح المبحوث نسبة أو قيمة عن الذكاء الذي يحوزه بناءً على المعايير العامة المحددة للذكاء، بينما لقياس الذكاء عند المقاول أو صاحب المؤسسة يجب أن ترتكز المعايير حول كل ما له علاقة بالمقولة أو المؤسسة فقط وهذا لنستطيع أن نكون موضوعيين حول قدرة الذكاء.

ولذلك، يمكننا أن نوصى بما أوصى به الإتحاد الأوروبي حول تقييم الكفاءة (ستراكا، 2004)، أنه من أجل تحديد وتقييم الكفاءة والقدرة المقاولاتية يجب:

(أ) وصف دقيق للمهام والمتطلبات (الشروط الخارجية)

(ب) تحديد ووصف السمات النفسية التي يجب أن يمتلكها المقاول أو التي تراكمت لديه في مجال المؤسسة أو المقولة بالتحديد .

وبالرغم من قلة المحاولات لإعداد مقياس خاص بقياس القدرات والكفاءات المقاولاتية، إلا أنه واستناداً للمعايير والعوامل المختلفة السالفة الذكر تقدم بعض الباحثين بإسهامات من أجل قياس القدرات والكفاءات لدى المقاولين ومن بين هذه الإسهامات نذكر الآتي:

- مقياس توماس لانس وآخرون (لانس وآخرون، 2005)

استند هذا المقياس على تصنيف مان وآخرون. (2002) للكفاءات الأساسية للمقاولاتية، تم استخدام ثلاث إجراءات للقياس والتي تسلسلت في (1) إجراء التقييم الذاتي، (2) إجراء تقييم الأقران و(3) إجراء تقييم الخبراء. يتكون استبيان التقييم الذاتي من ثلاثة أجزاء. في الجزء الأول من التقييم الذاتي، كان على المقاولين الإجابة على عدة أسئلة حول أنفسهم وأعمالهم (التعليم، الخبرة العملية، نوع العمل، الهدف النهائي). وفي الجزء الثاني، كان على المقاولين تصنيف أهمية الكفاءات المقاولاتية المختارة البالغ عددها 22 كفاءة. وفي الجزء الثالث، كان على المشاركين تقييم العبارات التي تتوافق (إيجاباً أو سلباً) مع هذه القدرات على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط. وقد تم تصميم استبيان مماثل لتقييم النظراء (الزملاء المهنيين) بناءً على استبيان التقييم الذاتي. في هذا التقييم كان على النظير (الزميل المهني) الذي اختاره المقاول أن يقيم زميله المهني بناءً على نفس البيانات التي تم استخدامها في التقييم الذاتي. وأخيراً تم تطوير تقييم الخبراء. وكان على الخبير أن يقيم المقاول بالنسبة للثنتين والعشرين كفاءة المختارة، على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط.

4-2- تصنيف الكفاءات:

- تصنيف إيرينيك وروزنستيل للكفاءات (جلاس ومترينخ، 2020)

يصنف إيرينيك وروزنستيل الكفاءات الى أربع فئات مختلفة:

• **الكفاءات الشخصية:** والتي تصف التصرفات الانعكاسية والتنظيمية الذاتية للشخص. ومن الأمثلة على ذلك القدرة على تقييم مهارات الفرد.

• **كفاءات التواصل الاجتماعي:** والتي تساهم في الإجراءات التواصلية إلى جانب التفاعلات الأساسية مع الآخرين.

• **الكفاءات الموجهة نحو النشاط والتنفيذ:** والتي تحسب فيها كافة القدرات التي تساهم في التصرف بنفسه. وهي تشمل الإرادة لتوجيه تصرفات الفرد نحو تنفيذ الخطط إلى واقع ملموس.

• **الكفاءات المهنية المنهجية:** وهي التي يحتاجها الإنسان من أجل حل المشكلات الموضوعية، تطبيق المعرفة والمهارات والأساليب المهنية هو جزء منها. في حين يمكن تطبيق المنهج المقدم لدراسة فئات مختلفة، فإن تركيز هذا البحث ينصب على الكفاءات المهنية المنهجية.

- تصنيف كاتز Katz (1974) (حمدي، 2019)

يصنف كاتز الكفاءات الى ثلاث أنواع وهي:

• **المهارات التقنية:** والتي تتمثل في المعرفة من الخبرة، المعرفة الخاصة، القدرة الوظيفية، الأدوات التقنية أو الخاصة في نظام معين.

• **المهارات البشرية:** وتتمثل هذه المهارات في فرق العمل، التعاون المشترك، التنمية الذاتية، التعاطف، الاتصال.

• **المهارات التصورية:** وتشمل المهارات التصورية التفكير العام، التعرف على الحالات المعقدة، الابتكار، الوعي بالتغيير، التقييم.

- تصنيف ثومين Thommen (1995) (حمدي، 2019)

يصنف ثومين الكفاءات الى أربعة أنواع وتتمثل فيما يلي:

• **الكفاءات الوظيفية:** وهي القدرية المتعلقة لخلق سلسلة القيمة بالإضافة الى المعرفة الخاصة .

• **الكفاءات الاجتماعية:** وهي تلك الكفاءات غير إدارية والثقة في الذات والقدرة على التعاون بالإضافة الى المسؤولية وتطوير النظام الاجتماعي.

• **الكفاءات النظامية:** تتمركز الكفاءات النظامية على مستوى الفهم ومنها فهم التعقيدات وفهم التداخلات، فهم الحركية.

• **الكفاءات المنهجية:** وهي كفاءات الأعمال الأساسية والعملياتية وكفاءات حل المشكلات، مهارات اتخاذ القرارات.

- تصنيف جيريج Gerig (1998) (حمدي، 2019)

يصنف جيريج الكفاءات الى أربعة أنواع وهي:

- **المؤهلات الوظيفية:** وتتمثل في المهارات الوظيفية والمهارات التقنية، ومهارات خاصة بالمهام.
- **الكفاءات الاجتماعية:** وهي التقييم الذاتي، مهارات الاتصال، مهارات التعاون والتداخل، اليقظة، حل الصراعات.
- **الكفاءات الإبداعية:** وتتمثل في الابتكار، التفكير، الأصالة، حل المشكلات.
- **الكفاءات الإدارية:** وتتمثل في المؤهلات التصورية والمؤهلات المنهجية.

3- القيادة

3-1- تعريف القيادة

لغة: (عمر، 2008) (أبو العزم، 2020)

القيادة: هي قوة التأثير في نشاط فرد أو مجموعة بغية تحقيق الهدف.

القيادة: القدرة على معاملة الطبيعة البشرية أو على التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف مشترك بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم.

قيادة الشعب: تدير شؤون الشعب وترأسه.

قَادَ الْقَرْسَ: مَسَى أَمَامَهُ آخِذاً بِمَقْوَدِهَا.

اصطلاحا:

يقول نابليون بونابارت "القائد هو تاجر الأمل" (الفقي، 2008)، كما يقول كذلك فينس لومباردي أن القادة يصنعون ولا يولدون إنهم يصنعون من خلال الجهد الشاق، إنه الثمن المترتب على نا جميعا دفعه من أجل تحقيق أي هدف يستحق العناء (الفقي، 2008)، لقد تم تناول مصطلح القيادة والقائد من زمن بعيد حتى أنه تم طرح الآلاف من الكتب حول القيادة ولا زال الإسهام في الحديث عن القيادة وتحديد مفاهيمها إلى يومنا هذا، فمفهوم القيادة توسع كثيراً إلى درجة اضحى من الصعب تحديد مفهوم دقيق يتفق عليه الجميع، فمنهم من يتناوله من جانب المنصب والوظيفة وآخر يتناوله من جانب الشخصية وبعضهم يتناوله من خلال النتائج المحققة، بالإضافة إلى من يتناوله باعتباره عملية، وفي ما يلي نعرض بعض هذه التعاريف:

- يعرف ستو جدل STO Gdill (1950) بأنها العملية التي من خلالها يتم التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد أهدافها، وتنفيذها (عطية، 2001).
- أما رنزيكس ليكرت Rensis likert (1961) فيعرف القيادة بأنها قدرة الفرد على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم للعمل لأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة (حريم، 2013).
- في حين يعرف فيدلر Fiedler (1967) بأن القيادة عبارة عن أفعال معينة يؤديها القائد داخل الجماعة من أجل توجيه ومساندة وتأزر ما يقوم به أعضاء الجماعة من أعمال (عطية، 2001).
- ويعرف روبنس (1989) القيادة بأنها عملية تفاوض بين القائد ومرؤوسيه (الحريري، 2008).

- ويعرفها روبرت م. فولمر Robert M. Flumer (2000) بأنها القدرة على إقناع الآخرين للسعي لتحقيق أهداف معينة، ومهارة إيصالهم إليها (حريم، 2013).
- كما يعرف (عطية، 2001) القيادة فن التأثير الذي يقوم به الشخص من أجل اتحادهم وتجميعهم وتوحيد جهودهم وتنسيقها ويقوم بضرب المثل لأعضاء الجماعة في الأعمال والتصرفات بما يضمن ولائهم وطاعتهم وتعاونهم بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.
- أما (نجراني، 2007) يعرف القيادة على أنها علاقة تأثير اجتماعية (بين الأشخاص) بين شخصين أو أكثر يعتمدون على بعضهم البعض لتحقيق أهداف مشتركة معينة في موقف جماعي، كما يرى أن تساعد القيادة الفعالة الأفراد والجماعات على تحقيق أهدافهم من خلال التركيز على احتياجات صيانة المجموعة (حاجة الأفراد إلى التوافق والعمل معاً من خلال وجود معايير مشتركة).
- ويعرفها (الحريري، 2008) فتعرف القيادة بأنها قدرة الفرد على تحويل السلطة الممنوحة له في إدارة الأفراد الى قوة جذب وإقناع من شأنها استمالة المرؤوسين ومساندتهم في إطلاق قدراتهم وتقديم مبادراتهم وإبداعاتهم واكتشاف مواهبهم والقدرة على إقناعهم في العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة بأسلوب لبق قائم على الحوار الموضوعي والوضوح والعدالة واحترام وجهات النظر المختلفة وذلك لتحقيق حاجات المؤسسة من جهة وإشباع حاجياتهم الشخصية من جهة أخرى، وهي فن التعامل مع الأفراد وحثهم على العمل الجماعي المنتج مع المتابعة المستمرة للتغيرات المتلاحقة للاستفادة منها في التطوير والبناء.
- أما (ماكسويل، 2009) القيادة هي التأثير، لا أكثر ولا أقل وهي تنمو يومياً وليس يوماً واحداً.
- ويعرف (جرينت، 2010) القيادة على أنها النشاط الذي يمارسه شخص ما يحتل موقعاً وظيفياً عليهم رأسي - عادة ما يكون رسمياً - يتيح له الموارد اللازمة ليقود.
- ويعرف قبسون Gibson القيادة هي عملية التأثير على الجماعة في موقف معين، ووقت معين وظروف معينة، لإثارة الأفراد ودفعهم للسعي برغبة لتحقيق أهداف المنظمة مانحة إياهم خبرة المساعدة على تحقيق أهداف مشتركة والرضا عن نوع القيادة الممارسة (حريم، 2013)
- ويعرفها (بشير المغربي، 2013) بأنها العنصر المؤثر والرئيسي في النشاطات من أجل الوصول بقدرات الفرد الى أقصى طاقة في كافة النواحي البدنية والعقلية والعصبية والنفسية والاجتماعية.
- ويعرف (بشاري وآخرون، 2017) أن القيادة هي مجموعة الخصائص المميزة للأشخاص تم إدراكهم على أنهم قادة.

2-3- أهمية القيادة:

تلعب القيادة دوراً أساسياً في التأثير على سلوك الأفراد والجماعات وفي مستوى الأداء لديهم (الحريري، 2008) فلا بد للمجتمعات البشرية من قيادة تنظم شؤونها، لقد جاء في السيرة النبوية أنه ما وجدت جماعة من المسلمين إلا وكان على رأسهم قائد يقودهم وهذا امتثالاً لما أمرنا به نبينا محمد عليه الصلاة والسلام في الحديث الذي رواه أبو داود والنسائي " إذا كنتم ثلاثة فأمروا أحدهم " (البشير المغربي، 2016) بمعنى وجب عليهم أن يجعلوا على رأسهم قائداً يأتمروا لأمره لكي لا

يختلفوا في الرأي حتى إن اختلفوا يكون بينهم قائداً يربح الرأي الأحسن للجماعة، ولأهمية القيادة والقائد نستذكر المقولة الشهيرة للجنرال الفرنسي نابليون بونابرت أثناء حملته العسكرية التي قادها على مصر عام 1798، بجيش قوامه 36 ألف مقاتل (جيش من الأرناب يقودهم أسد، أفضل من جيش من أسود يقودهم أرنب)، فللقادة أهمية بالغة في العديد من مجالات الحياة العسكرية والسياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الإنسانية ... الخ ويمكن أن نعدد هذه الأهمية في النقاط الآتية (الحري، 2008) (العساف، 2019) (حريم، 2013) (روديك وآخرون، 2012) (البشير المغربي، 2016):

- تعتبر القيادة صورة فعالة للربط ما بين الأفراد والمصادر المتوفرة في المؤسسة معا، إذ أنها ذلك الرابط بين العمال وبين المخططات والتصورات المسطرة من قبل المنظمات والمؤسسات .
- الاهتمام بالقيم الإنسانية واحترام المواهب الفردية المتميزة والعمل على إيجاد مناخ وبيئة عمل تساعد على التميز والإبداع وتحمل المخاطر وتفويض السلطات.
- التأثير على السلوك الإنساني بصفة عامة عن طريق الإثابة للمرؤوسين فرصة الإسهام في كل العمليات بهدف تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان.
- السيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء، فالقيادة قادرة على تحديد المشكلات المحتملة في وقت مبكر وحلها بسرعة.
- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة، كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.
- مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة ونقلها من الواقع الحاضر الى الأفضل، إذ أن القيادة لديها الرؤية الكافية والحماس والحب والثقة والعاطفة والقيم والإدراك والدافعية والقوة والسياسة والعمل بروح الفريق والتغذية الراجعة والاتصال الفعال الذي يساعد على ذلك.
- تنسيق جهود أفراد الجماعة وتحفيزهم والتأثير عليهم للوصول الى الأهداف المحددة وتسهيل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة بسرعة، حيث أن القيادة تجعل إدارة المؤسسات أكثر مرونة وفعالية.

3-3- نظريات القيادة

قام العديد من الباحثين بدراسة ظاهرة القيادة والتعرف على جميع المتغيرات المرتبطة بها ومدى فعاليتها فهناك العديد من النظريات التي تناولت هذه الظاهرة وأسهمت في شرحها ومن بين أهم هذه النظريات هي (البشير المغربي، 2016) (عطية، 2001):

- نظرية الرجل العظيم Great man theory :

وهي أول النظريات التي ظهرت في مجال القيادة إذ يرجع ظهورها الى توماس كاريل عام 1910 عندما بين أن التقدم الذي حدث في العالم هو من إنتاج رجال عظماء وهذا يعني أن القائد يولد بخصائص قيادية معينة لا يتصف بها غيره، وتناولت العديد من الدراسات هذا التصور معللين ذلك الى أن القادة العظام يرثون الخصائص القيادية مثل العديد من الملوك والسلاطين الذين يُورثون الملك لأبنائهم أو أفراد من الأسر الحاكمة، أي أن عامل الوراثة له دور أساسي في بروز القادة، لكن ورغم كل الحجج التي قدمت من طرف أصحاب هذا الطرح إلا مفهوم القيادة لا يفسر علينا

الأساس إذ أن كثيراً من أبناء الملوك والحكام يتسمون بسِمات تشبه خصائص القائد إلا أنهم لم يكونوا ذو تأثير كبير في المجتمع.

- نظرية السمات Trait theory:

تركز هذه النظرية على شخصية القائد وخصائصه وهناك خمسة أنواع للسمات القيادية والمتمثلة فيما يلي:

السمات الجسمية مثل: الصحة، الطول، العرض، الحيوية، قوة العضلات .. الخ .

السمات المعرفية ومنها: الذكاء، الثقافة، القدرة على التنبؤ بالمستقبل، قوة الذاكرة، الإدراك، التفكير .. الخ.

السمات الاجتماعية مثل: طريقة التعامل، كسب الآخرين، فنيات التواصل... الخ.

السمات الانفعالية مثل: الذكاء الانفعالي، قوة الإرادة، الثقة بالنفس، وضبط النفس .. الخ.

السمات العامة مثل: جمال المظهر، الأمانة، التمسك بالقيم، الذوق العام... الخ.

- النظرية الموقفية Situational theory:

تقوم أسس هذه النظرية على المواقف والظروف البيئية المحيطة بالقائد، بحيث أن ظهور القائد لا يتوقف على سمات الشخصية التي يمتلكها، بل على العوامل والظروف التي تتعلق بالموقف الذي يكون فيه فلكل موقف قيادي، سمات خاصة ومحددة يتم في ضوءها اختيار القائد المناسب، فمن يصلح للقيادة في مرحلة قد لا يكون مناسباً لمرحلة أخرى وأحوالٍ مغيرة، ففي العديد من الحروب وبعد موت القادة يتسلم قيادة الجيوش عناصر دون أن يتم الترتيب لذلك.

- النظرية التفاعلية Interactivity theory:

ترى هذه النظرية أن القيادة هي عملية تفاعل بين الأفراد والقائد والموقف، بمعنى أن القيادة هي محصلة تفاعل بين موقف يستدعي الإبداع والابتكار وبين مهارات إنسانية قادرة على التفاعل مع هذا الموقف، وذلك من أجل مساعدة مجموعة من الأفراد على تحقيق رغباتهم وأهدافهم، فالمعيار الأساسي هنا يتمحور حول قدرة القائد على التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة وأعضاء المنظمة وقيادة الجميع نحو الأهداف المنشودة بنجاح وفعالية، كما تركز هذه العملية التفاعلية على أربعة أبعاد وهي: أفراد عاملون، مناخ تنظيمي، مدى التنسيق والتعاون بين الأفراد والعاملين، مدى الاختلاف في وجهات نظر الأفراد والعاملين.

- النظرية الوظيفية Interaction theory:

تنظر هذه النظرية الى القيادة على أساس أنها مجموعة الوظائف والأدوار التي يقوم بها القائد لتحقيق أهداف الجماعة وتمثل هذه الوظائف في كل من:

- التخطيط لتحقيق أهداف الجماعة.
- رسم السياسات التي تسير عليها الجماعة.
- تحديد الإطار الفكري للجماعة (الأفكار، المعتقدات، القيم ...).
- تكوين وتدريب أفراد الجماعة ومدهم بالمشورة اللازمة التي تخدم أهداف الجماعة.
- إدارة الجماعة وتسييرها عن طريق إحداث التفاعل بين أعضائها وتنسيق الجهود.
- ادارة الوساطة في حالة النزاعات والسعي الى حل الصراع والخلاف الذي ينشأ بين أفراد الجماعة.

- إصدار أوامر الثواب والعقاب الذي يؤدي الى تماسك الجماعة واستمراريتها.

4-3- أنماط القيادة:

عبر التاريخ ظهر العديد من القادة العظماء أثروا في مجتمعاتهم وقادوا الآلاف من الأفراد حتى منهم من غير مجرى التاريخ، ولكن كان لكل قائد أسلوبه الخاص في قيادة المجتمعات والأفراد والمنظمات، فمنهم من كان دكتاتورياً ومتسلطاً وآخر ديمقراطي وتشاركي، وغير ذلك من الأساليب التي غالباً ما حددتها المواقف والظروف وثقافة الأفراد والعديد من العوامل، وفيما يلي نطرح أشهر أنماط القيادة الشائعة وهي (نجراني، 2007) (البشير المغربي، 2016) (عطية، 2001):

- **القيادة الديمقراطية:** وتسمى أيضاً القيادة التشاركية، ويشار إليها بالقيادة المتنورة فالقيادة الديمقراطية هي أسلوب يعمل على الثقة والنزاهة والاستقامة والانفتاح فالقائد يتخذ القرارات بناءً على مدخلات كل عضو في الفريق. على الرغم من أن القائد هو الذي يتخذ القرار الأخير، إلا أن كل موظف له رأي متساوٍ في اتجاه المشروع، غالباً ما يتمتع القادة الديمقراطيون بخصائص الشمولية والتعاونية، متواصل، فعال، متمكن، داعم ومتعاطف، بناء للثقة، قوة ذكائه العاطفي.
- **القيادة الدكتاتورية:** وتسمى أيضاً التسلطية أو الإرغامية وفيها تتركز السلطة في يد القيادة، فالقائد هو من يتخذ القرار بنفسه ويرسم سياسة الجماعة ودور كل فرد فيها كما يستخدم فيها أسلوب التهديد والوعيد والتخويف لإرغام العاملين أو الأفراد على طاعته والالتزام بالتعليمات والعمل على تطبيقها، فيتبعه المرؤوسين خوفاً منه لا حباً فيه، وهذا النمط من القيادة تسود فيه ملامح الإحباط على وجوه الأفراد وتدني الروح المعنوية لديهم بالإضافة الى تعطيل قدرتهم على الإبداع والابتكار، هذا من جهة ومن جهة أخرى تسود ملامح القائد عدم الثقة، والخوف من الانقلابات على وجه القائد فهو لا يثق إلا في نفسه فقط.
- **القيادة المتساهلة:** يستعمل هذا الأسلوب بكثرة بالجمعيات وتجمعات الأفراد والمنظمات التطوعية حيث يترك القائد أفراد الجماعة يعملون وفق ما يقررون ويرون أنه مناسب، وهذا الأسلوب يعتبر أقل الأساليب فعالية وأقل كفاءة في العمل بصورة عامة ويرجع ذلك لغياب التماسك بين أفراد الجماعة.
- **القيادة الكاريزمية:** تأخذ القيادة الكاريزمية بعداً كبيراً في الجماعة أو المنظمة وهي أكثر وضوحاً عندما تكون هناك درجة عالية من عدم اليقين يكون القائد قادراً على الخروج بنجاح، إذ أن القائد الكاريزمي يهدف للحصول على أتباع راغبين في تحقيق أهداف الجماعة، كما يتمتع بالعديد من الخصائص التي تجعله يبرز من ضمن القادة الناجحين ومن أهم هذه الخصائص ما يلي:

- الرؤية المستقبلية والتمتع بحس التنبؤ بوقوع المشاكل وهذا ما يساعده على إيجاد الحلول اللازمة في الآجال الحميدة
- حس المخاطرة إذ أن القادة الكاريزميون من أجل تحقيق رؤيتهم المستقبلية يتحملون قدراً كبيراً من المخاطرة.
- المعرفة الواسعة وقابلية تطبيقها على المشكلات التي من المحتمل أن تواجهها.

- الإيمان بمساهمة المرؤوسين في التخطيط والتسيير والإبداع والابتكار ومنحهم الدعم الكامل بالإضافة الى تقديم التوجيهات اللازمة لهم عند الحاجة.
- إنهم يتصرفون بشكل مختلف في المواقف المختلفة وليس لديهم أسلوب واحد أو علامة محددة، كما أنه يؤثر على مرؤوسيه من خلال التعبير عن إعجابه بأعمالهم وإنجازاتهم.
- يقوم القادة الكاريزميون بالتضحية بأنفسهم وينخرطون في سلوك غير تقليدي لإظهار الشجاعة والقناعات حول الرؤية.
- القيادة التحويلية: تتبع القيادة التحويلية نماذج قيادية مختلفة، إذ يقوم القائد بتحفيز مرؤوسيه وإثارتهم فكرياً ويلهمهم لأداء يفوق توقعاتهم من خلال لغة الخطاب الملهم والمهيج للأحاسيس، يقوم القائد بتحويل أتباعه إلى أشخاص يرغبون في تحقيق الذات من خلال توجيه مرؤوسيه الى تحديد الأهداف التي يمكن تحقيقها وتحديد أدوار كل فرد بالإضافة الى متطلبات المهمة، كما يستخدم القائد نظام المكافآت بشكل فعال للغاية لتحقيق الأهداف التنظيمية ووضع معايير جديدة.

5-3 اكتشاف العناصر القيادية:

تمر هذه العملية بست مراحل أساسية هي (العساف، 2019):

- مرحلة التنقيب: تحديد مجموعة من الأشخاص ودراسة واقعهم من كافة النواحي.
- مرحلة التجريب: وهي اختبار وتمحيص المجموعة المختارة في المرحلة السابقة، بحيث تكون تحت المراقبة والملاحظة من خلال الممارسات اليومية والمواقف المختلفة ومن خلال اختبار القدرات الإنسانية والذهنية والفنية لديهم.
- مرحلة التقييم: تُقيم فيها المجموعة بناءً على معايير محددة سابقاً، حيث يكتشف فيها جوانب القصور والتميز والتفاوت في القدرات.
- مرحلة التأهيل: يتضح مما سبق جوانب القصور والضعف في الشخصيات، وبناءً عليه تحدد الاحتياجات التدريبية حسباً تقتضيه الحاجة العملية ويختار لهذه البرامج المدربين ذوي الخبرة والتجربة والإبداع.
- مرحلة التكليف: بعد التدريب والتأهيل يختار مجموعة منهم في مواقع قيادية متفاوتة المستوى والأهمية لفترات معينة لنضع الجميع على محك التجربة.
- مرحلة التمكين: بعد أن تأخذ هذه العناصر فرصتها من حيث الممارسة والتجربة تتضح المعالم الأساسية للشخصية القيادية لكل واحد منهم ثم تفوض لهم المهام حسب قابليتهم لها ومناسبتها لهم.

4- الاتصال

1-4 تعريف الاتصال

لغة: (عمر، 2008) (أبو العزم، 2020) (أنيس وآخرون، 2004)

اتصال: الارتباط في الملامسة والالتئام = ضد الانقطاع ومنه: الاتصال في صفوف الصلاة.

مصدر إنَّصَلَ: قَرَّرَ الاتصال بِهِ مُباشرةً: الالْتِقَاءُ بِهِ، الاتصال المُباشِرَ جَعَلُوا نُقْطَةَ الاتصال فِي: نُقْطَةُ المُلتَقَى، الوُصْلُ
كَانَ عَلَى اتصال دَائِمٍ بِهِ: دَائِمُ اللِّقَاءِ بِهِ
أَرَادَ الاتصال بِهِ هَاتِفِيًّا: أَي التَّحَدَّثَ مَعَهُ هَاتِفِيًّا
وَسَائِلُ الاتصال بَيْنَ النَّاسِ: الْوَسَائِلُ الَّتِي يَتِمُّ عِبْرَهَا اللِّقَاءُ أَوْ التَّفَاعُلُ بَيْنَ الْأَفْرَادِ وَالْجَمَاعَاتِ أَوْ الإِدَاعَةُ وَالتَّلْفِزَةُ وَالصُّحُفُ
اتصال ثَقَافِيٌّ: تَبَادُلُ الْمَعْلُومَاتِ وَالْأَنْشِطَةِ الْفَنِّيَّةِ وَالْفِكْرِيَّةِ وَتَفَاعُلُهَا
اتصالاتٌ سِلْكِيَّةٌ وَلَا سِلْكِيَّةٌ: الْإِرْسَالُ وَالبَثُّ وَالاستِقْبَالُ بِالْوَسَائِلِ الْكَهْرَبَائِيَّةِ الْمُغْنَطِيسِيَّةِ سِلْكِيَّةٌ أَوْ لَا سِلْكِيَّةٌ
نقل المعلومات بين نقطتين أو أكثر عِبْرَ الأسلاك أو عِبْرَ قناة اتصالات
وسائل اتصالات: الوسائل التي يَتِمُّ بها الاتصال بين الأفراد، وأهمها: المكاتبات، والنشرات والإذاعة والتلفزيون
اصطلاحاً:

في عام 1832 جرى اختراع التلغراف على يد سامويل مورس Samuel Morse وفي عام 1873 بدأ عصر اللاسلكي
بأكتشاف الموجات الكهرومغناطيسية على يد غولييلمو ماركوني Guglielmo Marconi، وفي عام 1895 ميلاد السينما
على يد الأخوين لويس وأوغست لوميير Louis and Auguste Lumiere، وفي عام 1890 البدايات الأولى لنقل
الصوت عبر الأثير، لكن الراديو لم يصبح حقيقة إلا في سنة 1920. أما في عام 1923 اخترعت الطريقة الإلكترونية لاختبار
الصور المرسله لاسلكياً على يد بايرد Baird وبدأ عصر التلفاز علمياً وأخذ ينتشر تجارياً منذ عام 1936، معني الاتصال
لم تتغير منذ قرون من عصر القبيلة والحضارة القديمة الى يومنا هذا، وإنما ما تغير هو بروز مستحدثات وهيكل لتوسيع
وظائفه ومد نطاقها فقط وفيما يلي نعرض التعاريف بحسب تسلسلها الزمني لمتابعة توسع مفاهيم الاتصال هي:

- عَرَفَ (كولي، 1909) الاتصال بأنه الآلية التي من خلالها توجد العلاقات الإنسانية وتتطور، أي كل رموز العقل
ووسائل نقلها عبر المكان وحفظها في الزمان. ويشمل التعبير عن الوجه، والمواقف والإيماءات، ونغمات الصوت،
والكلمات، والكتابة، والطباعة، والسكك الحديدية، والبرقيات، والهواتف، وأي شيء آخر قد يكون أحدث إنجاز
في غزو المكان والزمان. كل هذه العناصر مجتمعة، في تعقيد تركيبها الفعلية، تشكل كلاً عضوياً يتوافق مع الكل
العضوي للفكر الإنساني؛ وكل شيء في طريق النمو العقلي له وجود خارجي فيه. كلما نظرنا إلى هذه الآلية عن
كثب، كلما بدت علاقتها بالحياة الداخلية للبشرية أكثر حميمية، ولا شيء سيساعدنا على فهم الأخيرة أكثر من هذا
الاعتبار.

- كما عَرَفَ (لوندبيرغ، 1939) الاتصال بأنه التفاعل عن طريق العلامات والرموز، قد تكون الرموز إيمائية أو
مصورة أو تشكيلية أو لفظية أو أي شيء آخر يعمل كمحفزات للسلوك الذي لا يمكن أن يثيره الرمز نفسه في
غياب شروط خاصة للشخص الذي يستجيب. وبالتالي فإن الاتصال هو فئة فرعية تحت التفاعل، أي شكل
التفاعل الذي يحدث من خلال الرموز.

- أما كارل هوفلاند (1948) عَرَفَ الاتصال بأنه العملية التي يقوم بموجبها شخص باعتباره مرسل بإرسال رسالة
والتي هي مثير بقصد تعديل أو تغيير سلوك الآخرين باعتباره مستقبل (راكان وآخرون، 2001).

- وبالنسبة لبرلسون وستاينر (1964) فيرى أن الاتصال هو عملية نقل المعلومات والأفكار والوجدان باستعمال الرموز والصور والكلمات والأشكال والرسومات (راكان وآخرون، 2001).
- أما ولبورشرام (1977) فيرى أن الاتصال هو المشاركة في المعرفة عن طريق استعمال مجموعة من الرموز المحملة بالمعلومات (الشاعر، 2015).
- ويعرف كرونكيت (Carry Cronkite): الاتصال بأنه يتم بين البشر عندما يستجيب الإنسان لرمز ما (راكان وآخرون، 2001).
- وأما تعريف بريستون، هوكينز Preston , Hawkins: للاتصال فهو العملية التي يتم من خلالها تعديل السلوك الذي تقوم به الجماعات داخل المنظمات بواسطة تبادل المعلومات لتحقيق الأهداف التنظيمية (حريم، 2013).
- ومن جمحته يعرف (عطية، 2001) الاتصال بأنه العملية التي من خلالها يتم تدفق وتبادل الخبرات والمعارف والمهارات والأفكار والمعلومات والقيم والعادات والتقاليد والمعتقدات والمشاعر على مختلف الاتجاهات بين وحدات المشروع المختلفة، ويتم هذا التبادل لتنسيق الجهود وتبادل وجهات النظر والآراء والأفكار والمعلومات والمهارات والمعارف المتعلقة بالعمل ومشاكله حتى يتم تحقيق التفاهم بين العاملين بالمشروع وإحداث التأثير والاستجابة المطلوبة لديهم.
- يعرف برلو (Berlo) الاتصال: هو فن نقل المعلومات والأفكار والدافع من شخص إلى آخر (الشاعر، 2015).

2-4- أهمية الاتصال:

- يقول (كولي، 1909) أن الاتصال هو نظام من الرموز القياسية الموجودة لغرض نقل الفكر، ففي الأساس يعتبر الاتصال أو العملية الاتصالية هي عملية نقل الأفكار والمعلومات إذ يمكن استخدام أي شيء تقريباً كالإشارة باليد والإيماءة بالرأس، واللمس وتعابير الوجه إلى غير ذلك من الحركات والأصوات، الكتابات كعلامة اتصالية.
- إن الاتصال الفعال هو مفتاح النجاح (حريم، 2013)، فبدون التواصل لا يتطور العقل إلى طبيعة إنسانية حقيقية، باعتبار أن الإنسان هو كائن اجتماعي بطبعه فإنه يحتاج إلى أن يتواصل مع الغير، فدون ذلك يصبح الفرد كائن غير طبيعي لا يمكن تقبله من طرف المجتمع ولا يمكن وصفه بل أبعد من ذلك لا يمكن تصنيفه ولا تجنيسه (كولي، 1909).
- أن التواصل هو سبب تأثير الحياة الداخلية أو الواعية للإنسان، فبالإتصال نتحكم في الأفكار إلى حد ما، ونحفزها ونطورها، ونصلحها على حساب أفكار أخرى لا تساعدنا على التطور والنمو (كولي، 1909)، كما أن التواصل يساعد الفرد على الإدراك والفهم (بشاري وآخرون، 2017).
- بالتواصل يصبح الفرد عضواً في عائلة وطبقة، ودولة، ومجتمع، بالإضافة إلى أنه يمكن أن ينخرط في أي تجمع أو منظمة، وهو بهذا يعيش كعنصر فعال يستمد مواد نموه ويضيف إلى ذاته ما قد يعبر عنه من أفكار بناء الهيكل الذي ينتهي إليه (كولي، 1909).

- تعريف الأفراد ببيئتهم الاجتماعية والمادية (حريم، 2013)، وإبقاء الأفراد على اطلاع تام بمستجداتها، وتطوير العلاقة الودية التفاهم فيما بينهم (نجراني، 2007)، وبالتالي يتحصلون على النظرة الواقعية لظروف العمل التي يعملون فيها (بشاري وآخرون، 2017).
- تنمية روح الفريق وحل المهام الجماعية والعقلية النفسية، وتشجيع روح الإبداع والابتكار لديهم (نجراني، 2007).
- إظهار مواقف الالتزام وتنمية الالتزام الاجتماعي بين الأفراد والأشخاص، العمال، الموظفين، وتوعيتهم بحقوقهم واستحقاقاتهم ومسؤولياتهم (نجراني، 2007) وتحفيزهم وتوجيههم للعمل (حريم، 2013).
- إدارة المعرفة مع منع نشر المعلومات الخاطئة ومكافحة الشائعات وتعزيز التشاركية لنموذج القيادة (نجراني، 2007).
- تمكن من معرفة آراء العاملين بالمنظمة واتجاهاتهم ومقترحاتهم وشكواهم مما يمكن من التنبؤ والتوقع عما سيكون عليه سلوكياتهم في المستقبل وبالتالي التحكم فيه وإحداث التأثير المطلوب، كما تمكن من معرفة طموحات وتطلعات الجماهير مما يجعل المنظمة تبذل قصارى جهدها الى تحقيقها (عطية، 2001).

3-4- مقومات الاتصال

من ملخص أهداف العملية الاتصالية هو تحقيق النجاح فمن أجل الوصول الى هذا النجاح المرجو يجب أن تتوفر مجموعة من الركائز والمقومات والمتمثلة في (عطية، 2001) (نجراني، 2007):

- لا بد أن تكون الفكرة المراد نقلها محددة بوضوح في ذهن المرسل.
- يجب أن تكون قنوات الاتصال محددة بوضوح ومعروفة للجميع.
- يجب أن تتوافر للمرسل القدرة على نقل هذه الفكرة بأسلوب واضح بعيداً عن الغموض واللبس كما يجب أن يتمتع بمهارة عالية في فن الاتصال.
- ينبغي أن يكون خط الاتصال مباشر قدر الإمكان لضمان وصول الرسالة إلى كل عضو في المنظمة أو الجماعة.
- يجب على الشخص المستقبل أن يكون على أهبة الاستعداد ومهيأ لاستقبال الفكرة كما يجب ألا يكون هناك أي انسداد في خط الاتصال وأن يظل خط الاتصال مفتوحاً باستمرار.
- يجب أن تتوافر للمستقبل القدرة على الفهم واستيعاب فحوى الرسالة وأن تتوفر لديه القدرة على تنفيذها.
- يجب إزالة العوائق والحواجز التي تعترض الرسالة أثناء عملية الاتصال كما ينبغي التحقق من صحة كل اتصال.

4-4- قنوات الاتصال

للاتصال قنوات منتظمة في المجتمعات، التجمعات والمنظمات، يمكن أن تكون هذه القنوات رسمية أو غير رسمية، تعمل الرسمية منها كسلسلة من الأوامر والتوجيهات في شكل تقارير، رسائل، مذكرات وإعلانات كما توجد الاتصالات غير رسمية والتي تتشكل أثناء تبادل الأفكار وتدفق المعلومات من شخص الى آخر، وكل هذا يتم بشكل رئيسي في أربع قنوات: تنازلية، تصاعدية، أفقية، وجانبية.

- **قنوات اتصال تنازلية:** الاتصال التنازلي هو نوع من أنواع الاتصال الذي يتدفق من مستوى أعلى إلى المستوى الأدنى في المنظمة، ومن أشكال هذا التواصل، تواصل المدير مع رؤساء الأقسام أو مسؤول أعلى سلطة مع من هو أقل منه سلطة، أو قيام المدير بإعطاء التوجيهات إلى نائبه، أو توجيهات رئيس مكتب إلى العامل أو الآباء نحو الأبناء، كبير الحجي إلى السكان، القائد إلى مرؤوسيه وغير ذلك من التوجيهات والأوامر.

يشمل الاتصال التنازلي الأوامر والمذكرات، والتعليمات الفردية وحتى الجماعية على أشكال شفوية وكتابية وبالاجتماعات، البيانات، النشرات الإخبارية، مذكرات، بالإضافة إلى التفاعلات وجهًا لوجه (بشاري وآخرون، 2017)، يخدم الاتصال التنازلي أهدافًا مختلفة ويستخدم في عمل المنظمات وله عدت أغراض منها توجيه المرؤوسين ولشرح الخطط، تقييم الأداء، إسناد العمل والسلطة، تحفيز الناس، إعلام الموظفين، يوفر الاتصال التنازلي إذا كان سليماً وناجحاً العديد من المزايا منها زيادة كفاءة العمال والحفاظ على الانضباط، تعزيز العلاقات الإنسانية الطيبة، المساعدة في التفسير، يسهل التفويض، كما يبقى الموظفين على إطلاع دائم بالمستجدات داخل المنظمة (هارتلي، 1992)، يمكن أن يترتب على غياب الاتصال التنازلي داخل أي تجمع أو منظمة إلى غموض الدور والتوتر والقلق لدى الموظفين (فيجاي وسينغ، 2023).

- **قنوات تواصل تصاعدية:** هي عملية تدفق المعلومات من المستويات الأدنى في أي تسلسل هرمي إلى المستويات الأعلى، تساعد الاتصالات التصاعدية في تحقيق العديد من الأغراض ومنها التعبير عن المتطلبات والأفكار والمشاعر، وهي وسيلة للإدارة لمعرفة ردود فعل مرؤوسيه تجاه التوجيهات والتعليمات، إضافة إلى ذلك يؤكد (فيجاي وسينغ، 2023) أن التواصل التصاعدي يشجع الموظفين على المشاركة في عملية صنع القرار وتقديم أفكار قيمة، فهي المنبه الذي يشير إلى الحاجة للتغيير في المؤسسة. الاتصال التصاعدي يمكن من نقل آراء والمقترحات وشكاوى المرؤوسين إلى السلطة العليا، وتعد الاتصالات التصاعدية مساهماً أساسياً في إعادة تصميم وتطوير إستراتيجيات وسياسات المنظمة وكل الأعمال الإدارية، في الكثير من المؤسسات تستخدم الاتصالات التصاعدية في كشف العقبات التي تؤدي إلى وقف العمل أو تعطيله كما هو إحدى سياسات الإبلاغ عن المخالفات والأخطاء التي تحدث بالمنظمة وأداة لمنع الاحتمال كذلك، ومن أهم ما توصل إليه العلماء أن الاتصال التصاعدي له أثر كبير على رضا المرؤوسين وروحهم المعنوية فهو يشجع إحساسهم بالوجود والأهمية والإنجاز (هارتلي، 1992) (بشاري وآخرون، 2017).

- **قنوات تواصل أفقية:** يذكر بيتمان وزيتامل (1992) أن الاتصال الذي يحدث بين الأشخاص على نفس المستوى الهرمي لتبادل المعلومات يسمى الاتصال الأفقي، ويقول أسواتابا (2011) يحدث الاتصال الأفقي عندما يتبادل الموظفون الذين يعملون في نفس المستوى أو مجموعة الأقران المعلومات، فالالاتصال الأفقي هو ذلك التبادل الذي يحدث ضمن حدود مكان العمل الواحد والذي يشمل أشخاص وعمال من نفس المستوى أو رؤساء المصالح من نفس المستوى يقومون بتقديم تقاريرهم إلى نفس المشرف أو إلى مختلف المشرفين، عندما يكون هناك اتصال أفقي سليم يساعد هذا على التدفق حر للأفكار، ومشاركة أفضل، ودعم الزملاء لبعضهم البعض، تنمية الصداقة

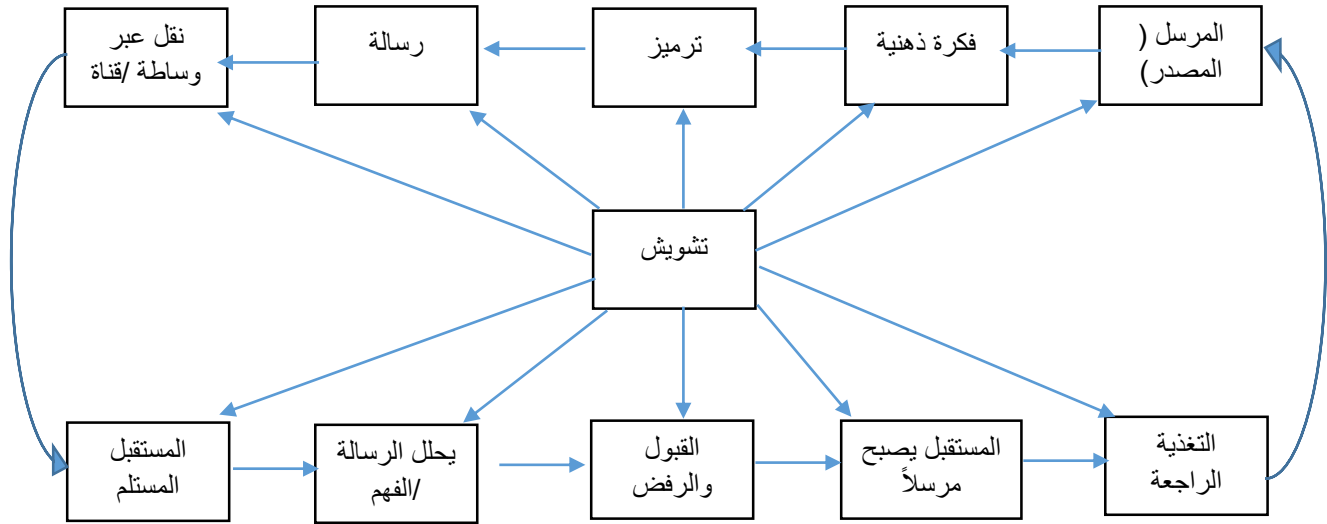
ومجموعات العمل غير الرسمية، تنسيق المهام، وحل المشكلات، ومشاركة المعلومات، وحل النزاعات. يتم استخدام تقنيات مختلفة لتسهيل الاتصال الأفقي منها عقد المؤتمرات، المقابلات، المحادثات الهاتفية، إنشاء نظام الاتصال الداخلي، التجمعات الاجتماعية، الاتصالات الكتابية مثل المذكرات والتقارير، وإنشاء اللجان الرسمية وغير ذلك، لكن ومع هذا فإن التنافس المهني أو مشاكل الأنا أو عدم القدرة على استخدام هذه القنوات بشكل مناسب قد تكون بمثابة عوائق أمام هذا التواصل (فيجاي وسينغ، 2023).

- **قنوات تواصل جانبية:** تتشابه قنوات التواصل الجانبية في الكثير مع قنوات التواصل الأفقية من حيث الشكل والنوع والأساليب والفائدة لذا نجد الكثير من الباحثين يستخدم كلا المصطلحين لنفس المعنى، إلا أن التواصل الجانبي هو الذي يحدث بين أفراد المنظمة الواحدة مع أفراد منظمات الأخرى من نفس المستوى أو من مستويات مختلفة مثل اتصال مدير مؤسسة مع مدير مؤسسة أخرى أو رئيس جماعة مع رئيس جماعة أخرى، الاتصالات التي تحدث بين الفروع النقابية، التحالفات الحزبية، وإلى غير ذلك من الاتصالات التي تخرج من حدود المنظمة إلى اتجاهات أخرى.

4-5- عناصر وأبعاد عملية الاتصال: (حريم، 2013)

نتج عن أبحاث العديد من الذين اهتموا بالعملية الاتصالية نماذج تحدد بها عناصر وخطوات العملية الاتصالية والتي تشترك في مجملها عناصر: المرسل (المصدر)، المرسل إليه (المستقبل)، الرسالة، التغذية الراجعة.

ومن بين أهم الإسهامات التي جاء بها جون وآخرون (1993) حيث وضع المخطط التالي:



المصدر: حسين حريم، 2013

- تبدأ العملية الاتصالية عند وجود فرد معين (المرسل) لديه الرغبة في الاتصال بفرد آخر (المستقبل) من أجل إبلاغه بمعلومات أو فكرة (رسالة) قصد إثارة سلوكه، ويمكن أن يكون المرسل أو المستقبل رئيساً أو ممرضاً أو زميلاً أو جماعة أو منظمة.

- **الخطوة الاولى:** ولادة فكرة أو تطويرها في ذهن المرسل على فرضية أنها تتعلق بمصلحة المستقبل وباستطاعته فهمها، بالإضافة الى أنه من حق المرسل أو قدرته في إبلاغه بها.
- **الخطوة الثانية:** يقوم المرسل ببلورة وترجمة الفكرة الى لغة (مكتوبة أو شفوية) أو رموز (أرقام، رسومات، أشكال، صور، إشارات) يمكن فهمها من قبل الآخر (المستقبل).
- **الخطوة الثالثة:** إنتاج الرسالة التي يود المرسل نقلها الى المستقبل.
- **الخطوة الرابعة:** اختيار الوسيلة (محاورة وجهاً لوجه، استعمال الهاتف، المراسلات، المذكرات، الصور، الرسوم، المقابلات، الاجتماعات، تطبيقات الحاسوب والهاتف النقال، الخرائط وغيرها) المناسبة المراد استعمالها في إيصال الرسالة للمستقبل بصورة ناجحة وفعالة، مع الأخذ بعين الاعتبار مزايا وعيوب كل وسيلة.
- **الخطوة الخامسة:** استقبال الرسالة من طرف المستقبل.
- **الخطوة السادسة:** فك رموز الرسالة (تفسيرها وترجمتها) من طرف المستقبل.
- **الخطوة السابعة:** قبول الرسالة أو رفضها، بحيث يتوقف هذا القبول أو الرفض لعدة عوامل من أهمها إدراك الرسالة وقيمتها، سلطة المرسل، ما تنطوي عليه الرسالة من جوانب سلوكية من قبل المستقبل.
- **الخطوة الثامنة:** قيام المستقبل بالتصرف (استخدام المعلومات) ويتخذ ذلك عدة صور من بينها إهمال المعلومات، الاستجابة لها، الإحاطة علماً بها فقط، تخزين المعلومات، وغيرها.
- **الخطوة التاسعة:** التغذية الراجعة وفيها يعترف المستقبل بتسلم الرسالة ويستجيب لها فيصبح المستقبل مرسل.
- **الخطوة العاشرة:** التشويش، يمكن أن يحدث التشويش في أي مرحلة من مراحل العملية الاتصالية، في عملية ترميز الرسالة، نقلها، فهمها، قبولها، الى غير ذلك.

6-4 العوامل المؤثرة على فعالية الاتصال

يقول وايت وفورتين White and Fortune (2002) أن آليات التغذية الراجعة وقنوات الاتصال الواضحة تعتبر من الأمور الحاسمة لنتائج المشروع، وأثبت أميتر ودوكريتش Ammeter and Dukerich (2002) أهمية توصيل أهداف المشروع باعتباره الدور الأكثر أهمية لقائد الفريق الذي يؤثر على أداء المشروع في حين تشير نتائج هندرسون (2004، 2008) إلى أن كفاءات أصحاب المنظمات في فك تشفير الاتصالات وترميزها تساهم بشكل كبير في رضا عمال المنظمة وإنتاجيتهم، وأظهر جورفي وجورفي Jorfi and Jorfi (2011) أن هناك علاقة قوية بين فعالية الاتصال والرضا الوظيفي، ويضيف هولا Hola (2012) أن التواصل له تأثير كبير على عمليات الشركة والأداء الوظيفي وسلوك العمل ومواقف الموظفين، ويبين هوريسز وهيس Hawrysz and Hys (2014) أن تدفق المعلومات وقنوات الاتصال المستخدمة من قبل المديرين والموظفين يؤثر على عملية الاتصال. في حين حدد جرابوش Grabosz (2014) العوامل المؤثرة في الاتصال ب: الوصول إلى المعلومات، وسرعة المعلومات، ونسبة المعلومات الواردة/المطلوبة، ودقة المعلومات، وموثوقية المعلومات، واكتمال

المعلومات، وبيئة المعلومات، وتكييف المعلومات مع احتياجات الفريق، والمسؤولية عن المعلومات المقدمة (دزيكونيسكي، 2017).

وعلى العموم هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الاتصال فيمكن القول أن كل شيء له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بمكونات الاتصال يمكن أن تؤثر عليه، ومع هذا واستخلاصاً لما جاء به الباحثون يمكن أن نحدد بعض أهم العوامل المؤثرة في العملية الاتصالية والمتمثلة فيما يلي (حريم، 2013) (دزيكونيسكي، 2017) (عطية، 2001):

- **طبيعة الرسالة ونقلها:** يمكن أن يصبح الاتصال غير فعال أو مشوهاً بسبب إهمال المرسل أو ضعف مهارات الاتصال أو التحديات في تشفير الرسالة، بحيث تؤثر كيفية نقل الرسالة أو وسيلة نقلها على الفهم الواضح للرسالة من قبل الأفراد المنظمة.
- **الاتصال أحادي الاتجاه:** يخطئ الكثير من المديرون في بعض الأحيان بشكل مفرط في الاعتماد على أسلوب الاتصال أحادي الاتجاه مثل المذكرات والأدلة والنشرات الإخبارية، مما لا يترك مجالاً كبيراً للتغذية الراجعة الفورية لتقييم فهم المتلقي.
- **إهمال وتجاهل الاتصالات:** من أكثر أشكال التجاهل والإهمال انتشاراً ما يقوم به بعض القادة والمسؤولين بتجاهل أو إهمال الاتصالات عن قصد أو عن غير قصد مثل حجب المعلومات أو فحصها أو التلاعب بها فغالباً ما تحدث التصفية المتعمدة للاتصالات عندما يسعى المدير إلى تعزيز سلطته الشخصية على مرؤوسيه بإحكام المتابعة للمعلومات التنظيمية، كما يمكن أن يحدث الإهمال والتجاهل من المرؤوسين أيضاً، وينتشر هذا دائماً بالمنظمات التي لا تحقق الرضا الوظيفي للعمال أو عدم إحساسهم بالانتماء للمنظمة.
- **التقبل والشك في مضمون الرسالة:** في بعض من عمليات الاتصال ينظر مستقبلو الرسالة إلى مرسلها بعين الريبة والشك، مما يؤدي بهم إلى عدم تقبل الاتصالات وعدم الثقة بها، وهذا الشك يعيق التطبيق الفعال للرسائل المرسله داخل المنظمة.
- **استخدام قنوات متعددة:** بعض الرسالة تحتاج أن ترسل عبر العديد من القنوات والوسائل لذا ومن أجل ضمان وصول الرسالة سليمة إلى المتلقي وفي الوقت المحدد يجب أن يستخدم الاتصال قنوات متعددة، فتمرير الرسائل عبر قنوات مختلفة يعزز صحتها ويقلل من خطر التشويه، وبالتالي يصبح الاتصال أكثر فعالية وموجه نحو النتائج.
- **تكرار الاتصالات:** يمكن جعل الاتصال أكثر فعالية عن طريق إرسال نفس الرسالة بشكل متكرر إلى نفس المتلقي، وهذا يضمن وصول الاتصال إلى المستلم المقصود ويساعد على منع الأشكال المختلفة لتشويه الرسالة.
- **تغذية راجعة مشجعة:** مما يزيد من فعالية الاتصال هو تشجيع المستلمين على تقديم تفاعل إيجابي في شكل تغذية راجعة، حيث تسمح للمرسل بتحديد التشوه والأجزاء التي يساء فهمها أو غير الواضحة في الرسالة.
- **التخطيط الجيد للاتصال:** يكون الاتصال أكثر فعالية عندما يكون مدروساً ومخططاً جيداً. يؤدي الاختيار المنهجي والدقيق للرموز وتطوير الرسائل إلى تعزيز الوضوح والفهم الصحيح للتواصل.

- **غزارة وكثافة الاتصالات:** كثيراً ما يواجه المستقبل سيلاً من الرسائل والمعلومات التي يوجهها المرسل مما يصعب عليه فهمها أو استيعابها كلها.
- **اللغة المستخدمة في العملية الاتصالية:** على المرسل أن يستخدم اللغة المناسبة والمفهومة لدى المستقبل كما يجب عليه أن يقتني المصطلحات والمفردات الواضحة والدقيقة لذلك.
- **عوامل مادية:** يجب أن تتم العملية الاتصالية في بيئة مادية سليمة فعوامل مثل الضوضاء والتشويش وبعد المسافة... الخ، يمكن أن تعيق الفهم والإدراك وحتى يمكنها أن تلغي العملية الاتصالية من أساسها.
- **عوامل تنظيمية:** تتضمن العوامل التنظيمية مثل الصعوبات والمشكلات الناشئة عن سياسة المنظمة وهيكلها التنظيمي ومناخها التنظيمي وثقافتها، فالمناخ المؤازر والمساند يساعد على نجاح العملية الاتصالية في حين أن المناخ القهري أو القسري يؤثر سلباً على الاتصال.

المحددات الاجتماعية:

من خلال الأدبيات والدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث تم حصر المحددات الاجتماعية عند الفرد (المقاول) التي لها علاقة بالمقاولاتية و/أو المؤسسات المصغرة في كل من: المحيط الاجتماعي والمحيط العائلي

1- المحيط الاجتماعي:

1-1- تعريف المحيط الاجتماعي

تعريف المحيط:

لغة: (أبو العزم، 2020)

المُحِيطُ: هو الجو والبيئة التي يعيش بها الإنسان.

بيئة، وسط يقيم به الإنسان.

المُحِيطُ: (لحديث) مَنْ أَحَاطَ عِلْمُهُ بِمِائَةِ أَلْفِ حَدِيثٍ.

مُحِيطُ اللَّائِرَةِ (هن): الحِطُّ الَّذِي يُحِيطُ بِاللَّائِرَةِ.

عَالِمٌ مُحِيطٌ بِكُلِّ غُلُومٍ عَصْرِهِ: مُلِمٌّ بِهَا، عَارِفٌ بِهَا.

اصطلاحاً: (بودور، 2022)

- يعرف أحد الباحثين المحيط بأنه جميع المؤثرات التي يتعرض لها الأفراد أو الجماعات سواء أكانت مؤثرات خارجية أم داخلية، فالفرد يتأثر بالعوامل أو القوى التي يتلقاها من خارجه، مثل الظروف الطبيعية والفيزيائية التي يتعرض لها، مثل المكان من حيث سعته وحجمه وإضاءته ووضوئه.
- ويعرف سكندري (2013) المحيط على أنه ذلك النطاق المادي الذي يعيش فيه الإنسان والكائنات الأخرى، وما يشمله ذلك النطاق من عناصر طبيعية وأخرى اصطناعية أحدثها النشاط الإنساني.

- أما جدي (2016) فيعرف المحيط بأنه ذلك الوسط أو المجال ذي أبعاد مختلفة، الذي يعيش فيه الإنسان مؤثراً فيه ومتأثراً به.
- فيما يعرف مجلس الدولة الفرنسي المحيط بأنه مجموعة في وقت معين من العناصر الفيزيكية والكيميائية والبيولوجية، وكذا العوامل الاجتماعية التي يمكن أن يكون لها أثر مباشر أو غير مباشر، آني أو على المدى البعيد على الأنشطة الإنسانية.
- كما يعني المحيط عند خرشي (2016) تلك البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما يشمله من ماء وهواء وتربة وكائنات ومنشآت أقامها الإنسان لإشباع حاجاته.
- ويعرف (بودور، 2022) المحيط أنه كل ما يحيط بالإنسان مما تحتويه الأوساط من جاد ونبات وحيوان، وأشكال من أنشطة بشرية ومنشآت، وتأثيرات الناشئة عن نشاطات الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

تعريف المجتمع:

لغة: (أبو العزم، 2020) (آلان ري، 2005)

- في اللغة العربية: المجتمع: هو الجماعة من الناس تعيش سوياً وتربطهم روابط مشتركة، جماعة من الناس تربطها روابط ومصالح مشتركة وعادات وتقاليد وقوانين واحدة مُجْتَمَع المدينة، أي فئة من الناس تشكل مجموعة تعتمد على بعضها البعض.
- في اللغة الإنجليزية: Community هو مجموعة اجتماعية من أي حجم يقيم أعضاؤها في منطقة محلية معينة، ويتقاسمون الحكومة، وغالباً ما يكون لديهم تراث ثقافي وتاريخي مشترك.
- في اللغة الفرنسية: Communauté، طبيعة ما هو مشترك بين عدة أشخاص: مجتمع من السلع والمصالح، الهوية في طريقة تفكير عدة أشخاص: مجتمع وجهات النظر، مجموعة من الأشخاص تجمعهم روابط المصالح أو العادات المشتركة أو الآراء أو الشخصيات المشتركة: المجتمع العرقي واللغوي.

اصطلاحاً:

- يعرف الكاتب دافيس Davis الجماعة بأنها عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها (حريم، 2013).
- أما kinichi kreitner فقد عرفها بأنها مجموعة من اثنين أو أكثر يتفاعلون بحرية ويشاطرون أهدافاً ومعايير جماعية ولهم هوية مشتركة (حريم، 2013).
- كما تعرف (كاثلين وآخرون، 2001) المجتمع على أنه مجموعة من الأشخاص ذوي خصائص متنوعة تربطهم روابط اجتماعية، ويتشاركون وجهات نظر مشتركة، وينخرطون في عمل مشترك في مواقع أو بيئات جغرافية.
- ويرى (عطية، 2001) الجماعة على أنها عبارة عن وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأشخاص يحدث بينهم تفاعل اجتماعي عن طريق أداة اتصال في أغلب الأحوال تكون اللغة، وتربطهم علاقات اجتماعية مشتركة كما

- وتوجد لديهم مجموعة من الأهداف، الآمال، الطموحات، المصالح ودوافع واحدة أو متقاربة يسعون لتحقيقها، كما توجد معايير، معتقدات، قيم، أعراف، عادات وتقاليد شائعة بين أفراد الجماعة وهي التي تحدد سلوك أعضائها.
- كما يرى حسان الجيلاني (2008) الجماعة على أنها عدد من الأفراد يجمعهم بناء اجتماعي أو تنظيمي واحد، وتتميز عن أي تجمع آخر للأفراد، مع وجود شبكة متداخلة من العلاقات بين الأفراد والقيم المشتركة، قواعد سلوكية تحكم معاملات الأفراد، مشاعر واتجاهات تحكم علاقاتهم (بشير المغربي، 2016).
- ويعرف (العريفي، 2013) الجماعة بأنها عدد من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم ويؤثر كلٌّ على الآخر، ويسعون لتحقيق هدف معين.
- بالإضافة الى (بشاري وآخرون، 2017) الذي يعرف الجماعة بأنها فردين أو أكثر من الأفراد المتفاعلين والمعتمدين على بعضهم البعض لتحقيق هدف مشترك.
- أما من جهته (حلاق، 2020) فيعرف الجماعة بأنها تجميع لعدد معقول من الأفراد يتراوح عددهم بين اثنين وخمسة وعشرين فرداً يتوفر بينهم نوع من التلاحم والتناسق في أوجه الأنشطة التي يقومون بها وتبدو مظاهر الانتظام والتصرف في إطار واحد من المبادئ والأهداف المشتركة.

تعريف المحيط الاجتماعي:

- يعرف أحد الباحثين المحيط الاجتماعي على أنه ذلك الفضاء المادي والزمني والإنساني الذي يعيش فيه الفرد متأثراً به ومؤثراً فيه وفق عوامل كثيرة: اجتماعية – ثقافية – اقتصادية الخ.. حاضرة (آنية) أو سالفة (ماضية) الوصول إلى عوامل جديدة (مستقبلية) مناسبة أكثر.
- ويعرفه آخر بالقول هو كل التنظيمات الاجتماعية رسمية كانت أو غير رسمية، الجماعات المرجعية، الأصدقاء، الثقافات الفرعية لكل الجماعات القاطنة في المحيط الجغرافي، وسائل الإعلام، أساليب التعامل اليومي وما يتضمنه من مفردات لغوية وآداب عامه وعادات جموعية.
- كما يعرف (فرومكين وآخرون، 2001) المحيط الاجتماعي بأنه الظروف الاجتماعية التي تؤثر على حياتنا وحياة مجتمعاتنا والجزء مهم منه هو ترابطنا الاجتماعي الذي يتراوح من تفاعلاتنا الفردية مع بعضنا البعض إلى التفاعلات في المجموعات والمنظمات.
- أما (بارنيت وكاسبر، 2001) فتعرف المحيط الاجتماعي بأنه ذلك المحيط الذي يشمل 1-البيئات الاجتماعية البشرية (المحيط المادي المباشر، العلاقات الاجتماعية، الأوساط الثقافية التي تعمل وتتفاعل فيها مجموعات محددة من الناس)، 2-مكونات البيئة الاجتماعية (البنية التحتية، الهيكل الصناعي والمهني، أسواق العمل، العمليات الاجتماعية والاقتصادية، الثروة، الخدمات الاجتماعية والإنسانية والصحية، علاقات القوة، حكومة، العلاقات بين الأعراق، عدم المساواة الاجتماعية، ممارسات ثقافية، الفنون، المؤسسات والشعائر الدينية، المعتقدات حول المكان والمجتمع)، تشمل البيئة الاجتماعية العديد من جوانب البيئة المادية، نظراً لأن المناظر الطبيعية المعاصرة والموارد المائية والموارد الطبيعية الأخرى قد تم تكوينها جزئياً على الأقل من خلال العمليات الاجتماعية البشرية.

- ويعرف (حلاق، 2020) المحيط الاجتماعي يمثل أفراد المجتمع من حيث من هم؟ وأين هم؟ وكيف يعيشون؟ وما هي معتقداتهم؟ وما هي القيم التي يؤمنون بها؟ وما هي التنظيمات الرسمية السائدة بينهم؟ وأيضاً تتضمن البيئة الاجتماعية المكون السكاني من حيث عدد السكان وتوزيعهم ومعدل المواليد ومعدل الوفيات ونسبة التعليم والأمية في المجتمع ودخل الفرد وغيرها .

2-1- أهمية الجماعة

ورد في مقدمة ابن خلدون أنه يقول "الإنسان كائن اجتماعي بطبعه"، كما أن مصطلح إنسان حسب بعض المعاجم مشتقة من معنى الأنس، فالإنسان كائن اجتماعي يعيش وسط الناس ويستأنس بمن حوله، إذ أنه لا يحيا منعزلاً عن الجماعة والمجتمع، فالجماعة لها أهمية كبيرة للفرد بصفة خاصة والمجتمع والمنظمات بصفة عامة وتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية (حريم، 2013) (بشير المغربي، 2016):

- إشباع حاجيات نفسية واجتماعية والحصول على المساندة من قبل الآخرين: أهم النقاط التي تحققها الجماعة للفرد هي إشباع حاجاته، فالفرد منذ ولادته يعتمد على الآخرين بداية من أمه التي ترضعه وأبيه الذي يحميه، هذا باعتبارهما فردين من أول جماعة ينخرط بها تحت مسمى جماعة الأسرة (الأب والأم) ومن ثم يتوسع مجال اعتماد ه الى ثاني جماعة مثل جماعة العائلة (الجد، الجدة، الأخ، الأخت ..) وتتوالى سلسلة انخراطه من جماعة الى أخرى منها جماعة الأصدقاء، جماعة الجيران، جماعة الزملاء .. الخ، وكل هذا من أجل إشباع حاجاته البيولوجية والفسولوجية، النفسية، العقلية، الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية وغير ذلك من الحاجيات.
- التحكم والتأثير على سلوك الفرد: الجماعة تؤثر على سلوك الفرد وفعاليتها عن طريق مساعدته في معرفة ذاته وما يتعلق بالجماعة من مبادئ وحدود، فالجماعة تتحكم في سلوك الفرد من إجراء سلوكيات معينة وتحثه على سلوكيات أخرى في وقت معين ومكان معين وحتى يمكنها أن تؤثر فيه الى درجة تعديل السلوك في حد ذاته، مثل أن تُوجّه فرداً ما حول سلوك التدخين فندمجه في منظمة تمنع التدخين داخل مقرها، فتصبح الجماعة تتحكم في سلوك الفرد وتمنعه من التدخين داخل مقرها، وبقليل من النصح والتوجيه من أعضاء الجماعة يمكن أن يقلع عن التدخين نهائياً حتى خارج مقر المنظمة.
- تكوين العلاقات مع الآخرين والمحافظة عليها ومشاركتهم في علاقات اجتماعية مرضية والمساعدة في تحديد أهداف الفرد بالإضافة الى اكتساب تقديرهم واحترامهم.
- تعلم السلوك الاجتماعي السوي والمقبول مع إمكانية حصول الفرد على المكانة والمركز المناسب والأفضل له بالإضافة الى إمكانية ممارسة نشاطات لا يمكن للفرد أن يحققها إلا ضمن الجماعة.
- الشعور وتحقيق رضا أكبر للعامل جراء المساهمة في عمل جماعي وتحسين مستوى أدائه من جهة والزيادة في إنتاجية الجماعة.

3-1- أنواع الجماعات:

اختلف الباحثون والمهتمين بالجماعة وأنواعها على تحديد أنواع الجماعة تحت مسميات ثابتة ودقيقة، وهذا ما أرجعه العديد منهم الى التداخل الكبير فنجد مثلاً جماعة واحدة يمكن أن نسميها جماعة العمل وفي نفس الوقت نجد أن نفس الأفراد هم في الأصل أصدقاء لذلك يمكن أن نسميهم جماعة الأصدقاء، والمقصود من هذا المثال هو أن تحديد النوع أو التصنيف يرجع في الأساس العلاقة الدينامية بين أفراد الجماعة وأنماط تفاعلها، لذا في ما يلي نسردهم أهم الأنواع المتداولة في الأوساط العلمية وهي كالآتي (حريم، 2013) (عطية، 2001) (بشاري وآخرون، 2017) (العريفي، 2021) (ليتواك وسزيليني، 1969):

الجماعات الرسمية:

الجماعات الرسمية وهي تلك الجماعات التي تتشكل أو يتم تكوينها في إطار رسمي ولإنجاز مهمة معينة حسب ما يتطلبها التنظيم الرسمي من تشكيل جماعات العمل وتضم أعضاء من مواقع مختلفة ضمن التنظيم، بعض هذه المواقع قد تكون مؤقتة مثل المجالس واللجان؛ الهدف من الجماعة الرسمية هو تحقيق الأهداف الإدارية والتنظيمية. يتم تكوين هذه الجماعات وفق تسلسل هرمي يشرف عليهم رئيس/مسؤول عنهم وعن أدايمهم. تتميز الجماعة الرسمية بأنها إجبارية وتتعامل بالأوامر والتوجيهات، مقصودة في تأسيسها ومحددة لأدوار أفرادها في لوائح وبيانات، لديها هيكل رسمي عمودي في تعامل أعضائها عن طريق المكاتب والأقسام والإدارات.

الجماعات الغير رسمية:

تتصف هذه الجماعات بأن العضوية تتشكل وتتحدد وفقاً لمقتضيات التنظيم، بل استجابة للحاجات الخاصة بأعضائها والتي قد تكون بالضرورة منسجمة أو متفقة مع الأهداف التنظيمية ومنها جماعة المكاتب أو المصالح أو الدوائر حيث يلتف الأعضاء فيما بينهم من أجل مساندة الأعضاء الذين يتعرضون للأزمات، أو تنظيم رحلات، أو نشاطات اجتماعية أو رياضية خاصة بهم؛ وكذلك هناك جماعات الصداقة التي تتشكل ليس بالضرورة منسجمة أو متفقة مع الأهداف التنظيمية وإنما لمجرد التوافق في القيم والمشاعر والمبادئ بين أفرادها كجماعة المصلحة (تبادل المصالح) والتي تتشكل من أجل تحقيق منافع أو أهداف أو مصالح مشتركة بين الأعضاء والدفاع عن هذه المصالح أو المنافع، إما داخل إدارة المؤسسة أو المنظمة أو خارجها، إذ يشعر أعضاء الجماعة بالأمان والاعتراف بذواتهم والاحترام والانتماء، تتميز الجماعة غير الرسمية بأنها غير مقصودة وعضويتها اختيارية وليس لديها لوائح والتعليمات تسيروها كما أنها لا تتبع تسلسل رئاسي في علاقاتها لذا فعلاقتها أفقية.

الجماعات الأولية:

تتكون الجماعة الأولية من عدد أفراد (أعضاء) يجمعهم العديد من الروابط العاطفية من أجل تحقيق بعض المصالح أو الأهداف العملية العامة تتميز الجماعة الأولية بأنها مباشرة، أي أن التعامل بين الأفراد يكون وجهاً لوجه وباتصال قوي، كما تتميز أعضائها بالتعاون الوثيق فيما بينهم الى درجة أنهم ينصهرون في وحدة مشتركة، كما أن هدفهم الأسمى هو المصلحة العامة ويعبرون عن عواطفهم وشخصياتهم بحرية، بالإضافة الى أن الجماعة الأولية تتميز بحجمها الصغير مثل (الأسرة، جماعة اللعب، الجيران ..)، يوجد بين أعضائها مسمى (نحن) وهذا الشعور يجعل الشخص داخل الجماعة مفصلاً تماماً عن الجماعة الخارجية، كما أنها تلعب دوراً مهماً في توجيه حياة الإنسان والشعور بالأمن واكتساب مقومات شخصيته منها.

الجماعات الثانوية:

تتكون الجماعة الثانوية من عدد أفراد (أعضاء) يجمعهم القليل من الروابط العاطفية من أجل تحقيق بعض المصالح أو الأهداف العملية الخاصة تتميز الجماعة الثانوية بأنها أكثر رسمية عكس الأولية فأعضائها لا يعبرون عن عواطفهم وآراءهم بحرية، كما أن أعضاء الجماعة الثانوية أكبر عدداً وحجماً من الجماعة الأولية فهي واسعة وعلاقة أفرادها غير مباشرة، وأهدافها محددة مثل مؤسسات العمل والتنظيمات والجمعيات .. الخ.

4-1- خصائص الجماعة الفعالة

سعى الكتاب والباحثون للتعرف على الخصائص التي تميز الجماعة من غير الجماعة وهذا لما يمكن أن تحققه من نتائج هامة، على مستوى الإنجاز ومستوى الأهداف، فحتى تكتسب الجماعة صفة الجماعة يجب أن تتوفر فيها مجموعة من الخصائص والتي تتمثل فيما يلي (حريم، 2013) (عطية، 2001) (بشير المغربي، 2016):

- يجب أن تتكون الجماعة من فردين أو أكثر حيث تتميز بعدد محدود ونسبي من الأفراد الجماعة ليتمكن أعضائها من التفاعل والاتصال فيما بينهم.
- يجب أن يمتلك أعضاء الجماعة معايير، معتقدات، اتجاهات، ميولات، قيم ودوافع مشتركة يتفقون عليها تؤدي الى التفاعل بين الأفراد.
- يجب أن يكون أعضاء الجماعة في علاقات تبادلية وعمليات تفاعلية ثابتة ومنظمة وصریحة لها نتائج بالنسبة للفرد وبالنسبة للجماعة من خلال عمليات فعلية يتم ملاحظتها.
- شعور أعضاء الجماعة بالتبعية والارتباط والتاسك فيما بينهم والإحساس بالداخلية في الجماعة والتميز عن الجماعات الأخرى.
- التعامل بالقوانين واللوائح والضوابط التي من شأنها التكفل وضبط السلوك الاجتماعي للأفراد.
- يجب أن يكون هناك دور اجتماعي محدد ومكانة معينة لكل فرد داخل الجماعة ويتم ذلك عن طريق إرساء قدر من البناء والتنظيم الاجتماعي للجماعة يوضح الاختلافات والتمايز بين مكانات الأفراد وأدوارهم.
- وجود هدف أو أهداف مشتركة يتقبلها ويتفهمها جميع أعضاء الجماعة، كما أن هذه الأهداف تحقق حاجياتهم ورغباتهم وتهيئ لهم فرص النمو والتطور.
- من خصائص الجماعة أنها تحوز على شبكة تواصل أو قنوات تواصل واضحة متاحة لجميع أعضائها، خاصة اللغة المنطوقة والمكتوبة.
- النقاش المكثف فلكل يشارك ولكن المشاركة تتعلق بعمل الجماعة.
- تتميز بخصائص وجدانية، وعاطفية، ومشاعر بين أفرادها.

5-1- تأثير الجماعة على الفرد

الكثير من الأبحاث في علم النفس قامت بدراسة دور التأثير الاجتماعي على الفرد من خلال التركيز بشكل شبه حصري على الفرد كوحدة للتحليل، يرى ويليام جيمس (1950/1890) أن مفهوم الذات لدى الناس يمكن أن يتأثر بشدة بالعلاقات

الاجتماعية المختلفة التي تربطهم. قد يواجه الأشخاص تحولات في الهوية اعتماداً على السياق الاجتماعي ومن يتفاعلون معه (فيكي وأبرامز، 2012). يتحدد السلوك الاجتماعي للفرد من خلال التفاعل بينه وبين البيئة المحيطة به وخاصة البيئة الاجتماعية (زهران، 2003)، كما أن الجماعات بدون استثناء تتطلب من أعضائها الامتثال وذلك من أجل ضمان بقاء الجماعة وسلامتها (حريم، 2013)، ولذلك تسعى الجماعة الى أن تؤثر على الفرد في كل من المعتقدات، المفاهيم، التصرفات، الإدراك والتوجهات وذلك باستخدام المثيرات التي تحيط بالفرد وتشكل جزءاً من واقعه الاجتماعي، فهي تتحكم وتؤثر في الكثير من نواحي حياة الفرد ومن بين ما يتأثر به الفرد من الجماعة ما يلي:

- تعتبر الجماعة هي المحرك والضابط الأساسي لسلوك الفرد والتزامه فهي التي تساعد على اكتساب سلوكيات معينة أو تعديل سلوكياته من إجابيه الى سلبية أو عكس ذلك.
- تمتلك الجماعة قوة كبيرة للتأثير في تنمية إمكانيات وقدرات الفرد سواء الجسدية (كالرياضة مثلاً) أو الذهنية (تلقي مختلف العلوم) أو الاجتماعية (الحث على الزواج، المشاركة في مختلف التظاهرات الاجتماعية..). كما لها تأثير في سرعة التعلم عن طريق المشاركة في الجماعة كجامعة القسم والجماعات العلمية الأخرى (حصص الدعم، الحصص الاستدراكية) بالإضافة الى أن الفرد يمكنه عن طريق الجماعة أن يفهم ذاته وللدور المحدد له في موقف معين، كما يكتسب الفرد استبصار في قدراته ومهارته من خلال الموقف الجماعي.
- للجماعة القدرة على إشباع حاجيات الفرد النفسية والجسدية كالحاجة إلى الانتماء، الأمن والحماية أو الحب أو الإنجاز أو إشباع حاجة التقدير وإثبات الذات والتحرر من الخوف والقلق والإحباط، وهذا ما يجعله ينصاع الى كل قرارات الجماعة ويتأثر بمتغيراتها خاصة تلك التي لها علاقة بحاجياته.
- تؤثر الجماعة على الفرد من خلال سعيه الدائم الى تحقيق متطلباته الاجتماعية أو الاقتصادية، فالفرد هو العامل ينتمي الى جماعة العمل، وهو تلميذ وطالب ينتمي الى جماعة التعليمية، وغير ذلك من المتطلبات.
- الفرد هو كائن اجتماعي بطبعه يؤثر ويتأثر بكل ما يحيط به من متغيرات وهو دائماً في حاجة الى من يساعده ويدعمه، فالكثير من المصالح التي يحتاج الفرد لتحقيقها لا يسعه ذلك إلا عن طريق الجماعة، فالجماعة هي الداعم والمؤثر الرئيسي التي يمكنها ممارسة أنشطة أو تحقيق مصالح لا يتيسر للفرد أدائها، مثلاً على ذلك نجد فرداً يسير جنب الطريق يفكر في ظلم وقع عليه مع بعض من مصاعب الحياة فتمر عليه قافلة من الجماعات المختلفة (الحراك) تنادي بالحقوق وتندد بالظلم وغير ذلك من الشعارات فتراه يتأثر لا إرادياً في هذه الجماعات سعياً منه لتحقيق مصالحه التي لم يتسنى له تحقيقها بمفرده.

2- المحيط العائلي

نظراً لطبيعة الدراسة وخصائص عينتها تم التعامل مع مصطلح العائلة والأسرة على أنها ذو معنى واحد، لذا نستعمل أحياناً مصطلح العائلة ومرة أخرى الأسرة وهذا حفاظاً على ماورد من المصادر والمراجع.

2-1- تعريف المحيط العائلي:

تعريف العائلة:

لغة:

في اللغة العربية: (أبو العزم، 2020)

- العائلة: بمعنى مفعول: من يعولهم الشخص = من يضمهم بيت الرجل . وينفق عليهم من زوجة وأقارب
- عائلة الشخص: زوجته وأولاده وأقاربه
- العائلة: من يضمهم بيت واحد، من الآباء والأبناء والأقارب
- ابن عائلة: من أسرة عريقة
- رب عائلة: متزوج وله أولاد
- شجرة العائلة: رسم تخطيطي نسبي لعائلة ما

في اللغة الأجنبية: FAMILLE (ولدريدج وتوركان، 1798)

- تعني أيضاً جميع الأشخاص الذين يعيشون في نفس المنزل
- جميع الأشخاص من نفس الدم، مثل الأطفال والإخوة وأبناء الأخ، إلخ.
- جميع الناس يجمعهم رابطة قرابة أو حلف: لم شمل الأسرة.
- مجموعة الأجيال المتعاقبة التي تنحدر من نفس الأجداد. النسب

اصطلاحاً:

- يقول (إميل دير كايم، 1921) العائلة ليست ذلك التجمع الطبيعي للأبوين وما ينبجانه من أولاد، بل هي مؤسسة اجتماعية يرتبط أعضائها حقوقياً وخلقياً ببعضهم البعض.
- ويعرف (مكايفر وبيج، 1937) العائلة بأنها جماعة دائمة مرتبطة عن طريق علاقات جنسية بصورة تمكن من إنجاب الأطفال ورعايتهم، وقد تكون في الأسرة علاقات أخرى ولكنها تقوم على معيشة الزوجين أو الذين يكونان مع أطفالهما وحدة متميزة.
- عزف ديساي (1994) العائلة (الأسرة) بأنها وحدة مكونة من شخصين أو أكثر متحدتين عن طريق الزواج أو الدم أو التبني أو الإتحاد بالتراضي، وبشكل عام يتشاورون مع أسرة واحدة ويتفاعلون ويتواصلون مع بعضهم البعض (شارما، 2013).
- ووفقاً لجمعية اللغة التركية (2011)، تُعرف العائلة بأنها أصغر وحدة في المجتمع، تقوم على روابط الدم والزواج، والتي تتكون من العلاقات بين الأشقاء والأزواج والزوجات والأبناء (ارسلان، 2023).
- ذكر تقرير اليونسكو أن العائلة هي وحدة قرابة وأنه حتى عندما لا يشترك أفرادها في أسرة مشتركة، فإن الوحدة قد توجد كواقع اجتماعي (شارما، 2013).
- وعزف بارك (2013) العائلة على أنها أفراد يعيشون معاً ويأكلون من مطبخ مشترك، هم الأشخاص المرتبطون بالزواج أو الولادة أو قرابة الدم أو التبني القانوني، والذين يتشاركون في مطبخ مشترك وموارد مالية بشكل منتظم (شارما، 2013).

- أما ساين (2020) فيعرفها على أنها مؤسسة اجتماعية ذات جوانب بيولوجية، نفسية، اقتصادية، اجتماعية ، قانونية وغيرها (ارسلان، 2023).
- ويعرفها (ارسلان، 2023) بأنها أصغر حجر الزاوية في المجتمعات المكونة من الأم والأب والأبناء.

2-2- أنواع الأسرة

يقسم العلماء والمختصين الأسرة إلى عدة أنواع وتصنيفات، نذكر أكثرها شيوعاً وما له علاقة بموضوع دراستنا حيث نذكر من الأنواع الآتي (الكندري، 1996):

الأسرة النووية:

الأسرة النووية هي نواة المجتمع الحالي وهي أصغر وحدة اجتماعية متعارف عليها وهي بنية تتكون من الأب والأم وأولادهما غير المتزوجين، الذين يعيشون في بيت واحد، ويشير فاروق أمين (1983) الى أن الأسرة النووية هي أساساً سمة تميز المجتمعات الصناعية، حيث يستقل الأفراد عن أسرهم اقتصادياً ويكون لهم دخل خاص بهم مما يدفعهم الى تكوين أسر خاصة بهم بعد الزواج، ومن خصائص هذا النوع من الأسر ما يلي:

- التعاون: يسود هذا النوع من الأسر سمة التعاون بين الزوجين خاصة في دفع المصاريف وتكاليف العيش بالإضافة الى تربية الأطفال والأعباء المنزلية.
- الديمقراطية والمصارحة: ينتشر في أوساط الأسر النووية الروح الديمقراطية ومصارحة الزوجين لبعضهم البعض كما أنهم يتشاركون فيما يتعرضون له من مشكلات أو قضايا تهم الأسرة ككل.
- ضعف صلة القرابة: في الأسر النووية تفتقد العلاقات والروابط العائلية طابعها الإلزامي كضرورة (صلة الرحم)، إذ أن علاقات القرابة بين الزوجين وبين أسرتهما الأصليتين تقل وتتعرض للتفكك من مرور الزمن خاصة أن بعد المنزل يلعب دوراً في ذلك وفي مقابل ذلك تنشأ علاقات مع الجيران، الأصدقاء وزملاء العمل.
- الاعتماد على الوسائل الحديثة: بالأسر النووية يزداد الاعتماد على الأجهزة المساعدة في أعمال البيت خاصة إذا كنت الزوجة عاملة.
- قلة عدد الأولاد: تميل الأسر النووية الى التقليل من الولادات وذلك لأن وقت الزوجين المحدود يدفعهم الى التقليل من الأولاد والاهتمام بنوعية الأبناء لا بعددهم.

الأسرة الممتدة:

وهي تركيبة اجتماعية مكونة من عائلتين أو أكثر يقيمون جميعاً في بين واحد في الغالب ما يكونون على صلة قرابة مباشرة مثل الجد والجدة ومعهم الأبناء وأبناء الأبناء، غالباً ما يجتمع بينهم عمل معين كما في المجتمعات الزراعية، التي تقوم على الإنتاج الزراعي. وتبقي الأسرة في هذا النوع على اتصال بين الأجيال وتسمى أيضاً أسرة النواة المتصلة.

3-2- أهمية العائلة (الأسرة):

يتفق المختصين في علوم التربية وعلم الاجتماع وعلم النفس على الأهمية الكبرى للأسرة في اكتساب الأطفال الخصائص النفسية والصفات الاجتماعية الأساسية والدعائم الأولى للشخصية (الناشف، 2011)، إذ أن موضوع الأسرة ودورها

التربوي في تكوين شخصية الأبناء من أهم المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من طرف علماء الاجتماع والنفس، نظرا لكون الأسرة أهم مؤسسة عرفتها مختلف المجتمعات عبر الأزمنة (عسولات، 2015)، فالكل يؤكد على أهمية الأسرة بالنسبة للمجتمع والفرد، وتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- الأسرة هي المكان الوحيد في مرحلة الطفولة المبكرة للتربية المقصودة المصحوبة بتعلم اللغة ومهارات التعبير (الناشف، 2011) فأول تصرفات الطفل تقليد الوالدين (الأب والأم) في الصوت، الحركة واللغة، والأعمال والسلوكيات، وكل التصرفات، فبقدر مثالية الأسرة بقدر ما يتقلد به الطفل.
- الأسرة هي المصدر الأول والوحيد للتربية الخلقية والوجدانية والعقلية والدينية في مراحل الطفولة المبكرة، يقول جون استيوارت مل John Stuart Mill (1806—1873) يولد العقل كصفحة بيضاء، ومن ثم تأتي التجربة لتنقش عليه ما تشاء، ويؤكد جون لوك John Locke (1632 - 1704) على ذلك بقوله العقل عند الولادة صفحة بيضاء تنتظر أن تكتبها التجربة، وبناءً عليها الطرح يجب على الآباء التحضير الجيد للبرامج التربوية، الأخلاقية، الدينية، الأفكار والمعلومات التي يتم تلقينها للأطفال.
- الأسرة هي التي تجعل من الطفل شخصاً اجتماعياً مدنياً أو عكس ذلك كما أنها تزوده بالعواطف والاتجاهات اللازمة للانسجام مع المجتمع الذي يعيش فيه. لذلك يجب الحرص على توفير الجو والمحيط المناسب لتنشئة الطفل تنشأت سليمة وذلك باختيار مكان العيش، واختيار الأصدقاء وغير ذلك.
- تكمن أهمية الأسرة كذلك في إحداث التنمية بالبيئة والوطن (حواوسة، 2018)، فالأسرة هي من تقوم بتوفير المناخ الطبيعي للتنشئة الإيجابية، فمن قوتها وتماسكها يقوى المجتمع ويتماسك فهي التي تمدد بالأفراد الفاعلين والمجتهدين في الإنتاج، والمسؤولية، أداء الواجبات، والحرص على أمن الوطن عسكرياً، غذائياً، اقتصادياً وسياسياً، فالأسرة هي المدرسة التي يتخرج منها المواطنون الصالحون؛ لذا يجب على الأسرة أن تعي دورها تماماً تجاه أمن المجتمع وأن تقوم بدورها من خلال تنشئة أولادها على حب الوطن وحفظ أمنه.
- للأسرة أهمية في تحقيق الأمن الاجتماعي (حواوسة، 2018) الذي يعتبر ضرورة إنسانية ملحة خاصة مع ظهور ما يسمى العالم الافتراضي الذي طمس على معالم الهوية والانتماء إذ على الأسرة أن تتحرى وتتبع موثوقية الجماعات التي ينتمي وينخرط بها الأبناء.

4-2- وظائف الأسرة

يقول أرسطو أن الإنسان يعتمد على المجتمع لحمايته، راحته، غذائه، تربيته، أدواته، فرصه، والخدمات المحددة العديدة التي يقدمها له المجتمع بل حتى في مضمون أفكاره وأحلامه وآماله بل في كثير من أمراض عقله وجسمه. إن مجرد مؤلدة في المجتمع يصحب معه فكرة حاجته المطلقة الى المجتمع نفسه (ماكيفر وبيج، 1937)، وباعتبار العائلة هي أول مجتمع مصغر يتفاعل الفرد مع أعضائه تصبح ملجأ الأول لتلبية حاجاته ورغباته، ورد الكثير من الأدبيات حول أهمية الأسرة بداية من الأسرة عماد المجتمع، الأسرة أساس المجتمعات، الأسرة عماد الدين وذلك نظير الوظائف المنوطة بها والمختلفة، ومن أهم هذه الوظائف نذكر الآتي:

- **بيولوجية ونفسية:** يقول عالم الاجتماع (وستر مارك، 1901) أن الزواج هو علاقة ثابتة نسبياً بين جنسين مختلفين، تتضمن الإشباع الجنسي والتي هي تلبية الحاجات والرغبات الأساسية للأفراد، وأولها الزواج الذي يوفر للأفراد وظائف مثل إشباع الرغبات الجنسية باعتبارها وظيفة ذات بعدين نفسي وبيولوجي، بالإضافة الى وظيفة إنجاب الأطفال وضمان استمرار الجيل. يعتبر كير (2011) بيئة المحبة بين الوالدين والأبناء هي العنصر الأول للتغلب على كل صعوبة، إذ أن بيئة الحب هي العنصر الروحي الأكثر قيمة للطفل نظير ما توفره للفرد من إشباع روحي ونماء للشخصية وصحة نفسية وجسدية (ارسلان، 2023)، ويؤكد ميردوك Murdok عليها الطرح بقوله أن الزواج والأسرة هما الإطار المقبول الذي يقره المجتمع لإشباع حاجاته البيولوجية الجنسية بالإضافة الى أنها الإطار الأنسب لإنجاب الأطفال وتربيتهم والعناية بهم (بالتاها و غرغوط، 2018)، ومنه يمكننا الجزم أن الوظيفة الأولى والأساسية التي تتأسس من أجلها الأسر والعائلات هي بيولوجية ونفسية، فهي نظام اجتماعي أساسي بل نواة المجتمع، تقوم بإشباع الحاجات البيولوجية والعاطفية (الناشف، 2011).

- **اقتصادية:** حسب (بالتاها و غرغوط، 2018) تلعب الأسرة الدور الأكبر في تنشئة الأطفال تنشئة اقتصادية سليمة، من خلال توجيههم وتوعيتهم بأهمية وكيفية ترشيد استهلاكهم، والتعامل مع المال وحسن إدارته، وتعليمهم الأنماط الاستهلاكية الرشيدة والسلوك الاستهلاكي المتزن، كاستثمار النفقات وفق الأولويات، وإدخار الفائض لوقت الحاجة، وتجنب الإسراف والتبذير. إن العديد من الأسر يعمل أفرادها في إطار منظم حيث يتم توزيع لكلٍ دوره في المساهمة في كسب العيش، وهذا بعد ما حصلوه من الأسرة من المعرفة والمهارات والخبرة اللازمة للحفاظ على حياتهم وكسب العيش وهذا ما جاء به ويليام فيلدينغ أوجبرن William Fielding Ogburn (1886 - 1959) بقوله إن الوحدة الاقتصادية قائمة على الاكتفاء الذاتي في الإنتاج والاستهلاك (ارسلان، 2023) فالأسرة هي التي توفر الغذاء والملبس والمأوى لأفرادها.

- **تربوية:** يعتبر محمد يسرى إبراهيم دعبس (1997) أن الأسرة هي المدرسة الأولى ومصدر الخبرات والقيم والمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع (الناشف، 2011) فالأسرة هي أول المؤسسات التربوية تحتضن الطفل من أجل تلقينه الأسس والقواعد التربوية الأساسية، وبها يتم إرساء اللبنة الرئيسية لسقل شخصيته وفيها يتم رسم طريق مستقبله، فتربية الأبناء تعتبر من أصعب الوظائف التي تقوم بها الأسرة فلا يوجد لها دليل خاص متفق عليه، فمن خلال هذه التربية التي يتلقاها الأبناء من الأسرة يتعلمون ما يجب القيام به، وكيفية القيام به، وما يحتاجون إلى تحسينه للحصول على مكانة محترمة في المجتمع.

- **توفير الحماية والتنشئة الاجتماعية :** عن عبدالله بن عمر رضي الله عنه أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَّةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (البخاري، 2016) فالرعاية تعني المحافظة على سلوك الأبناء وتوجيههم الوجهة السليمة، حمايتهم ممن جار عليهم، ومُجاهدة عُدُوهم والتحقق من صحتهم، متابعة سلوك الأبناء داخل المنزل وخارجه، فإن أضاعت الأسرة

وظيفتها في الحماية والتنشئة الاجتماعية أدى ذلك الى عدم انضباط الأبناء وتهورهم والانحراف نحو الانحراف وإتباع سلوكيات خطيرة (عسوس، 1996) وتعاطي المخدرات (فرحان وبولقراة، 2018) والتطرف الغلو في الفكر (خلايفية ومحرز، 2018)، تقول سناء الخولي (1983) أن الأسرة هي مصدر الأخلاق والدعامة الأولى لضبط السلوك والإطار الذي يتلقى فيه الإنسان أولى دروس الحياة الاجتماعية (الناشف، 2011) ومن هذا نؤكد أن الأسرة والوالدان يعتبران من أهم المؤثرات الاجتماعية التي تلعب دورا أساسيا في تربية الطفل وتنشئته، فهي الجماعة الأولى التي يتعلم فيها الطفل لغته وعاداته وتقاليده وقيمه، وعن طريقها وبين أحضان الأم تبدأ عملية التنشئة الاجتماعية (لادي، 2018)

يوجد للأسرة العديد من الوظائف الأخرى لفائدة الفرد والمجتمع ككل ومنها:

- **دينية:** فالأسرة مؤسسة لتعلم وإقامة الشعائر والطقوس الدينية.
- **الترفيه العائلي:** ومن وظائف الأسرة كذلك هو توفير جو الاحتفالات الوطنية والدينية الفردية كأعياد الميلاد وما شابه بالإضافة الى وظيفة الإشراف على الترفيه أيام العطل والأيام الخاصة في وقت يكون فيه عبء العمل في الحياة مرتفعًا ويكون فهم الترفيه محدودًا.
- **توفير الهوية:** يؤثر التعليم الذي توفره الأسرة على الهوية الفرد، حيث أن الأسرة هي أصغر لبنة في بناء المجتمع فالأسرة تنقل الهوية من جيل الى آخر مثل الملوك والأمراء والحكام وحتى المدراء والوزراء.

5-2- الأسرة وأصحاب المؤسسات والمقاولين الجزائريين:

سنة 2017 صدر تقرير عن المعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية GEDI يقول فيه أن التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة الجزائرية هي المجال الاجتماعي الأكثر تأثيراً في تكوين شخصيات أصحاب المؤسسات والمقاولون وتحديد اتجاهاتهم، ففي دراسة ل أحمد هني (1993) بعنوان الشيخ ورب العمل والتي تناول بها دراسة تأثير العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين على سير الإنتاج بالمؤسسات وجد أن المقاول الجزائري يعمل وفق البيئة التي تربي فيها والتقاليد والعادات التي نشأ عليها، كما أن تصرفاته مع العمال وتسييره للمؤسسة شبيهة بالرعاية الأسرية، كما توصلت الدراسة الى أن المقاول الجزائري يستقطب عماله من أسرته وعشيرته والمنطقة التي يعيش فيها ولهذا يطغى على مؤسسته الجو العائلي الأخوي، فرب العمل هو الشيخ وكبير العائلة ومسير المؤسسة في نفس الوقت (مناد وبلغيث، 2021)، وفي دراسة أخرى ل (اليابس، 1984) بعنوان "المؤسسة، المقاولون والبرجوازية الصناعية" والذي تناول بها المقاول الجزائري من حيث الذهنية وطريقة ممارسة العمل الصناعي، خلصت الدراسة لنتيجة أن المقاولين الجزائريين في مؤسساتهم يمزجون بين ما هو حديث من تكنولوجيات حديثة مع ما هو تقليدي كعلاقات القرابة في التوظيف إذ أن عملية التوظيف تكون من العائلة والعشيرة، ومن وجهة نظر مريم قدوري وسفيان بدراوي (2016) فإن المقاولون الشباب في الجزائر يتأثرون بعائلاتهم وذلك على اعتبار أن عائلاتهم هي رأس المال الأساسي لسلوكياتهم (بن سعادة وقوراري، 2023)، ولهذا يمكننا الجزم والتأكيد على أن العائلات والأسر تلعب دوراً أساسياً في كل من تكوين الفكر المؤسساتي، وتحديد مجال المؤسسة، اختيار أفرادها، طريقة تسيير ومتابعة الإنتاج

والتسويق وغير ذلك من السلوكيات والتصرفات التي لها علاقة مع المؤسسة والمقولة وبالتالي نجاح أو فشل المؤسسات له علاقة بالعائلة وأفرادها.

المحددات الاقتصادية

من خلال الأدبيات والدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث تم حصر المحددات الاقتصادية عند الفرد (المقاول) التي لها علاقة بالمقاولاتية و/أو المؤسسات المصغرة في كل من: الموارد المالية، القدرة التنافسية، المناخ الاستثماري، القدرة البشرية العاملة.

1- الموارد المالية

1-1- تعريف الموارد المالية:

- يعرف (دينسر، 2014) الموارد المالية بأنها تلك التي تحصل منها المنشآت على الأموال التي تحتاجها لتمويل استثماراتها ورأس مالها وأنشطتها الجارية، بحيث تحصل على هذه الأموال من ثلاث موارد وهي المؤسسات المالية، أسواق رأس المال، حقوق المالكين (رأس المال).
- كما يعرف اتحاد هيئات الأوراق المالية العربية الموارد (الأدوات) المالية على أنها عبارة عن أصول أو منتجات مالية يتم الاستثمار فيها قد تكون أسهم، سندات، عقارات، خيارات، على أصل الحصول منها على عائد أو مكاسب رأسمالية في المستقبل (العبدولي وآخرون، 2019).
- ويشار للموارد المالية في تعريف آخر إلى الأموال المتوفرة لدى الشركة لتنفقها بصورة أموال نقدية، وأوراق مالية سائلة، وحدود ائتمانية. إذ أن توافر الموارد المالية ضروري من أجل قدرة الشركة على العمل بفعالية وبما يكفي لتعزيز النجاح.
- ويعرف آخر الموارد المالية بأنها الأصول التي تم الحصول عليها أو السيطرة عليها نتيجة لماضي المعاملات أو الأحداث التي في سياق العمليات العادية والتي ستصبح نقدية.

2-1- مصادر الموارد المالية

إن قرار إنشاء مؤسسة خاصة أو شركة يتطلب من صاحبه التخطيط الجيد والبحث والاختيار المناسب لكل من مكان إقامة المؤسسة، الفريق، ومصادر المال والتمويل، فأي خلل أو اختيار غير مناسب لأي من هذه الأركان سيؤثر حتماً على استقرار أو نماء المؤسسة. إن اختيار المصدر المناسب للتمويل هو قرار أساسي يجب على أصحاب المؤسسات أن يكونوا مبدعين في بحثهم عن المورد المالي كما هو الحال في تطوير أفكار الأعمال. من بين المصادر التي يمكن أن لأصحاب المؤسسات أن يعتمدوا عليها في تمويل مشاريعهم ومؤسساتهم نذكر الآتي:

• المدخرات الشخصية:

تعتبر المدخرات الشخصية المصدر الأكثر تداولاً عند مؤسسي المشاريع المصغرة والصغيرة وحتى المتوسطة وذلك نظير ما يراه جل المبتدئين في عالم المقاولاتية والمؤسسات الناشئة، فهي سهلة الوصول وسهلة الاستغلال، لا يترتب عليها

التزامات مع الآخرين، ومن بين أهم الفوائد التي تتحقق من اعتماد المدخرات الشخصية كمورد مالي هو أن أصحاب المؤسسات لديهم السيطرة على كل ما له علاقة بالمؤسسة باعتبارهم المالكين وهذا ما يجعلهم يرفعهم من درجة الالتزام والجدية للتأكد من وجود فوائد من الاستثمار، ومع هذا يعاب على العديد من أصحاب المؤسسات أنهم لا يبذلون الجهد المطلوب للمحافظة على استمرار وبقاء مؤسساتهم فهم يتخلون عنها عند أول تعثر أو عند أي أزمة يمرون بها (حفيف، 2009).

• رأس المال Capital

يعتبر أورلوف وآخرون (2020) أن هيكل رأس المال مهمًا لنجاح عمل المؤسسة، حيث أن كل مكون من مكونات رأس المال له وظيفة معينة في تنفيذ الأنشطة الإنتاجية لأي كيان اقتصادي (بوتكوف، 2020)، فهو الذي يستخدم في تمويل نشاطات الشركة، كالأموال المودعة في حسابات إيداع أو الأموال التي يتم تحصيلها من مصادر تمويل، ولرأس المال عدة أنواع ومنها ما يلي (دوي، 2018):

- **رأس المال المصرح به أو المسجل أو الاسمي:** هو الحد الأقصى لرأس مال الشركة والذي يحدده نظامها الأساسي فهو مقدار رأس المال الذي تنوي الشركة تسجيل نفسها به، والذي يحق لها إصداره، وينقسم رأس المال المصرح به إلى أسهم مبلغ ثابت، ويجب أن يكون منصوص عليه في عقد التأسيس، ولا يجوز تعديله إلا بموافقة الجمعية العامة غير العادية للمساهمين.
- **رأس المال المصدر:** هو ذلك الجزء من رأس المال الاسمي الذي تصدره الشركة فعلياً للاكتتاب العام. لا تحتاج الشركة إلى إصدار رأس المال المصرح به بالكامل مرة واحدة. وتستمر في زيادة رأس المال عندما تشعر بالحاجة إلى أموال إضافية. هو قيمة أسهم رأس المال التي تم إصدارها بالفعل وطرحها للاكتتاب العام ومن المعروف أن إجمالي رأس المال المصدر أقل من رأس المال المرخص به، ويستطيع مجلس إدارة الشركة تزويد المبلغ الخاص برأس المال المصدر ولكن لا يمكنه أن يتجاوز عن رأس المال المرخص به.
- **رأس المال المكتتب به:** هو مقدار القيمة الاسمية للأسهم التي استحوذ عليها الجمهور بالفعل، وهو ذلك الجزء من رأس المال الاسمي الذي تم تناوله بالفعل من قبل المساهمين الذين وافقوا على دفع مقابل عيني أو نقدي للأسهم المصدرة لهم، عندما يتم الاكتتاب بالكامل في الأسهم المصدرة للاكتتاب، فإن رأس المال المصدر يعني نفس الشيء مثل "رأس المال المكتتب به". ويسمى هذا الجزء من رأس المال المصدر الذي لم يكتب به الجمهور "رأس المال غير المكتتب به". لا يمكن أن يكون رأس المال المكتتب أكثر من رأس المال المصدر.
- **رأس المال المستدعي (المستثمر):** يجوز تحصيل المبالغ المستحقة على الأسهم المكتتب بها من المساهمين على أقساط على فترات مختلفة. رأس المال المستدعي هو مبلغ القيمة الاسمية للأسهم المكتتب بها والتي طلبت الشركة من مساهمها دفعها عن طريق المكالمات أو غير ذلك.

إذا تم الاكتتاب في 10000 سهم بقيمة 100 دينار جزائري من قبل الجمهور، وطلبت الشركة من المساهمين دفع 10 دينار جزائري عند الطلب، 20 دينار جزائري على التخصيص و 30 دينار جزائري عند المكاملة الأولى، ثم رأس مال الشركة المستدعى (المستثمر) سيكون دينار جزائري. 6,00000 (أي 60×10000). المبلغ المتبقي أي 40 دينار جزائري للسهم الواحد على 10000 سهم (أي 400000 دينار جزائري) سيكون رأس المال غير المسمى للشركة.

• الاقتراض من الأهل والأصدقاء:

يسعى البعض من أصحاب المؤسسات الى الاستدانة من الأصدقاء والأقرباء وأفراد العائلة، فغالباً ما يتساهل أفراد هذا المصدر في أجال الدين وشروطه فهم أكثر مرونة وتساهلاً من صناديق الاقتراض والبنوك، يقول براون وكارولين Brown & Carolyn (2005) أن المبالغ المالية التي يتحصل عليها أصحاب الشركات سواء على شكل أسهم أو تمويل بالديون تعتمد على القدرات المالية لأصدقائهم وعلاقاتهم والعلاقة الموجودة بينهم، كما تعتمد فترة السداد والفائدة على شروط العقد التي يحددها عادة صاحب المؤسسة (السادات، 2023)، فمرونة الديون المترتبة عن العائلة والأقارب، الأصدقاء تكاد تخلو من مختلف المخاطر المتوقعة وغير متوقعة فأغلبها غير موثقة ولا تترتب عليها آثار قانونية في حالة التأخر في السداد، حتى وإن وصلت وحدثت مشاكل قانونية تتدخل عاطفة القرابة والصداقة تعطل أو تأخر الآثار زمنياً آخر، ومع هذا يعاني بعض من المؤسسات التي اعتمدت عليها المصدر من التمويل من تدخلات الدائنين في عمل المؤسسة أو تسييرها.

• الأرباح:

يسمى أولامبولو (2010) الأرباح المحصلة من كفاءة العمليات والإنتاجية للشركة، والتي يقرر أصحاب المؤسسات والشركات إعادة استثمار جزء منها بالربح المسترد، ويعتبر دون (2013) أن هذه الأرباح هي بمثابة صندوق إضافي لتمويل النمو المستقبلي للأعمال (السادات، 2023)، فصاحب المؤسسة الذي يعتمد عليها النوع من مصادر الموارد المالية يحقق حرية أكبر ومرونة أعلى سواءاً في الاستثمار أو توسعة مشروعه، لكن رغم هذا يعتبر الإفراط في الاعتماد عليها المصدر من الأمور التي قد تسبب عدم الرضا عند فريق المؤسسة الذي يسعى أن يحقق الرفاهية من هذه الأرباح.

• وكالات الدعم وصناديق التمويل:

وفرت الدولة الجزائرية العديد من الإجراءات القانونية الرامية الى دعم أصحاب أفكار مشاريع من أجل تأسيس مشاريع خاصة بهم، ويعتبر هذا المصدر من أهم مصادر الموارد المالية التي خُص بها البطالين الجزائريين أصحاب النوايا لخلق مؤسسات، وتحوز هذه الوكالات على العديد من المزايا المالية بداية من توفير السيولة من أجل اقتناء العتاد أو قيمة إيجار مقر المؤسسة أو حتى المساهمة في الوساطة للاستفادة من مقرات جاهزة لتجسيد مؤسساتهم بالإضافة الى التخفيض من نسب الضرائب وهذا كله من دون فوائد عكس ما تلزم به كل البنوك العالمية، ومن بين هذه الأجهزة كل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANJEM)، الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار (ANDI).

• البنوك:

تعتبر البنوك والمؤسسات المالية هي بمثابة فئة تعمل كوسيط في النظام المالي وتعتبر جزء هام منه، تقوم بإصدار حقوق على أنفسها مثل الودائع وتستخدم الأموال التي تحصل عليها لتقديم قروض للآخرين (العربي، 2012)، فالبنوك هي المصدر الرئيسي لتمويل مختلف المشاريع، وتساهم في تأسيس الشركات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، بالإضافة الى توسعة الأعمال، وتطوير التكنولوجيا وغيرها من المشاريع الاستثمارية، إنه ومع كل التسهيلات التي تمنحها جل البنوك في ظل المنافسة الشرسة بينهم في جلب المستثمرين إلا أن هذا المصدر يعتبر من بين المصادر التي لا يلجأ إليها العديد من المستثمرين الشباب نظير ما يمكن أن يترتب عليه من آثار قانونية حالة الفشل أو التعثر في الالتزام بسداد الدين في الوقت المحدد.

• موردي المعدات:

يسعى بعض موردي العتاد الى تمويل الشباب أصحاب أفكار مشاريع بالعتاد وكل مستلزمات المشروع عن طريق اتفاقية تبرم بين الطرفين تحدد فيها شروط البيع وآجال التسديد وطريقة حل النزاع حالة وقوعه، يعتبر هذا المصدر من المصادر القليلة التي يلجأ اليها الشباب من أجل تمويل مشاريعهم، وذلك نظير ارتفاع نسبة المخاطرة لكلا الطرفين الدائن والمدين فالموردين لا يفتحون الباب للجميع بل ينتقون منهم الأكثر ثقة وأصحاب الخبرة والسمعة الجيدة مثل الأطباء المشهورين والمهندسين ورجال الأعمال البارزين في مجالاتهم.

3-1- أهمية الموارد المالية

للمورد المالي أهمية بالغة للمؤسسات والمنظمات في كل طور من أطوارها حتى قبل إنشائها، فبدون المورد المالي لا يمكن أن نشئ لا مؤسسة ولا شركة ولا يمكن تستمر أي منظمة في الحياة، وتوضح أهمية الموارد المالية جلياً من خلال استخداماتها العديدة في مختلف المجالات، وفيما يلي نذكر أبرز هذه الاستخدامات (السادات، 2023) (العربي، 2012) (دوي، 2018):

- **دفع المصاريف والتكاليف:** إن لكل مؤسسة أو منظمة مصاريف وتكاليف تترتب عليها جراء نشاطاتها المختلفة والمتمثلة في أجور الموظفين، فواتير الخدمات المختلفة (الكهرباء، الماء، الغاز...)، لوازم الإنتاج، شراء الأدوات .. الى غير ذلك من المصاريف والتكاليف المختلفة حسب خصائص كل مؤسسة أو منظمة.
- **إجراءات التوسعة والزيادة في الإنتاج:** إن غالبية المؤسسات التي تحقق الريادة والنجاح في السوق التي تتواجد بها، دائماً ما تضع خططاً مستقبلية لتوسعة نشاطها إما بنفس سوقها أو بالأسواق المجاورة، لهذا فإن المورد المالي مهم جداً من أجل تحقيق هذه الخطط إما بالزيادة في الإنتاج أو بالتخطيط لخلق فروع أو ملاحق أخرى بالأماكن المستهدفة.
- **دفع التكاليف الثانوية والفجائية:** في ظل المنافسة وسياسة السوق المفتوحة التي سيطرت على اقتصاديات العالم نجد معظم المؤسسات تقع في ثغرات مالية غير محسوبة تماماً أو طرأت عليها بعض التعديلات لاعتبارات مختلفة مثل المنافسة، الزيادة في التكاليف، ارتفاع قيمة المواد الأولية، انخفاض في أسعار منتجاتها.. وغيرها من الحوادث والطوارئ، ومن هنا تكمن أهمية المورد المالي لتغطية وسد هذه الثغرات.

- **إحداث صناديق مالية خاصة:** أغلب المؤسسات الناجحة تتميز بخاضية حيازتها لعدت صناديق خاصة موجهة للعديد من الأهداف مثل صندوق المخاطر، صندوق الحوافز، صندوق الطوارئ، صندوق التنمية .. الخ، فالموارد المالي مهم من أجل تعبئة هذه الصناديق.

- **تحقيق أهداف طويلة الأمد:** لكل منظمة أو مؤسسة أو شركة مخططات وأهداف قصيرة الأمد وأهداف طويلة الأمد ومن المؤكد بما كان أن أي مخطط أو هدف يحتاج الى تمويل خاص، فالموارد المالية ترافق المؤسسات والمنظمات في تحقيق أهدافها.

4-1 - إدارة الموارد المالية:

يرى (الأنصاري، 2006) أن من أهم القرارات الإدارية التي تحتاج الى تطبيق النظريات والأدوات المالية هي قرارات الاستثمار (استخدام الأموال) وقرارات التمويل (زيادة رأس المال أو الحصول على الأموال)، فالإدارة يجب أن تتفاعل إيجابية وبسرعة مع مختلف المتغيرات في بيئة المنظمة من أجل تجنب الضرر الذي يمكن أن يصيب العمليات المالية مثل دفع الأجور مخالصة المستحقات والمصاريف وغير ذلك، فمن أجل تحقيق ذلك ينصح بإيلاء العناية اللازمة للتحكم في وظائف إدارة الموارد المالية التالية (جميل، 2013):

- التحليل المالي:

إن مصطلح التحليل المالي يشمل كل نوع من أنواع التحري التفصيلي للبيانات المالية فكل المنظمات والشركات تحوز على العديد من السجلات والقوائم والمستندات المالية بالإضافة الى سلسلة كبيرة من الأرقام المالية، وحتى تتمكن من الاستفادة من هذه السجلات والقوائم يجب على المحلل المالي أن يتبع الخطوات الرئيسية المعتمدة للتحليل والمتمثلة في التصنيف، المقارنة، الاستنتاج، هذا من أجل أن يحصل على فهم جيد وتفسير مقنع وتحليلاً دقيقاً، فأهمية التحليل المالي تنبثق من استخداماته فهو يستخدم للوصول الى قائمة طويلة من الأغراض أهمها معرفة المركز المالي للمؤسسة، الوصول الى القيمة الاستثمارية للمشروع، اختبار مدى كفاءة العمليات المختلفة، الحكم على مدى صلاحية السياسات المالية والتشغيلية المتبعة، التخطيط للسياسات المالية، وأخيراً الحكم على مدى كفاءة إدارة المؤسسة.

- التخطيط المالي:

بداية منطلق لولا ضخامة عدد المشاريع الفاشلة لماذا نخطط ؟ من المؤكد أن الصعوبات المالية خاصة بالنسبة للمشاريع الصغيرة تنشأ نتيجة لفشلها في التخطيط الجيد، فيؤكد المهتمون بالشؤون المالية للمؤسسات أن عدداً كبيراً من المؤسسات المتعثرة كان بإمكانها تجنب الفشل لو اتبعت منهج التخطيط، فمن أهم المزايا والفوائد التي يمكن أن تعود على المؤسسات من جراء التخطيط هي تشجيع التفكير في المستقبل، تشجيع التنسيق في التفكير، تنمية معايير الأداء للأعمال المستقبلية.

- التمويل:

لا شك أن الترتيب المنطقي لخطوات الإدارة بعد عمليتي التحليل والتخطيط المالي هي التمويل، إلا أن التمويل في إدارة الموارد المالية لا يعني مصطلح الإنفاق فقط بل يشمل العديد من العمليات الأخرى والمتمثلة في تحديد كيفية الحصول

على الأموال، تحديد أنواع الأموال اللازمة، الهيكل المالي (مجموع الخصوم ورأس المال)، هيكل رأس المال (القروض طويلة الأجل، الأسهم الممتازة، حقوق المساهمين، مجموع الأصول، الخصوم المتداولة)، فوظيفة التمويل من العمليات المعقدة تشرف عليها إدارة الموارد المالية فالتحكم بها بصفة جيدة يعني نصف النجاح عند المختصين في المالية.

- إدارة الأصول:

من وظائف إدارة الموارد المالية أيضاً ولا تقل أهمية عن الوظائف السالفة الذكر هي إدارة الأصول والتي تعني توزيع الأموال المتحصل عليها والتي ينبغي استخدامها لتمويل الاحتياجات بين الأصول توزيعاً اقتصادياً، وتشمل هذه الوظيفة عدت عمليات وهي إدارة النقدية (السيولة)، إدارة الذمم، إدارة المخزون السلعي، إدارة الأصول الثابتة.

- إدارة المشاكل الخاصة:

على ذكر مصطلح المشاكل المالية نعلم أن القائم على إدارة الموارد المالية يتعرض أو بالأحرى يقضي معظم وقته في حل المشاكل المالية المتعلقة بكل وظيفة فكل وظيفة مما سبق ذكره إلا ولها مشاكلها، ورغم هذا الكم الهائل من المشاكل المالية المعروفة والروتينية فهو كذلك مضطر الى مواجهة وإدارة مشاكل مالية أخرى ذات طبيعة خاصة تكون أحياناً ظرفية أو نادرة تنشأ برغبة المنظمة وتوقعاتها أو خارجة عن نطاقها ومن دون توقع كالمشاكل المتعلقة بتقويم المؤسسة ككل أو تقويم جزء منها فقط، مشاكل متعلقة بالمنافسة، مشاكل متعلقة بولادة مؤسسات مشابهة جديدة، مشاكل متعلقة بالتكنولوجيا، وغير ذلك من المشاكل التي ينبغي على مدير المالية أن يتحكم فيها ويسيرها على أحسن وجه.

2- القدرة التنافسية

1-2- تعريف القدرة التنافسية advantage Competitive:

- تعرف منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي OCDE القدرة التنافسية على أنها البعد الذي تستطيع من خلاله المؤسسة إنتاج السلع والخدمات وفق شروط عادلة، بحيث تكون معرضة لمواجهة المنافسة على مستوى الأسواق العالمية والتي تسعى لتنمية مستوى المعيشة وتحقيق الزيادة في الدخل الحقيقي لأفرادها على المدى الطويل (بن سعيد وين سعد، 2017).

- في تعريف آخر ل منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي OCDE (1992) تقول بأنها قدرة البلد على زيادة حصصها في الأسواق المحلية والدولية، حيث أن أحد تعاريف التنافسية العالمية للمنتج هي القدرة على إيجاد منتجات قابلة للتسويق جديدة وعالية الجودة وسرعة إيصال المنتج إلى السوق وبسعر معقول بحيث أن المشتري يرغب في شرائها في أي مكان في العالم (مسعداوي، 2005).

- يعرف هنري سبيتسكي (1995) القدرة التنافسية بأنها هي التي تمكن المنظمة من التحمل والمواجهة الإيجابية للمنافسة وتوسيع الحصة السوقية لها (شبانة ورسلان، 2014).

- ويعرفها (ماكثيريدج، 1995) التنافسية هي إستطاعة المنظمة أن تحتفظ بمستوى عالٍ من الإنتاجية والأرباح مقابل انخفاض في التكاليف وارتفاع الحصة السوقية، على ألا يكون ذلك على حساب الأرباح.

- فيما يرى Oughton (1997) أن التنافسية هي قدرة المنظمة على إنتاج السلع والخدمات بالتنوعية الجيدة والسعر المناسب وفي الوقت المناسب وهذا يعني تلبية حاجات المستهلكين بشكل أكثر كفاءة من المنظمات الأخرى (سالم، 2021)
- يعرف النجار (2000) هي القدرة على الصمود أمام المنافسين بغرض تحقيق الأهداف من الربحية، النمو، الاستقرار، الابتكار وتجديد (سالم، 2021).
- وأما المجلس الأوروبي (2000) فقد عرفها على أنها القدرة على التحسين المستمر لمستوى المعيشة وتوفير مستوى عمالة (تشغيل) مرتفع والحفاظ على التمسك الاجتماعي (بن سعيد وبن سعد، 2017).
- ويعرف أحمد سيد مصطفى (2001) التنافسية أنها قدرة المنظمة على المغازلة السريعة للعملاء من خلال إرضائهم وكسب ولائهم (سالم، 2021).
- يعرفها برتراند BERTRAND بأنها قدرة المنظمة على تحقيق كفاءات مساوية أو تفوق كفاءات المنافسين ومصادرها الأساسية: التكاليف، الجودة، الإنتاجية، الإبداع، سرعة التفاعل ورد الفعل (بن سعيد وبن سعد، 2017).
- (بن سعيد وبن سعد، 2017) القدرة التنافسية هي القدرة على إنتاج سلع وخدمات طبقاً لمعايير ومتطلبات الأسواق الدولية مع توفير مستوى معيشة عالي للمواطنين يزداد ارتفاعاً واستدامة على المدى الطويل.

2-2- أهمية القدرة التنافسية:

للقدرة التنافسية أهمية كبيرة تكمن في العديد من النقاط سواءاً بالنسبة للشركات أو بالنسبة للدول وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجية (بن سعيد وبن سعد، 2017)، فجّل المؤسسات الصغيرة تعاني من ضيق ومحدودية أسواقها المحلية بحيث تشكل القدرة التنافسية أهمية بالغة للمؤسسات من خلال استفادتها من فرص الخروج من محدودية أسواقها إلى أسواق أخرى، وهذا ما يحقق الوصول إلى منتجات ذات جودة عالية وبتكاليف أقل.
- ضمان النمو والكفاءة الاقتصادية، إن النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وجهان لعملة واحدة (مسعداوي، 2005)، ففي زمن اختفت فيه الحدود المكانية للدول والانتقال إلى الواقع الافتراضي أضحي لازماً على المؤسسات والدول أن تمتلك القدرة على التنافسية لما لها من الأهمية في تحقيق اكتفاءها ونموها الاقتصادي الذي يحسن مستويات المعيشة بشكل كبير واقتحام الأسواق العالمية من خلال التصدير أو الاستثمار الأجنبي المباشر.
- تحسين الكفاءة التشغيلية، وذلك باستغلال الأمثل لمدخلات الإنتاج من العمال ورأس المال، المواد الخام، الطاقة، المعرفة ... الخ

- الاستغلال الأمثل للموارد وتطبيق سياسة الاقتصاد، فسعي الدول والمؤسسات الى الرفع من قدراتها التنافسية لا بد أن يضع في أولوياته خفض التكاليف قدر المستطاع وذلك بالحد من التبذير في استخدام واستغلال الموارد المختلفة في الإنتاج.

- ضمان البقاء، أهم ما يميز المنظمات الحالية على اختلاف أنواعها ومجالات عملها هو التحولات العميقة التي تمر بها والناتجة أساساً عن العولمة والتكنولوجيا حيث التحديات الهائلة كالتغيرات في أنظمة المعلومات وتزايد حجم وحدة المنافسة والتنوع في قوة العمل، التي عززت الحاجة لكفاءة الأعمال لأجل تحقيق الفعالية والميزة التنافسية التي تضمن بقائها واستمرارها (ريح الله، 2015)، فمن الواضح جداً اقتصادياً أن البقاء للأقوى فأهم ما يمكن أن يثبت الأهمية البالغة للقدرة التنافسية هو أن المؤسسات التي تنافس وتداوم على التنافس وتمتلك قدرات تنافسية مرتفعة هي الوحيدة القادرة على الصمود والبقاء.

3-2- الإستراتيجيات التنافسية:

إن نجاح أو فشل المؤسسة مرتبط بشدة المنافسة لكون هذه الأخيرة تجعلها في حالة الأمن والاستقرار (نحايسية، 2008)، فالخص السوقي غير مستقرة مهددة دائماً بالسحب من مؤسسة الى أخرى لذا نجد كل مؤسسة تعتمد في كل مرة إستراتيجية تسمح لها بالإبقاء على حصصها أو الزيادة فيها، فكلما كانت الإستراتيجية التنافسية ناجعة ساهمت في صنع مكانة دائمة في البيئة التنافسية، ومن بين العديد من الإستراتيجيات المتبعة من قبل المؤسسات للرفع من مستوى التنافسية يقترح (بورتر، 1980) الإستراتيجيات التالية:

- **إستراتيجية قيادة التكلفة (Cost leadership strategy):** تقوم المؤسسة في إطار مبادئ هذه الإستراتيجية بتقديم منتجاتها وعرضها بتكاليف أقل مقارنة مع المنتجات وعروض التي تقدمها المؤسسات المنافسة الناشطة في نفس مجال نشاطها لتشجيع العملاء على شراء المنتجات ذات الأسعار المنخفضة لتوفير المال، تتطلب هذه الإستراتيجية الاستخدام المثالي للموارد المادية والمالية للمؤسسة، المبادرة بالتحسينات أو التغيرات اللازمة في المنتجات المساعدة على خفض التكاليف والتي تراعى رغبات الزبائن، تعتبر هذه الإستراتيجية أكثر فاعلية بالنسبة للشركات التي يمكنها إنتاج كميات كبيرة من المنتجات بتكاليف منخفضة. غالباً ما تمتلك هذه الشركات أساليب إنتاج واسعة النطاق، واستخداماً عالي القدرة، وقنوات توزيع متنوعة للعمل بها.

- **استراتيجية القيادة التميز Differentiation leadership strategy:** يعتبر التميز في المنافسة من بين التحديات التي كثيراً ما يواجهها أصحاب المؤسسات والشركات فعندما تتبنى أي مؤسسة إستراتيجية التميز فيعني هذا أنها تمتلك القدرة على إضافة وإحاطة ميزة خاصة أو عنصر مميز في منتجاتها وهذا ما يجعله مختلفاً عن بقية المنتجات المعروضة من قبل منافسيها، تستخدم المؤسسات المهيمنة على السوق هذه الإستراتيجية لتؤكد أن المنتجات الأصلية أجود من المنتجات الجديدة، كما تستخدم المؤسسات جديدة هذه الإستراتيجية لتبين أن الاختراع الجديد أكثر فائدة من العروض الحالية. من أهداف هذه الإستراتيجية هو عرض وتقديم سلع وخدمات متميزة عما يعرضه ويقدمه المنافسون بناءً على رغبات واحتياجات المستهلك، وهذه الإستراتيجية تتعلق إما بالجودة

أو بالتكنولوجيا المعتمدة، أو الخدمات المعروضة للزبائن عند اقتناء هذا المنتج، ومثالاً على ذلك نجد شركة مرسيدس بانز تميز سياراتها بالفخامة وأيضاً بعلامتها المميزة. فهي لا تسعى إلى خفض التكاليف بل تسعى إلى التميز.

- **إستراتيجية التركيز focus strategy:** تقوم هذه الإستراتيجية على مبدأ الاهتمام والتركيز على قسم معين من السوق أو منطقة جغرافية محددة بدلاً من تغطية السوق بأكمله، بمعنى استهداف شريحة سوقية فريدة ذات تفضيلات واحتياجات محددة، بغية إنشاء وعي بالعلامة التجارية بسهولة أكبر داخل سوق جغرافية محددة، فالمؤسسة أو المنظمة قد تحقق نجاعة أكبر من خلال اهتمامها بفئة قليلة من الزبائن بدلاً من اهتمامها بزبائن السوق ككله، وبالتالي نجدها تختلف عن الإستراتيجيتين السابقتين اللتان تستهدفان السوق بأكمله، إذ تستند إستراتيجية التركيز إلى تضيق المجال التنافسي.

4-2- مؤشرات قياس التنافسية

لخصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (1992) عوامل النجاح التنافسي على مستوى أي مؤسسة بفعالية البحث والتطوير الصناعي، الاستثمارات المرتبطة بالابتكار، الإدارة الناجحة لتدفقات الإنتاج والمواد الخام، حجم المخزونات، التنظيم الناجح لآليات التكامل الفعالة بين تخطيط السوق والبحث والتطوير والتصميم والهندسة والتصنيع، القدرة على دمج أنشطة البحث والتطوير الداخلية والأنشطة المتعلقة بالابتكار مع التعاون في مجال البحث والتطوير مع الجامعات والشركات الأخرى، القدرة على دمج المفاهيم الأساسية لخصائص الطلب وتطور الأسواق في استراتيجيات التصميم والإنتاج، القدرة على تنظيم علاقات ناجحة بين المؤسسة والشركات المؤثرة للمواد الأولية، ومن أجل معرفة أن هذه العوامل مساهمة بالفعل أو غير ذلك سعى الباحثين وعلى رأسهم (ماكفيتريدج، 1995) إلى وضع مؤشرات لقياس القدرة التنافسية للمؤسسة بالاعتماد على هذه العوامل والتي عددها فيما يلي:

- **مؤشر الربحية:** يرى (ماكفيتريدج، 1995) أن ربحية المؤسسة يتحدد من خلال مقارنة تكلفة الإنتاج مع تكلفة الإنتاج عند المؤسسات المنافسة، بمعنى أنه كلما كانت التكلفة أقل كان ذلك مؤشراً على إمكانية الرفع من ربحيتها، فالمؤسسات التنافسية هي التي يكون سعر بيع منتجاتها يفوق تكاليف إنتاجها، فإذا كانت تنافسية المؤسسة تتجه نحو التراجع فإن تنافسيتها الحالية قد تخذل ربحيتها المستقبلية، إن الربحية العالية تمنح المؤسسة هامشاً كبيراً للمناورة على السعر مع ضمان تغطية التكاليف ولهذا ينصح دونالد المؤسسات التي ترغب في التنافسية لفترة أطول بالتركيز على البحث والتطوير، براءات الاختراع من أجل تحقيق الجاذبية نحو منتجاتها وبالتالي الرفع من إنتاجها وتعظيم منافعها المستقبلية والاستحواذ على حصص أخرى من الأسواق وزيادة القدرة في المحافظة عليها.

- **مؤشر التكلفة والإنتاجية:** يعتبر (ماكفيتريدج، 1995) أن المؤسسة قادرة على المنافسة إذا كان لديها مستوى من إجمالي إنتاجية العامل يساوي أو أعلى من مستوى منافسيها الأجانب، بالإضافة إلى مستوى تكاليف الوحدة (المتوسط) مساوياً أو أقل منافسيها الأجانب، حيث تعتبر تكلفة الصنع مؤشراً هاماً للتنافسية المؤسسة، إذ أنه كلما كانت التكلفة المتوسطة للإنتاج أقل من سعر البيع أدى إلى تحقيق الأرباح، كما أنه إذا كانت التكلفة المتوسطة

للإنتاج أقل من تكلفة المنافسين في قطاع معين وفي إطار منتجات مشابهة ومطابقة يعتبر مؤشراً لتحديد تنافسية المؤسسة.

- **مؤشر الإنتاجية الكلية:** يعتبر مفهوم الإنتاجية الكلية في المؤسسة هاماً لقياس مدى فاعليتها في تحويل مجموعة عوامل الإنتاج (المدخلات) إلى منتجات نهائية (مخرجات)، حيث أن الإنتاجية الكلية تتأثر بعدة عوامل: كالتغيرات التقنية، تحرك دالة التكلفة نحو الأسفل، تحقيق وفورات الحجم، كما تتأثر بالفروقات على الأسعار المستندة إلى التكلفة الحديثة، فقياس الإنتاجية ينتج من قسمة المخرجات على المدخلات، بحيث تعبر المخرجات عن كمية المنتجات، بينما تتمثل المدخلات في كل من رأس المال، العمل، الآلات، الأرض، التنظيم، نظراً لصعوبة تحقيق التجانس بين وحدات القياس المختلفة لهذه العوامل (بن سعيد وبن سعد، 2017).

- **الحصة من السوق:** تعتبر حصة المؤسسة من السوق مؤشراً هاماً لقياس تنافسيتها، حيث قد نجد مؤسسة ما ذات ربحية وتنتشر على رقعة جغرافية هامة من السوق لكن بدون أن تكون تنافسية، وهذا يحدث عندما يكون السوق محاطاً بالعديد من المعوقات تجاه التجارة، فكونها منظمة مربحة وغير قادرة على الاحتفاظ بالمنافسة يدفعنا لمعرفة تكاليفها ومقارنتها مع تكاليف منافسيها المحتملين، إن وجود خلل في التوازن يؤدي إلى انخفاض الفوائد، بمعنى إذا كانت التكلفة منخفضة مقارنة بتكلفة منافسيها كانت حصتها من السوق أكبر، فإن ربحية المؤسسة وحصتها من السوق يتحدد بجاذبية المنتجات التي تقدمها ومدى استجابتها لمتطلبات الزبائن (بن سعيد وبن سعد، 2017).

3- المناخ الاستثماري

1-3 تعريف المناخ الاستثماري Investment Climate

- يعرف على لطفي (1993) المناخ الاستثماري بأنه البيئة التي يمكن للقطاع الخاص الوطني والأجنبي أن ينمو فيها بالمدلات المستهدفة، حيث أن تهيئة هذه البيئة تعد شرطاً ضرورياً لجذب الاستثمارات (صبيحي، 2016).
- ويعرفه ناجي بن حسين (2004) بأنه مجمل الظروف التي يمكن أن تؤثر على فرص نجاح المشروع الاستثماري في منطقة أو دولة معينة وتعد هذه الظروف عناصر متداخلة تؤثر وتتأثر ببعضها البعض ومعظمها عناصر متغيرة يخلق تفاعلها أو تداعيا أوضاعاً جديدة بمعطيات مختلفة، وترجم محصولها كعناصر جاذبة أو طاردة للاستثمار (ريحان وهوام، 2014)
- أما يعقوب على جانقي (2006) فيعرف مناخ الاستثمار بأنه مجمل الظروف والأوضاع التي تؤثر على حركة رأس المال، وهو تلك الأوضاع المكونة للمحيط الذي تتم فيه العملية الاستثمارية، وتأثير تلك الظروف سلباً أو إيجاباً على فرص ونجاح المشاريع الاستثمارية ومن ثم حركة واتجاهات الاستثمارات، وتشمل هذه الظروف والأوضاع الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية والقانونية وكذا التنظيمات الإدارية (خيار، 2019).
- وتعرفه المنظمة العربية لضمان الاستثمار بأنه يعبر عن مجمع الأوضاع القانونية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تكون البيئة التي يتم فيها الاستثمار (خيار، 2019).

- كما يعرفه البنك الدولي على أنه مجموع المزايا التي تساهم في صياغة شكل الفرص والحوافز المتاحة أمام الشركات لكي تعمل بطريقة منتجة ويشمل سياسات وسلوك الإدارة الحكومية المتعلق بالفساد والمصادقية، فهذه العوامل تمارس تأثيراً قوياً على التكاليف والمخاطر والعوائق المفروضة على المنافسة (حشروف وصديقي، 2018).

2-3- أهمية مناخ الاستثمار

تسعى الدولة الجزائرية بكل هيكلها المسخرة لخدمة الاقتصاد الوطني جاهدة لتوفير جملة من الظروف الملائمة لتحسين المناخ الاستثماري وهذا من أجل جلب أكبر عدد ممكن من المستثمرين الخواص، وذلك من خلال منح الدعم والتحفيزات الجبائية والضريبية وتقليص القيود قدر الإمكان لتشجيع الاستثمار عموماً، بالإضافة إلى إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصاً وكل هذا لما يشكله مناخ الاستثمار من أهمية بالغة على كل الأصعدة، حيث تكمن في الآتي (لهيبات وعبابسة، 2018) (براهمي وبن قايد، 2017):

- تدفق رؤوس الأموال وزيادة الاحتياطيات من العملات الأجنبية، التي تلعب دوراً كبيراً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، والمساهمة في النمو الاقتصادي بشكل عام.
- الزيادة في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها من بين الروافد الفعالة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام نظراً لإسهامها في تحقيق القيمة المضافة وبالتالي المساهمة في رفع قيمة الناتج الداخلي الخام من جهة، وتقليص مستوى البطالة من جهة ثانية من خلال فتح مناصب عمل جديدة.
- زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر الذي يعتبر أهم المصادر لتمويل المشاريع الاقتصادية وأهم طريقة لجلب التكنولوجيا الحديثة والمهارات المعرفية بأقل التكاليف مساهماً بذلك في تنمية الصادرات، وتطوير المنتجات المحلية.
- يعتبر مناخ الاستثمار أهم الدعامات لقرارات الأفراد بإنشاء مؤسساتهم الصغيرة ضمن ما هو متاح من قوانين مشروعة ومحفزة وظروف اقتصادية مساعدة وكذلك ضمن ما تواجهه هذه المؤسسات من تحديات في إطار توسعها أو الحول دون إنشائها.
- تحديد ربحية الاستثمار ضمن قطاعات النشاط الاقتصادي، وهو ما يعطي للمستثمرين إمكانيات متفاوتة للظهور والاستمرار بأحجام متفاوتة لها، تبعاً لسياسة الاستثمار المتخذة من طرف الحكومات والمكونة لمناخها الاستثماري
- خفض تكاليف الاستغلال وذلك من خلال تسهيل الإجراءات الإدارية والتنظيمية والقانونية، وكذلك من خلال استقرار السياسة الاقتصادية المتبعة، الأمر الذي يحدد من خلاله العائدات المنتظرة للاستثمار، والمتفاوتة أهميته من بلد إلى آخر ومن قطاع إلى آخر.

3-3- مكونات المناخ الاستثماري

من خلال كل التعاريف السالفة الذكر التي تناولت المناخ الاستثماري بالإضافة إلى ما تم تناوله من أهميته في جل المجالات، فإنه تتفق الدراسات في كون مناخ الاستثمار لا يتعدى أن يكون سوى تلك الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها والتي تؤثر في ثقة المستثمر وإقناعه بتوجيه استثماراته من بلد إلى آخر، ومن هنا فإن مكونات هذا المناخ تشمل العديد من المنظومات وهي (صبيحي، 2016):

- المنظومة المؤسسية الاقتصادية.
- المنظومة القانونية والقضائية.
- المنظومة السياسية وحالة الأمن في البلد.
- المنظومة القيمية والسلوكية في المجتمع المعني.
- المؤشرات الكمية والنوعية لحالة الاقتصاد الوطني أو المحلي.

4-3- مقومات مناخ الاستثمار

إن جاذبية أي دولة للاستثمارات تحددها نوعية البيئة الاستثمارية التي تتوفر عليها (خيارى، 2019)، والجزائر هي كأي دولة تسعى إلى تأسيس مناخ استثماري جذاب يتمتع بالمؤشرات والمقومات التي تنص عليها التقارير الصادرة عن الهيئات الدولية في تقييمها لمناخها الاستثماري، فمن أهم هذه المقومات البنود التالية (خيارى، 2019) (ريحان وهوام، 2014) (براهيمي وبن قايد، 2017):

- **الموقع الإستراتيجي وتوفر الموارد الطبيعية:** يعتبر الموقع الإستراتيجي والقرب من الأسواق الخارجية بالإضافة إلى كبر مساحة الدولة ومناخها وتضاريسها مقومات مساهمة في تنوع الأنشطة الاقتصادية من الزراعة، الصناعة، السياحة والتجارة، وغير ذلك من الأنشطة، كما لا ننسى كذلك أن للثروات الطبيعية وقربها مناطق الاستثمار كالبترول والغاز والمياه والكهرباء دور هام في جلب الاستثمار.
- **البيئة الاجتماعية والموارد البشرية:** إن المؤشرات الاجتماعية الجيدة والمتمثلة في حجم البطالة، توفر السكن، والصحة... إلخ، مقومات تلعب دوراً هاماً في التأثير على مناخ الاستثمار، لهذا دائماً ما نجد الدول تسارع إلى الاهتمام بالبيئة الاجتماعية والموارد البشري كالتقليص من حجم البطالة والتخفيف من أزمة السكن والتعليم والتأهيل المهني، وتأهيل اليد العاملة كإجراء ذو أولوية من أجل جلب الاستثمارات الأجنبية.
- **الاستقرار السياسي والأمني:** إن التغيرات السياسية العميقة والمتسارعة تؤثر وبشدة على أداء الاقتصاد لا سيما مناخ الاستثمار، فالاستقرار السياسي والأمني المتمثل في عدم وجود اضطرابات أهلية وأمنية، توفر الضمانات ضد المخاطر غير التجارية، مدي الالتزام الدولة لقوانينها المتعلقة بالاستثمار والمستثمرين، إلى غير ذلك من الأحداث التي لها علاقة بالأمن والسياسة يعتبر مقوم أساسي والوجه الظاهر لمناخ الاستثمار في أي دولة.
- **الاستقرار الاقتصادي:** إن المؤشرات الاقتصادية الكلية المتوازنة والأداء الاقتصادي والمالي النشط، والاستقرار النقدي، بالإضافة إلى الوضعية المالية الخارجية المريحة وتوفر موارد الادخار التي تسمح للاقتصاد من الصمود أمام الصدمات الخارجية والتي تنجم عن تفاقم الأزمات المالية الدولية والأزمات الاقتصادية العالمية، هي المظاهر الرئيسية التي تدل على وجود استقرار اقتصادي بأي دولة، وبالتالي وجود مناخ استثمار محفز لتدفق الاستثمارات المحلية والأجنبية.
- **الإطار التشريعي والتنظيمي للاستثمار:** يعد التشريع الوسيلة الرسمية التي توضح بها الدول سياستها الاستثمارية، وتعتبر بها عن نواحيها الاقتصادية والمالية والإدارية، لذلك فإن تهيئة البيئة القانونية من خلال إصدار قوانين واضحة

وسليمة غير مححفة يعد مطلباً جوهرياً لتحسين مناخ الاستثمار، فثقة المستثمر لا تتحقق إلا بوجود حماية قانونية وسهولة في تسير المعاملات والإجراءات التي يوفرها الإطار القانوني السليم المشجع على الاستثمار.

4- القوى العاملة

4-1 تعريف القوى العاملة:

يوضح فهمي والنجار (1981) أن القوى العاملة يمكن أن تشير إلى العمالة أو العمال اليوميين ويمكن أن تعني رأس المال الإنساني أو تعني الموارد البشرية وهو ما يفضله الكثير من الكتاب والمؤلفين خاصة في هذا العصر، بحيث غالباً ما يتم استعمال كلمة الموارد البشرية بدلاً عن القوى العاملة في الكثير من البحوث والدراسات (محدد وأدم، 2017)، نظراً لطبيعة الدراسة الحالية ومع أخذ بعين الاعتبار المفاهيم المنتشرة في أواسط العينة المستهدفة، تم اعتماد استعمال مصطلح القوى العاملة للتعبير عن المصطلحات السالفة الذكر.

- يعرف مصطفى نجيب شاوش (2000) القوى العاملة بأنها تلك الفئة السكانية في بلد ما القادرة على العمل والراغبة فيه، وتشمل جميع الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و60 سنة (عشوي وموسلم، 2022)
- ووفقاً لقاموس أكسفورد، فإن القوى العاملة هي الأشخاص المنخرطين في العمل أو المتاحين للعمل، سواء في بلد أو منطقة أو في شركة أو صناعة معينة. القوى العاملة هي مجموعة العمالة العاملة في شركة أو صناعة أو بلد. (كومار وريادارشي، 2013)
- كما يعرف (البشير، 2000) القوى العاملة بأنها فئة السكان في سن العمل الذين يصرحون أنهم يزاولون أو يبحثون عن نشاط مهني لقاء أجر.
- أما عبد المحسن (2007) فيعرف القوى العاملة بأنها ذلك الجزء من السكان المهيئين للعمل فعلاً عند الطلب، ويشمل كلا من المشتغلين فعلاً والعاطلين (بركاني ودرديش، 2020)

4-2 أهمية التخطيط للقوى العاملة:

تتمثل أهمية التخطيط للقوى العاملة من خلال العديد من الأهداف التي تسعى إليها المنظمات والمؤسسات ونذكر منها الآتي (شلاي، 2012):

- **العناية بالإنسان:** يعتبر تخطيط القوى العاملة وسيلة للعناية بالإنسان الذي يملك القدرة على المساهمة بطاقاته في تحقيق أهداف أمتة، فلا شك أن الإنسان خلقه الله عز وجل وقدره وأعلى من شأنه فهو الذي يصنع نمط الحياة ويطورها ويضيف لها المزيد من الرفاهية والتقدم باكتشافاته وإبداعه، لذا فالعناية به يعني بالتأكيد العناية بالمنظمة والمؤسسة فهو مكونها الأساسي.
- **تقدير المهارات والقدرات للنمو الاقتصادي:** إن تخطيط القوى العاملة يحدد الوضع الحالي للقوى العاملة داخل المنظمة بالتفاصيل الدقيقة حيث يتضمن دراسة ما يمكن أن يقدمه سوق العمل وما يمكن أن تستوعبه القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة المتاحة كما يشكل الوسيلة للموازنة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وذلك بتقدير الاحتياجات الضرورية من القوى العاملة المؤهلة التي تتطلبها تلك القطاعات من مهارات ومؤهلات.

- **تحقيق التشغيل الكامل:** إن من أهداف تخطيط القوى العاملة هو تحقيق التشغيل الكامل وتحديد وتقييم وتحليل مصادره أي إخضاع خطة التنمية الاقتصادية الى متطلبات خطة التنمية البشرية، وهذا يتم على أساس تقدير اتجاهات القوى العاملة داخل النشاطات الاقتصادية الرئيسية، ودراسة معدلات الاستثمار اللازمة لتوظيف حجم قوة العمل في كل نشاط
- **رفع نصيب من الناتج القومي:** إن تخطيط القوى العاملة يعتبر الركيزة الفعالة لاستخدام الإنسان استخداماً مثالياً، فهو لا يتوقف عند حد البحث عن فرص التشغيل، بل يتعدى الى رفع نصيبه من ناتج القومي وذلك في الأساس زيادة إنتاجيته في مختلف القطاعات الاقتصادية.
- **التخطيط للتعليم والتدريب:** يرتبط تخطيط القوة العاملة بعملية التخطيط للتدريب والتعليم، لاعتبارهما عوامل تؤثر على جانب عرض العمل التي يتضمنها تخطيط القوى العاملة وذلك يربط النظم التعليمية لاحتياجات التنمية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية في شكل خطط مترابطة ومتناسقة للتعليم في كل مرحلة من مراحله.
- **تحقيق أهداف المنظمة:** إن تخطيط القوى العاملة غالباً ما يحقق أهداف المنظمة وذلك عن طريق التعرف على المشاكل التي يمكن أن تؤدي إلى عدم العمل بشكل صحيح سواء كانت القوى الحالية أو المستقبلية، والوصول إلى الحلول العملية لجميع هذه المشاكل، كما يحقق معرفة المنظمة بالأساليب المستخدمة لتطوير برامج القوى العاملة، مثل: تقييم الأداء، التعيين، التحديد، التدريب، الوصف الوظيفي، العروض الترويجية، من أجل الوصول إلى نجاح باهر واقتصاد سليم، بالإضافة الى أن تخطيط القوى العاملة يساعد المنظمة في الحد من تكاليف الإنتاج عن طريق ترشيد الأجور والذي يتم عن طريق التوجيه الصحيح لقواه العاملة.

3-4- خطوات التخطيط القوى العاملة

يحتوي التخطيط القوى العاملة على ست خطوات أساسية وتمثل فيما يلي (سلمي، 2013):

أولاً: تخطيط نوعية الأعمال المطلوبة وتنطوي تحت هذه الخطوة كل من:

- تحليل لطبيعة نشاط المنظمة ونظم الإنتاج والأداء فيها.
- تحليل الوظائف والأعمال، وتصميم مكوناتها (المهام، المسؤوليات، السلطات).
- مراجعة التخطيط التنظيمي (الإدارات والأقسام، المستويات الإدارية، الوظائف الإدارية والاستشارية).
- مراجعة توصيف الوظائف والتعرف على المهام والمسؤوليات وظروف العمل التي تحتويها الوظيفة، وكذلك مواصفات من يشغل الوظيفة.

ثانياً: تخطيط إعداد الأفراد اللازمين لكل نوعية وتحتوي على كل من:

- تحليل متطلبات العمالة حسب عبء العمل المطلوب أدائه.
- تحليل أثر المتغيرات التكنولوجية.

- تحليل احتياجات الإحلال (الإحلال الوظيفي يشير هو تغيير الموظفين الحاليين بآخرين يؤدون نفس المهام، وهذا إما بسبب ظروف طارئة أو لأسباب مثل انتهاك سياسات المؤسسة)

ثالثاً: التنبؤ بالمتاح داخل المنظمة: ويتم في هذه الخطوة تحديد ما يمكن أن تحتاجه المنظمة كعرض داخلي شامل للقوى العاملة، العدد الأولي، والعدد الإضافي بعد مدة زمنية أخرى، العمالة التي يمكن أن يتم ترقيتهم مستقبلاً.. إلخ من التنبؤات المتعلقة بالقوى العاملة.

رابعاً: التنبؤ بالمتاح في سوق العمل وفي هذه المرحلة يتم:

- التنبؤ بمدى توافر النوعيات والأعداد المطلوبة في سوق العمل.
- التنبؤ بدرجة المنافسة بين المنظمات.
- التنبؤ بإمكانية وجود مؤشرات أخرى كالهجرة الداخلية والخارجية، الحركة القطاعية، طاقة مؤسسات التعليم والتأهيل.

خامساً: تحديد الزيادة أو النقص ويتضمن هذا التحديد:

- الفائض أو العجز النوعي في العمالة، وفي هذه الحالة تكون خبرات وتأهيل العاملين أعلى أو أقل من المطلوب.
 - الفائض أو العجز الكمي في العمالة، وفي هذه الحالة تكون أعداد العاملين أكبر أو أقل من الأعداد المطلوبة.
- ويتم هذا عن طريق مقارنة العمالة المطلوبة مع العمالة المتاحة داخل المنظمة

سادساً: كيفية مواجهة الفائض والعجز وفي هذه الخطوة يتم التعامل بحالتي الندرة والوفرة كالاتي:

في حالة الندرة يتم العمل على:

- تنشيط الاستقطاب.
 - التأهيل في معايير الاختيار.
 - رفع مستوى الأجور والعوائد.
 - تكثيف التدريب وأساليب رفع الإنتاجية.
 - تكبير وتنويع الأعمال.
 - استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال.
- في حالة الوفرة يتم العمل على: استعمال معايير اختيار متشددة.

الفصل الثالث

بعد التطرق في فصل الإطار النظري لإشكالية البحث وما جاء فيها من بعض الدراسات السابقة التي تناولت المؤسسة سواءً بنجاحها أو فشلها الصغيرة منها والمصغرة والمتوسطة، وبعد التطرق في الفصل النظري الثاني لمجمل محددات النجاح المؤسسات المصغرة من المحددات النفسية والشخصية والاجتماعية وحتى الاقتصادية نصل للإسهاب بالتفاصيل المهمة في هذا الفصل عن المؤسسة بصفة عامة والمؤسسة المصغرة بصفة خاصة، إضافة الى استراتيجية الدولة الجزائرية في الدعم والمراقبة الموجهة لفائدة الشباب الجزائري الحامل لأفكار مشاريع استثمارية والأجهزة المسخرة لصالحه.

يخطط العديد من الشباب الراغب في ولوج عالم المقاولاتية والمقدم على إنشاء مؤسسة استثمارية في تحديد المفاهيم الأساسية للمؤسسة وكثيراً ما يتم طرح التساؤل حول تصنيف فكرته ضمن أي إطار، هل هي مؤسسة مصغرة؟ مؤسسة صغيرة، متوسطة، كبيرة، وكيف يقوم بإنشائها؟ كما أن هؤلاء الشباب تتشتت أذهانهم حول أي الطرق يسلكون، التوجه نحو المقاولاتية، التقرب من احدي وكالات الدعم، وأي واحدة منها؟ وأيهم أحسن؟

وللإجابة على كل التساؤلات السالفة الذكر سنحاول التطرق في هذا الفصل لكل ما له علاقة بالمؤسسة وأجهزة الدعم المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وغيرهم من الأجهزة والهيكل التي استحدثتها الدولة خصيصاً لهذا الشأن.

I. مفاهيم أساسية حول المؤسسة:

لايزال الاختلاف قائماً حول مفهوم المؤسسة بين المهتمين بالمجال المؤسساتي سواءً كانوا باحثين أو هيئات الاقتصادية، وهذا الاختلاف لم يفصل فيه بعد، وترجع صعوبة وضع تعريف دقيق للمؤسسة إلى طبيعتها هي في حد ذاتها، نظراً لاختلاف خصائصها الاقتصادية والفنية والتنظيمية، وكذلك نوع النشاط الذي تمارسه، فقد لوحظ بعد دراسات العديد من الأدبيات أن هناك العديد من المعايير المستخدمة في تعريف وتصنيف هذه المؤسسات، وهذا ما يدفعنا إلى تقديم تفاصيل أكثر حول المؤسسة بصفة عامة قبل كل شيء. فحسب كوتا Cotta تطور مفهوم المؤسسة على مر الأزمنة، الى ثلاثة اتجاهات، اتساع الحجم، كثرة النزاعات الاجتماعية، تعقد أنماط التسيير (بن حبيب، 2013)

2- التطور التاريخي للمؤسسة:

عرف الإنسان عبر العصور والأزمنة العديد من أنماط العيش، هناك من يسلم بنظرية أنه في تطور سُلبي مرتفع على الدوام، أي أنه في تطور مستمر، وهناك من يفند هذا التنظير بحجة ما توارد من المعرفة والاكتشافات الأثرية الخالدة من قبل الغابرين، وكيفية بناء الأهرامات المصرية من الأدلة الشاهدة على ذلك، فالمؤسسة الاستثمارية أو الاقتصادية المصغرة والتي هي عنوان هذه الدراسة لم تكن موجودة في المجتمعات القديمة بمعنى المؤسسة أو التجارة أو الصناعة، فالمجتمعات آن ذاك (قبل القرن التاسع ميلادي)، كانت تعتمد في حياتها على ما توفره لنفسها من الزراعة أي أن تقتات كل عائلة مما تنتجه. فقد ميز ذلك الوقت بساطة الحاجة وبساطة العيش، إلا أنه وبعد القرن التاسع والى القرن الخامس عشر بدأت مظاهر تشكل أولى

معالم المؤسسة وذلك بقيام ملاك الأراضي باستغلال العمال في القطاع الاقتصادي الوحيد والمتمثل في الزراعة وخدمة الأرض. أعتبر هذا الحدث بمثابة أرضاً خصبة لتشكل مفهوم المؤسسة في قالبها العام، فالمؤسسات الأولى كانت تعرف كمنظمات فلاحية صغيرة تتميز بصغر حجمها وبعلاقة مباشرة وشخصية بين صاحب المؤسسة والعمال (بن حبيب، 2013)، وفيما يلي نعدد المراحل التي أوصلت المؤسسة لمفهومها الحالي (محريق، 2020):

أولاً - مرحلة تشكل المؤسسة (ق15- ق18):

بالتوازي مع استغلال ملاك الأراضي للعمال في خدمة الأرض ومظاهر العبودية والتسلط التي مارسها آن ذلك ما كان يطلق عليهم بالإقطاعيين بدأت تظهر بعض حاجيات العيش للأفراد المتمردون والهاربون من قسوة العبودية، مثل محاولة العيش من الصيد وصناعة الملابس الجلدية المستخلصة من جلود الحيوانات التي تم اصطيادها وغير ذلك من بعض النشاطات الفردية البسيطة والمنتشرة في مختلف المناطق الريفية، هذا الصراع من أجل العيش أدى الى ظهور مجال اقتصادي جديد يسمى بنشاط الحرف التقليدية، سرعان ما سارع هؤلاء الحرفيين الى غزو المدينة لعرض منتجاتهم للبيع أو المقايضة بسلع أخرى. توالى التطور والتشكل ونمو مفهوم المؤسسة في هذه المرحلة عبر فترات نرصدها كالاتي:

- الفترة الأولى: ظهور ملاك الأراضي وسيطرتهم على مصادر العيش.
- الفترة الثانية: ظهور نشاطات حرفية تقليدية فردية بسيطة في الأرياف تنشط في إنتاج وسائل الصيد وصناعة الملابس الجلدية.
- الفترة الثالثة: ظهور تجمعات للحرفيين التقليديين في المدن وتوسع دائرة النشاطات الحرفية الى النجارة والحدادة والنسيج وغير ذلك.
- الفترة الرابعة: ظهور ما يسمى بالوحدات المنزلية والتي هي عبارة عن ورشات حرفية تمتن مختلف النشاطات الحرفية والتي أصبحت في تزايد مع زيادة الحاجيات وتنوع الرغبات.
- الفترة الخامسة: ظهور ما يسمى بالملاك التجاريين الرأسماليين والذين كانوا يمتلكون الأموال الكثيرة أهلتهم للاستحواذ على المواد الأساسية الضرورية للنشاطات الحرفية، بدأ هؤلاء الملاك بشراء أغلب الوحدات المنزلية وشيئاً فشيئاً أصبح الحرفيون عبارة عن عمال وأجراء عند الملاك لا غير.
- الفترة السادسة: ظهور المصنع اليدوي والذي هو عبارة عن وحدات حرفية ذات الآلات اليدوية، فالثراء الذي وصل اليه التجار الرأسماليين آن ذاك مكنهم من امتلاك آلات يدوية بحيث اعتبرت هذه الأخيرة هي الشرارات لبداية عصر اقتصادي جديد وهو الصناعة.

ثانياً - تشكل المؤسسة من بداية القرن الثامن عشر الى نهايته

سميت هذه المرحلة بمرحلة الصناعة الآلية، إذ وبعد ظهور المؤسسات الصناعية اليدوية بكثرة والتي سرعان ما بدأت في التوسع والكبر على شاكلة "الملكية لصناعة الزراي" التي أسسها ملك فرنسا "هنري الرابع Henri VI"، ومؤسسة "ميسون Meissen لصناعة السراميك" بألمانيا، أضفى الطلب على منتجاتها في زيادة كبيرة ما أدى بالملاك الرأسماليين بممارسة الضغط على العمال لتلبية الطلبات، إلا أن العمال لم يتحملوا هذه الضغوطات وقادوا العديد من الانتفاضات المناهضة لعودة العبودية

لرأسماليين من جديد. إن هذا التمرد قاد الرأسماليين الى البحث عن اكتشافات جديدة تسهل العمل وتسرع، حيث شهدت هذه المرحلة العديد من الاختراعات فقد اخترعت أول آلة نسيج في أوروبا وهي مؤسسة "ريشارد أركرايغ Arkwright Richard" العاملة في مجال صناعة النسيج" والتي كانت تعتمد بالأساس على الآلية الميكانيكية بدلا من وسائل العمل اليدوية، واستُخدم البخار والفحم كقوة للمحركات. كما تميزت هذه المرحلة بثورة صناعية كبيرة في جل أوروبا وظهر تطور كبير في وسائل الإنتاج واتسعت الأسواق. وزامن هذا التطور الصناعي ظهور ما يسمى المؤسسات المالية مثل بنك أمستردام سنة 1608 وبنك إنجلترا سنة 1694 والذان لعبا دوراً هاماً في تنظيم الحياة الاقتصادية.

ثالثاً- تشكل المؤسسة من نهاية القرن الثامن عشر الى سنة 1945م (مرحلة الثورة الصناعية):

سميت هذه المرحلة بمرحلة الثورة الصناعية نظير ما شهدته من تطور وازدهار على مستوى الصناعة كذلك شهدت هذه المرحلة ثورة فكرية كبيرة أدت الى انفصال الكنيسة عن الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وظهور الاختراعات التقنية بشكل واسع مع بداية القرن 19 واستعمالها في مجال الصناعة، حيث ساهمت في دفع عجلة النشاط الاقتصادي، وما زاد في هذه الحركة هو ذلك النمو الديمغرافي الرهيب وتنوع حاجات الإنسان. لكن سرعان ما هز الاقتصاد العالمي مشكلة اقتصادية كبيرة أدت الى توقف الآلة الإنتاجية، وكساد السلع، وإفلاس المؤسسات، وهذا عقب الحرب العالمية الأولى، وسميت هذه الأزمة بأزمة الكساد العالمي، واشتدت الأزمة بين سنوات 1929 و1932م، مما جعل العديد من الاقتصاديين يعيدون النظر في مفهوم المؤسسة وشكلها، ومنهم جون مينارد كينز الذي اعتبر أن الاقتصاد لا يجب أن يتشكل من وحدات ومؤسسات متناثرة بل نادى بوجوب ربط هذه المؤسسات بالاقتصاد الكلي للدولة، أي أن الدولة هي التي تقوم بإنشاء مؤسسات عمومية كبيرة. وهذا ما مهد لدخول عهد جيد من المؤسسة.

رابعاً- المؤسسة في عصرنا الحالي:

إن كل مرحلة من المراحل السالفة الذكر خلق نوعاً معيناً من أنواع المؤسسات، فالمرحلة الأولى خلقت مؤسسة متوسطة بسيطة تتكون من مالك وعدد معتبر من العمال يشتغلون بأمره فقط، وفي المرحلة الثانية نشأت المؤسسات المصغرة البسيطة المحدودة في كل شيء، تتشكل من فرد أو فردين أو عائلة فقط، وأما المرحلة الثالثة خلقت المؤسسات الصغيرة تأخذ عدت أشكال من حيث الأفراد، الإنتاج والأرباح، أما المرحلة الرابعة والتي شهدت ظهور الشركات العملاقة والتي أسست في بادى الأمر من طرف الدول فمنها من ظل قائماً الى الآن ومنها ما تم خصصته من طرف الخواص. وما ميز هذه المرحلة هو تعدد المؤسسات واختلافها حسب طبيعة النشاط والقانون الذي أسسها.

بعد التقدم الكبير التي تشهده كل القطاعات تعدى دور المؤسسة من لعب أدواراً محلية أو وطنية الى أخرى دولية، ومع العولمة أوجدت التكتلات الإقليمية وتكونت الشركات المتعددة الجنسيات وأسواق عالمية، وغدت المؤسسة مؤشراً كافياً على تطور المجتمعات والدول.

3- تعريف المؤسسة:

لغة:

في اللغة العربية: (أبو العزم، 2020)

- مؤسسة تربية: يتابع دراسته في معهد تربيوي
- مؤسسة اقتصادية: شركة لها شبكة اقتصادية واسعة.

في اللغة الأجنبية: (الآن، 2010)

- المؤسسة هي منظمة لإنتاج السلع (أو الخدمات) ذات الطبيعة التجارية.

اصطلاحاً:

- يعرف كارل ماركس Karl Marx (1818-1883) المؤسسة بأنها عدد كبير من الأفراد يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس المكان، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع (محيريق، 2020).
- كما يعرف Ronald H Case (1910-2013): المؤسسة بأنها مكان التنسيق الموجه (كوس، 1937).
- وعند جوزيف شومبيتر Joseph Schumpeter (1883-1950) المؤسسة هي مركز للإبداع ومركز للإنتاج (بن حبيب، 2013).
- أما فرانسوا بيروكس François Perroux (1903-1987) فتقوم المؤسسة بتركيب السلطات (بن حبيب، 2013).
- وفي تعريف آخر ل فرانسوا بيروكس المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة، تستعمل رؤوس الأموال والقدرات، من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته (محيريق، 2020).
- بالإضافة الى تعريف جون كينيث غالبريث John Kenneth Galbraith (1908-2006) الذي يرى أن المؤسسة تتميز بتقسيم السلطات و بروز الهيكلتقنين الذين يملكون السلطة (بن حبيب، 2013).
- أما (عراجي، 1997) فيعرف المؤسسة بأنها جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة مالياً هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق وهي منتظمة ومجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات، ويمكن أن تعرف بوحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.
- يعرف المكتب الدولي للعمل BIT المؤسسة على أنها كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة (محيريق، 2020).
- أما (خليفة عيسى، xxxx) فيعرف المؤسسة بأنها كل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل إنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.
- ويعرف (بن حبيب، 2013) المؤسسة بأنها منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعاً ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية، والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني.

4- تصنيفات أنواع المؤسسة

في الكثير من الأبحاث والإحصائيات يتم تصنيف المؤسسات وتقسيمها الى انواع مختلفة فأحياناً تصنف حسب قطاع النشاط وأحياناً حسب الإنتاج أو حسب الحجم وإلى غير ذلك، وفيما يلي نسرّد أغلب التصنيفات الواردة إما في الأدبيات أو النشرات الإحصائية الرسمية:

أولاً: تصنيف المؤسسات حسب طبيعة القطاع العاملة فيه (محيق، 2020):

1- المؤسسات العاملة في القطاع الصناعي:

وهي تلك المؤسسات التي تشتغل بمختلف الصناعات الثقيلة أو الخفيفة أو المتوسطة كمؤسسات التعدين ومؤسسات صناعة السيارات، مثل مؤسسة الحديد والصلب بالحجار.

2- المؤسسات العاملة في القطاع الزراعي:

وهي كل المؤسسات التي تشتغل في القطاع الزراعي والتي تباشر العمليات والنشاطات الزراعية المباشرة، أو غير مباشرة كالمؤسسات التي تنتج السلع المساهمة في النشاط الزراعي

3- المؤسسات العاملة في القطاع الفلاحي والصيد البحري:

وهي تلك المؤسسات الناشطة بالفلاحة وتربية الحيوانات المنتجة للحوم والحليب وغيرها؛ وكذا المؤسسات العاملة في قطاع الصيد البحري وتربية المائيات والتصبير للاستغلال المنتوجات البحرية.

4- المؤسسات العاملة في قطاعات الصناعات الغذائية:

هي تلك المؤسسات الناشطة في مجال الصناعات الغذائية، بحيث تستعمل مخرجات قطاعي الزراعة والفلاحة عن طريق إعادة توظيف أو تحويل المنتجات الزراعية إلى منتجات غذائية قابلة للاستهلاك والتصدير.

5- المؤسسات العاملة في القطاع التجارية:

هي كل المؤسسات التي تعتمد على الشراء والبيع كوسيط بين المنتج والمستهلك ومنهم تجار الجملة وتجار التجزئة. بالإضافة إلى مؤسسات الاستيراد والتصدير كذلك هي الأخرى تدرج ضمن هذا النوع من المؤسسات.

6- المؤسسات العاملة في القطاع الخدماتي:

وهي تلك المؤسسات التي تقوم بتقديم الخدمات المختلفة سواء للأفراد أو المؤسسات يضم القطاع الخدماتي العديد من المؤسسات الأنواع والتي تتمثل في:

- **المؤسسات التعليمية والتكوينية:** مراكز التكوين المهني المدارس الابتدائية، المتوسّطات، الثانويات والجامعات، بالإضافة إلى كل معاهد التكوين والتعليم سواء العمومية أو الخاصة.

- **المؤسسات الصحية:** المستشفيات وعيادات ومخابر طبية وكل المؤسسات التي تقدم خدمات علاجية.

● **المؤسسات المالية والبنكية:** المؤسسات المالية العمومية أو الخاصة، الخزينة العمومية، البورصة، البنوك، الصناديق المالية، وكل المؤسسات المالية التي تعمل في مجال تقديم خدمات التمويل والادخار والوساطة المالية، والتداول والاستشارات، وكذا خدمات التأمين وإعادة التأمين.

● **المؤسسات السياحية:** وكالات السياحة والأسفار، الفنادق المركبات السياحية، دور المبيت، والوسطاء السياحيين، مكاتب الإرشاد والتوجيه السياحي، وكل المؤسسات التي تعمل على تقديم الخدمات السياحية داخل وخارج الوطن، بالإضافة الى مؤسسات الإطعام والنقل السياحي.

● **مؤسسات النقل:** سيارة نقل الأفراد ما بين الولايات وداخلها، مؤسسات نقل المسافرين، مؤسسات التاكسي، مؤسسات نقل البضائع، وكل المؤسسات التي تقوم بتقديم خدمات النقل سواءاً للأشخاص أو البضائع عبر البر والبحر والجو.

● **مؤسسات الاتصالات:** مؤسسات وشركات الاتصال الوطنية والأجنبية العاملة في خدمات الهاتف الثابت (اتصالات الجزائر مثلاً) والنقل (موبليس، اوريدو، جيزي) وخدمات الأنترنت والشبكات السلكية واللاسلكية، بالإضافة المؤسسات العاملة على الذبذبات.

ثانياً- أنواع المؤسسات بحسب النشاط والقطاع القانوني:

بحسب طرق حسابات الناتج التي تعتمدها الجزائر في حساب إجمالي الناتج المحلي يتم تقسيم المؤسسات وفقاً لمخرجات الناتج المحلي الخام للقطاعات الآتية (وزارة الصناعة، 2023):

- المؤسسات العاملة في قطاع الفلاحة: مثل مؤسسات إنتاج البذور، مؤسسات إنتاج الأعلاف، تربية المواشي.
- المؤسسات العاملة في قطاع المحروقات: مثل: مؤسسة سونطراك، مؤسسة نفطال، مؤسسة نورغاز.
- المؤسسات العاملة في قطاع الصناعة: مثل مؤسسة كوندور، مؤسسة إنيام.
- المؤسسات العاملة في قطاع البناء والإشغال العمومية: مثل مؤسسة كوسيدار.
- المؤسسات العاملة في قطاع النقل: مثل محطة الخروبة، مؤسسة السكك الحديدية، شركة النقل البحري.
- المؤسسات العاملة في قطاع الاتصالات: مثل اتصالات الجزائر، مؤسسة جيزي.
- المؤسسات العاملة في قطاع التجارة: مثل مؤسسات الاستيراد والتصدير.
- المؤسسات العاملة في قطاع الخدمات السوقية والخدمات غير السوقية: مثل مؤسسات النظافة.

ثالثاً- أنواع المؤسسات من حيث طبيعة القيمة المضافة (المنتج) (محيريق، 2020):

من بين التقسيمات والتصنيفات للمؤسسات هو التصنيف حسب طبيعة الإنتاج الذي تقدمه المؤسسة، وبناءً عليها التصنيف نجد قسمين أساسيين وهما:

- 1- **المؤسسات الإنتاجية:** هي المؤسسات التي تشرف على العديد من العمليات الإنتاجية باعتبار أن الإنتاج هو سلسلة من العمليات لدمج عناصر الإنتاج المتمثلة في كل من المورد البشري (العمل)، رأس المال، وسائل الإنتاج (الأرض)، والتنظيم (إدارة العملية الإنتاجية). ونتيجة دمج هذه العوامل تعطي لنا منتجا جديا يضاف للمنتجات الموجودة في السوق ولذلك تسمى المنتجات الجديدة بالقيمة المضافة؛ وتكون القيمة المضافة في شكل سلع مادية.
- 2- **المؤسسات الخدمية:** تقوم المؤسسات الخدمية على نفس مبدأ دمج عوامل الإنتاج إلا أن العامل الأساسي الذي تركز عليه هو المورد البشري، باعتباره الركيزة الأساسية لعملية الإنتاج والتي تسمى بالخدمة. وتختلف المؤسسات الإنتاجية السلعية والمؤسسات الإنتاجية الخدمية في أن الأولى تنتج سلعا والثانية تنتج خدمات.
- 3- **المؤسسات التجارية:** تعتمد المؤسسة التجارية على عملية البيع والشراء بين وسيطين أو أكثر الأول يسمى البائع والثاني يسمى المشتري كما تتم هذه العملية في مكان يسمى السوق أو الدكان بالإضافة الى العديد من المسميات الأخرى التي ظهرت حديثاً.

رابعاً - أنواع المؤسسات من حيث ملكيتها (محيريق، 2020):

- 1- **المؤسسات العمومية:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة أو للجماعات المحلية؛ وعادة ما تكون المؤسسات العمومية مؤسسات كبرى مثل الشركات البترولية مثل سوناطراك أو شركة سونلغاز وكذلك مؤسسات النقل الجوي أو الاتصالات؛ وتتميز هذا المؤسسات العمومية بالإضافة لهدف الربحية إلى توفير السلع والخدمات في القطاعات الحيوية والمساهمة بشكل فعال في مداخل المالية للدولة.
- 2- **المؤسسات الخاصة:** وهي المؤسسات والشركات التي تعود ملكيتها للخواص؛ وتلتزم المؤسسات الخاصة بالقوانين في النطاق الذي تشتغل فيه؛ ويمكن أن تكون للمؤسسات الخاصة شخصية طبيعية أي مالكة واحدة؛ أو أن تكون المؤسسة شركة لها شخصية معنوية بحيث يكون ملاكها أكثر من واحد ويسمون بالشركاء أو المساهمين.
- 3- **المؤسسات المختلطة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بالاشتراك بين القطاع العمومي والقطاع الخاص؛ ويمكن أن يكون الشريك الخاص شريك وطني أو شريك أجنبي.

خامساً - أنواع المؤسسات وفق للقانون التجاري الجزائري:

يعرف عامر عمورة (2000) الشركة بأنها اتفاق بين شخصين أو أكثر على المساهمة في مشروع مالي معين، إضافة إلى تقديم مجموعة من الحصص، سواء كانت مالا أو عملا، واقتسام كل منهم ما ينتج عن هذا المشروع من ربح أو خسارة، ويجب أن تتوفر نية المشاركة، أي رغبة الشركات في التعاون من أجل تحقيق غرض الشركة (سعود، 2020)، يتطابق هذا التعريف إلى حد كبير مع ما تم تقديمه سالفاً من تعاريف حول المؤسسة، فحسب القانون التجاري، يتم استخدام مصطلح الشركة بدلا من مصطلح المؤسسة، فأنواع المؤسسات وفقا للقانون التجاري الجزائري في الكتاب الخامس المعنون بـ "في الشركات التجارية"، تنص المادة 544 بـ "يحدد الطابع التجاري للشركة إما بشكلها أو موضوعها"، وحسب المرسوم التشريعي رقم 08-93 المؤرخ في 1993/04/25 فإن شركات التضامن وشركات التوصية والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات المساهمة، شركات تجارية بحكم شكلها ومهما يكن موضوعها (القانون التجاري، 2007).

1- **شركة التضامن:** هي تلك الشركة التي تضم فردين طبيعيين أو أكثر مسؤولون ومتضامنين في جميع أموالهم ما التزمت به الشركة، وأهم ما جاءت به المواد من 551 الى 563 حول شركة التضامن أن شركة التضامن تسمى باسماء جميع الشركاء أو اسم أحدهم متبوع بلفظة "وشركائه"؛ وللشركاء في شركة التضامن صفة التاجر وهم مسؤولون من غير تحديد وبالتضامن عن ديون الشركة، وتحديد المسؤوليات في الشركة يتم حسب قانونها الأساسي. تتميز شركة التضامن بأن حصص الشركاء لا يمكن أن تكون سندات قابلة للتداول.

2- **شركة التوصية البسيطة:** تنص المادة 563 مكرر أن كل الأحكام والشروط المطبقة على شركة التضامن تطبق أيضا على شركة التوصية البسيطة؛ وتضيف المادة 563 مكرر 1 يلتزم الشركاء الموصون بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصصهم التي لا يمكن أن تكون على شكل تقديم عمل. ويمكن أن يحدد في اسم شركة عبارة "شريك موصي" فيلتزم هذا الأخير من غير تحديد وبالتضامن بديون الشركة. وحسب المادة 563 مكرر 3 يجب أن يحدد في شركة التوصية البسيطة:

- مبلغ أو قيمة حصص كل الشركاء.
- حصة كل شريك متضامن أو شريك موص في هذا المبلغ أو القيمة.
- الحصة الإجمالية للشركاء المتضامين وحصصهم في الأرباح وكذا حصصهم في الفائض من التصفية.

3- **الشركة ذات المسؤولية المحدودة:** تنص المادة 564 على أن الشركة ذات المسؤولية المحدودة تؤسس من عدة أشخاص يتحملون الخسائر في حدود ما قدموا من حصص، كما يجب أن يوضع في اسم وعنوان هذا النوع من الشركات رمز: (ش.م.م)، (SARL) أي شركة ذات مسؤولية محدودة (Société à Responsabilité Limitée) أما إذا كانت الشركة ذات المسؤولية المحدودة لا تضم إلا شخص واحد كشريك وحيد تسمى هذه الشركة "مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة، ما يميزها هو عدم وجود شركاء، والمالك هو شخص طبيعي واحد. ويرمز لها ب (EURL) وهي اختصارا ل (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée)،. وتشترط المادة 566 من القانون التجاري على الشركة ذات المسؤولية الوحيدة ألا يقل رأسمالها عن: 100.000 دج؛ وينقسم رأس المال إلى حصص ذات قيم اسمية متساوية مبلغها 1.000 دج على الأقل. ويكون الشركاء مسؤولون بالتضامن خلال مدة خمس سنوات تجاه الغير عن القيمة المقدرة للحصص العينية التي قدموها عند تأسيس الشركة. ولا يتجاوز عدد الشركاء العشرون شريكا؛ فإذا تجاوزت الشركة هذا العدد يجب أن يتحول شكل الشركة في أجل قدره عام إلى شركة مساهمة وإلا تنحل الشركة قانونا.

4- **شركات المساهمة:** تشرح المواد من 592 الى 715 أن شركة المساهمة هي شركة يشترك في ملكية رأس مالها أكثر من سبعة من الشركاء إلا الشركات ذات رؤوس أموال عمومية، يتحملون الخسائر بقدر حصصهم في رأس المال. وحدد رأسمال الشركة ب: خمسة ملايين 5.000.000 دج على الأقل، هذا إذا لجأت الشركة عند تأسيسها إلى علنية الادخار للاكتتاب؛ ويكون رأس المال أقل أي مليون 1.000.000 دج في الحالة المخالفة أي إذا لم تعلن عن الاكتتاب.

يمكن لشركات المساهمة أن تصدر سندات كتمثيل لرأس مالها، سندات كتمثيل لرسوم الديون التي على ذمتها، سندات تعطي الحق في المنح سندات أخرى تمثل حصة معينة لرأس مال الشركة عن طريق التحويل أو التسديد أو أي إجراء آخر

ويتولى إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة يتكون من ثلاثة أعضاء إلى اثني عشر عضواً على الأكثر.

5- **شركات التوصية بالأسهم:** تنص المادة 715 ثالثاً من القانون التجاري على أن شركة التوصية بالأسهم التي يكون رأس مالها مقسماً إلى أسهم تؤسس بين شريك متضامن أو أكثر له صفة تاجر ومسؤول دائماً وبصفة متضامنة عن ديون الشركة وشركاء موصين (أقل من ثلاثة) لهم صفة مساهمين، ولا يتحملون الخسائر إلا بما يعادل حصصهم. ولأي شركة من الأنواع السابقة الذكر في حالة تصفيتها الحق في أن تندمج في شركة أخرى أو أن تساهم في تأسيس شركة جديدة بطريقة الدمج.

6- **شركات المحاصة (محريق، 2020):** هي شركة بين شخصين طبيعيين أو أكثر، تتولى إنجاز عمليات تجارية؛ ولا تكون شركة المحاصة إلا في العلاقات الموجودة بين الشركاء وما يميزها أنها لا تظهر للغير؛ فشركة المحاصة لا تتمتع بالشخصية المعنوية ولا تخضع للإشهار ويمكن إثباتها بكل الوسائل. وشركة المحاصة هي أن يمول شخص طبيعي شخص آخر طبيعي أو معنوي لشراء سلعة ما، على أن ينشأ بين الطرفين عقد تأسيس عند الموثق يوضح فيه، رأس مال الممول وكيفية حصوله على الربح، ويشترك كذلك في الخسارة. والهدف من إنشاء شركة المحاصة هو الحماية الممول، في حالة أي نزاع.

سادساً - أنواع شركات حسب طبيعة إنشاء رأس المال والمساهمة عند التأسيس:

كذلك هناك تقسيمات أخرى للمؤسسة وذلك حسب طبيعة إنشاء رأس المال عند التأسيس وهما شركة الأشخاص وشركة الأموال (عرباكي، 1996):

- **شركات الأشخاص:** تتمثل شركات الأشخاص في تلك المؤسسات التي يتشارك فيها الأفراد دون النظر في طبيعة مساهمتهم المالية (السيولة) أو قيمتهم المضافة أو العملية؛ وتندرج شركات الأشخاص في كل من (شركات التضامن، شركات التوصية البسيطة، الشركات ذات المسؤولية المحدودة).

- **شركات الأموال:** تتميز شركة الأموال عن شركة الأشخاص هو أن المساهمة المالية للأفراد المتشاركين هي الأساس في كل التعاملات بحيث يكون رأس مالها مساهمة بين الشركاء، وتعتمد هذه المساهمة المالية بطريقة الأسهم؛ ويطلق عليها اسم شركة ذات أسهم SPA: Société Par Actions؛ ويندرج تحت شركات الأموال كل من شركات التوصية بالأسهم وشركات المساهمة.

سابعاً - تقسيمات المؤسسات وفقاً لمعيار الحجم:

1- **معيار عدد العمال:** يعد معيار عدد العمال من أكثر المعايير استعمالاً في البحوث والدراسات والإحصائيات وعلى أساسه يتم تصنيفها بمؤسسات: مصغرة أو صغيرة أو متوسطة أو كبيرة؛ وبالرغم من أن هذا المعيار ثابت نوعاً ما

لكننا سجلنا بعض الاختلافات من دولة إلى أخرى أو من هيئة إلى أخرى، وأهم هذه التصنيفات الآتي (محيقيق، 2020):

1-1- التصنيف الأول:

- المؤسسات المصغرة: من: 01 عامل، إلى: 9 عمال.
- المؤسسات الصغيرة: من: 10 عمال، إلى: 49 عامل.
- المؤسسات المتوسطة: من: 50 عامل، إلى: 499 عامل.
- المؤسسات الكبيرة: من: 500 عامل، إلى: 999 عامل.
- المؤسسات العملاقة: من: 1000 عامل فما أكثر.

2-1- التصنيف الثاني:

- المؤسسات المصغرة: من: 01 عامل، إلى: 9 عمال.
- المؤسسات الصغيرة: من: 10 عمال، إلى: 199 عامل.
- المؤسسات المتوسطة: من: 200 عامل، إلى: 499 عامل.
- المؤسسات الكبيرة: من: 500 عامل فما فوق.

2- معيار رأس المال أو رقم الأعمال: تحسباً للتغيرات التي تحدث في عدد العمال وتزامناً مع عصر التكنولوجيا والتي قلصت في عدد العمال بالعديد من المؤسسات، هذا ما وضع الهيئات الرسمية أمام وضعية أن عدد العمال قد يكون غير دال جداً في مسألة تصنيف المؤسسات، ولهذا عمدت الهيئات المختصة في الشأن المؤسساتي إلى إدخال معايير أخرى للتصنيف. ومن بين أهمها معيار رأسمال المؤسسة، أو رقم أعمالها، حدد المشرع الجزائري عبر القانون رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق ل 12 ديسمبر 2001 والذي يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالأخص المادة 05 والمادة 06 والمادة 07، التصنيفات كالاتي (الجريدة الرسمية، 2001، العدد 77):

- المؤسسات المصغرة: رقم أعمالها أقل من 20 مليون دينار جزائري
- المؤسسات الصغيرة: رقم أعمالها أقل من 200 مليون دينار جزائري
- المؤسسات المتوسطة: رقم أعمالها من 200 مليون إلى 2 مليار دينار جزائري
- المؤسسات الكبيرة: رقم أعمالها يفوق أقل من 2 مليار دينار جزائري

3- معيار حجم المؤسسة العقاري (محيقيق، 2020): المعيار العقاري يمكن أن يصنف المؤسسات إلى كبيرة وصغيرة وفقاً لحجم العقار الذي تشتغل عليه المؤسسة؛ ويصلح هذا المعيار بشكل دقيق للمؤسسات الزراعية والفلاحية.

ثامناً- تصنيفات أخرى للمؤسسات:

1- **مؤسسات المقاوله من الباطن** (محيريق، 2020): تقوم بالإنتاج لصالح الغير؛ وهي (Sous-traitance) شركة المقاوله من الباطن اتفاق بين مؤسسة أم، وأخرى ثانوية تعمل بأوامر ولصالح الشركة الأم الرئيسية وعادة ما تكون شركات المقاوله شركات صغيرة.

2- **المؤسسات بعلامة مؤسسة ناشئة Start-Up**: لم يتم تحديد مفهوم المؤسسة ناشئة من قبل المشرع الجزائري الى يومنا هذا، ومع هذا يمكن أن نستخلص المفهوم من خلال التعليمات واللوائح الصادرة عن المسؤولين الحكوميين ومن بينهم المذكرة رقم 708 الصادرة بتاريخ 24 أكتوبر والذي اعتبر فيها أن المؤسسة الناشئة هي كل مؤسسة تنشط في المجالات الآتية (بن لخضر وآخرون، 2020):

مكتب الدراسات والاستشارة في الاعلام الآلي رمز النشاط 607001

تركيب الشبكات ومعالجة المعطيات رقم النشاط 607001

هندسة الحاسوب الصناعية والانتاجية رقم النشاط 607019

تشغيل خدمات الانترنت رمز النشاط 607025

خدمات الصوت عبر بروتوكول الانترنت رمز النشاط 607065

البرمجة - برمجة الحاسوب رمز النشاط 607069

تركيب وصيانة واصلاح معدات وبرامج التشفير روز النشاط 613233

وأما اصطلاحا حسب بعض الأدبيات فيقصد بالمؤسسة الناشئة كل مؤسسة حديثة مبتكرة تقوم بإنتاج سلع أو تقديم خدمات أو أي فكرة مبتكرة جديدة (محيريق، 2020). وما يميز هذه المؤسسات عن باقي المؤسسات في الجزائر أن المشرع خصها بعلامة رسمية أو ما يسمى ب "الوسم" وتمنح هذه العلامة من طرف لجنة وطنية وزارية مختصة على شرط أن تستوفي الشروط كما هو محدد في المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق ل 15 سبتمبر 2020 والمتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلها وسيرها (الجريدة الرسمية، 2020، العدد55)

- يجب ألا يتجاوز عمر المؤسسة 08 سنوات.

- يجب ألا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية لمنح العلامات.

- أن يكون رأسمال الشركة مملوكا بنسبة 50 % على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق استثمار معتمدة، أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة (مؤسسة ناشئة).

- يجب أن تكون إمكانية نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية.

- لا يتجاوز عدد العمال 250 عامل.

تاسعا - تقسيمات الشركات العالمية (محيريق، 2020):

تطورت المؤسسات من وحدات حرفية بسيطة إلى أن وصلت إلى شركات عملاقة عابرة للقارات، بل وتعدى الأمر إلى وجود تكتلات وتحالفات بين هذه الشركات العالمية؛ وهناك نوعين أساسيين من هذه التجمعات أو التحالفات يسميان الكارتل CARTEL، والترست TRUST:

1- **شركات الكارتل CARTEL** : وهي شركة عالمية يتم تأسيسها من تحالف عدد من شركات مع محافظة كل شركة على استقلاليتها، تنشط كل شركة من شركات الكارتل في دولة ما أو في عدة دول. ويتم التنسيق عند شركات الكارتل في كل من، السياسة التسويقية، الإنتاج، الأسعار، الترويج، التوزيع وذلك لتحقيق الأهداف المشتركة والأهداف الاستراتيجية لكل شركة. كما يطلق على الكارتل بالحلف الاحتكاري. ويمكن أن يتم هذا التحالف بين الشركات الكبرى بدولة واحدة كما يمكن أن يشتمل ضمن النطاق العالمي كشركات النفط العالمية.

2- **شركات الترست TRUST**: وتشبه شركات الترست شركات الكارتل إلا أن الذي يميز تحالف الترست أنه تخضع فيه الشركات الأعضاء لسلطة إدارة واحدة؛ وهو جوهر الاختلاف. بحيث تلتزم الشركات الأعضاء المتحالفة بالخط العام والخطوة الاستراتيجية في شركة الترست. ويسمى الترست أيضا بالاتحاد الاحتكاري. وللترست نوعان هما:

- **اتحاد أفقي Trust Horizontal** : ويضم منشآت ذات فرع صناعي واحد مثل اتحاد منشآت السيارات أو الطيران.

- **اتحاد عمودي Trust Vertical**: ويضم المؤسسات المتكاملة صناعيا، مثل اتحاد منشآت الحديد والصلب.

5- وظائف المؤسسة

للمؤسسة عدة وظائف تتجسد خلال النشاط الكلي لها، وهذه الوظائف تسمح بتوجيه الموارد البشرية والمالية والمادية في سياق الإستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة لتحقيق أهدافها بشكل منظم وفعال، وتتداخل هذه الوظائف في طبيعتها مع بعضها البعض، أي أن كل وظيفة تعتمد على الأخرى وتؤثر على أدائها، وتتمثل هذه الوظائف في كل من:

أولاً: الوظيفة المالية (صوح، 2015):

يعرف أحمد بوراس (2008) التمويل على "أنه توفير المبالغ النقدية اللازمة لإنشاء أو تطوير مشروع خاص أو عام غير أن اعتبار التمويل على أنه الحصول على الأموال بغرض استخدامها لتشغيل أو تطوير المشروع يمثل نظرة تقليدية، بينما النظرة الحديثة له تركز على تحديد أفضل مصدر للأموال عن طريق المفاضلة بين عدة مصادر متاحة من خلال دراسة التكلفة والعائد" (صوح، 2015)، فيجب على كل مؤسسة أن تمارس وظيفة التمويل وإدارة أموالها وممتلكاتها بشكل فعال ودقيق، وعليه فإن الوظيفة المالية للمؤسسة تهتم بإدارة المصادر المالية المختلفة في المؤسسة وكل الاستخدامات المتعددة مما كان حجمها، وبالتالي الوظيفة المالية تقوم بإدارة الجانب المالي للمؤسسة أو ما يسمى بالتسيير المالي، بحيث تستخدم التخطيط، التوجيه، والمراقبة وتوزيع الأموال والمسؤوليات والى غير ذلك من المهام كما تعتمد في ذلك على عدة وسائل من تقنيات التسيير ابتداءً من التحليل المالي، طرق وتقنيات اختيار الاستثمارات، المحاسبة العامة، المحاسبة التحليلية، الإحصاء والبرمجة الخطية وغيرها.

4-1-1- المهام الوظيفية المالية: يمكن تحديد مهام الوظيفة المالية فيما يلي:

- تحديد احتياجات المؤسسة المالية من خلال برامجها وخططها الاستثمارية وبرامج تمويلها وحاجاتها اليومية.
- دراسة امكانيات الحصول على هذه الأموال والمصادر الممكنة.
- اتخاذ القرارات حول الإمكانيات التي تسمح للمؤسسة بتحقيق الخطط والنشاطات، مع الأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن، الكمية والتكلفة.
- الاختيار الأمثل للمزيج المالي الذي يحقق للمؤسسة أحسن مردود بأقل تكلفة.
- الاستخدام الحسن وإدارة وتنظيم الأموال من خلال كفاءة الاستخدام والاستثمار الجيد لها والرقابة على حركتها وتداولها.

أما بالنسبة لمسؤوليات الوظيفة المالية فتتمثل في:

- **التخطيط المالي:** يعتبر التخطيط المالي أحد أنواع التخطيط يختص فقط على كيفية الحصول على الأموال من مصادرها المختلفة وكيفية استثمارها استثماراً ناجحاً مدراً للفائدة، للتخطيط المالي دور كبير في عدة مجالات منها التخطيط للمبيعات، التخطيط للأرباح، التخطيط للاستثمارات، التخطيط لتسديد الديون، التخطيط لرصد مصادر الأموال الجديدة.
- **التنظيم المالي:** نظراً للمهام المالية المتشعبة بالمؤسسة مهما كان حجمها بداية من تسديد الفواتير ورواتب العمال الى تمويل الاستثمارات الجديدة يعتبر التنظيم المالي بالمؤسسة هو بمثابة العقل المدبر للسير الحسن للعمليات المالية فبدون تنظيم سليم لا يمكن بلوغ الأهداف المسطرة ولا تحديد الإستراتيجيات المستقبلية المثالية.
- **الرقابة المالية:** تعتبر الرقابة المالية من مسؤولية المراقب المالي الذي يشرف على الحسابات، إدارة الشؤون المالية والمحاسبة، تجنب ومنع الانحرافات في الميزانية، إعداد البيانات المالية، ضمان الامتثال للالتزامات الضريبية والمحاسبية وإنشاء خطوط مراقبة النفقات، بالإضافة الى مختلف المهام الأخرى، ولهذا يجب على القائم على الشؤون المالية بالمؤسسة عند قيامه بالتخطيط المالي أن يقوم بتصميم نظام للرقابة المالية يمكنه من مراجعة التنفيذ الفعلي مع الخطط الموضوعة.

ثانياً: وظيفة تسيير الموارد البشرية

يرى محمد ماهر على ش (1971) أن وظيفة تسيير الموارد البشرية تعمل على استغلال الأفراد أحسن استغلال بهدف تحقيق أهداف المؤسسة، كما يعتبرها كذلك من الوظائف الإدارية التي تعني أساساً بتنمية قدرات ومهارات ومواهب العاملين حتى يتوفر لديهم الحافز المعنوي القوي على تحقيق أهدافها الشخصية وأهداف المؤسسة (نعموني، 2018)، إن المؤسسة من خلال وظيفة تسيير وإدارة الموارد البشرية تسعى الى توفير القوى العاملة وتأهيلها وتطويرها وتحفيزها لأداء المهام المطلوبة في المؤسسة، إضافة إلى تأمين حقوق العاملين وتحديد واجباتهم ومسؤولياتهم من خلال بناء وتحديد الوظائف المطلوبة في المؤسسة.

1- مفهوم تسيير الموارد البشرية:

تعرف سعاد ماهر برونوطي (2001) تسيير الموارد البشرية بأنها عملية اهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية مؤسسة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخداماتها وصيانتها والحفاظ عليها وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها (نعموني، 2018)، وتعرف (ناني، 2017) تسيير الموارد البشرية بأنها منظومة وظائف متكاملة بنائياً ومتساندة وظيفياً يؤديها المختص من أجل جلب أفضل الموارد البشرية ثم متابعتها وصيانتها بما يجعلها "راغبة في" و"قادرة على" تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة، فالوظيفة الثانية للمؤسسة والمتمثلة في تسيير الموارد البشرية هي التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المؤسسة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها، تطويرها والعمل على استقرارها ورفع روحها المعنوية، كما تقوم هذه أيضاً بصياغة اللوائح والتعليمات والقوانين ومتابعة تطبيقها.

2- مهام وظيفة تسيير الموارد البشرية:

تتلخص وظيفة تسيير الموارد البشرية في عدت مهام يؤديها شخص يسمى المكلف أو مدير تسيير الموارد البشرية وتمثل أهمها فيما يلي (نعموني، 2018):

- يسبق (ANTICIPER) تحديد قبلي لاحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وفق التخصصات والمواصفات المحددة في توصيف من حيث الكم والكيف.
- يكتشف (IDENTIFIER) طرق جذب والاحتفاظ بالكفاءات.
- يختار (CHOISIR) الرجل المناسب ليوضع في المكان المناسب.
- يستقبل (ACCUEILLIR) العمال الجدد ليجعلهم أكثر ولاء ووفاء للمؤسسة.
- يقيم (APPRECIER) ليوفر العدالة التنظيمية.
- يكافئ (REMUNERER) ليشجع العمال ويعزز السلوكيات الإيجابية.
- يوجه (ORIENTER) ويرشد ويساعد ذوي الصعوبات في التكيف.
- يكون (FORMER) ويرفع كفاءات العمال.
- ينشط (ANIMER) ليجعل العمال يشاركون أكثر.
- يتصل (COMMUNIQUER) مع الآخرين لتحقيق النجاح الجماعي.

3- تحديات وظيفة تسيير الموارد البشرية (نعموني، 2018):

لكل وظيفة تحديات، كذلك وظيفة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات تواجه العديد من التحديات ومن أهمها:

- المحيط التنافسي: إن التطور التكنولوجي الحديث أدى الى نفوق واندثار العديد من المناصب وظهور مناصب جديدة للأفق لكن بمواصفات ومتطلبات جديدة، فالكاتبة التي كانت توظف سابقا على أساس شهادة الكفاءة المهنية أصبحت توظب بشهادة الليسانس.
- الأمن المهني: أصبحت المؤسسات أقل ضماناً للأمن المهني فقد تغيرت أنواع عقود العمل من عقود العمل الدائمة الى عقود عمل مؤقتة وجزئية وحتى ضرفيه بالإضافة الى عقود العمل بالمهام وهذا ما حتم على القائمين على وظيفة

تسيير الموارد البشرية الى البحث المتواصل على الكفاءات التي تستطيع مسابقة التغير وتقديم المزيد من الإغراءات للحفاظ عليها.

- التكوين: نتيجة التطور السريع في التكنولوجيا ظهر ما يسمى بالتكوين المستمر للأفراد طيلة مساره المهني بعد أن كان التكوين في السابق يرتبط بتوظيف العامل لأول مرة فقط أو نادراً لا يتعدى مرة واحدة في السنة، وهذا ما زاد من أهمية عملية التكوين بوظيفة تسيير الموارد البشرية الى درجة أضحت من أهم وأكبر المديرات بالمؤسسة وتقسمت الى عدة مناصب منها مصلحة هندسة التكوين، مصلحة إنجاز التكوين، مصلحة متابعة وتسيير التكوين، كما استعمل التكوين عن بعد في الشبكات الداخلية للمؤسسات.

- زيادة نسبة النساء العاملات: لا تزال نسبة النساء العاملات في ارتفاع مستمر في جل دول العالم إن لم نقل كلها فقد بلغ معدل النساء العاملات في العالم 40.10 بالمائة سنة 2023 بحسب المعطيات المصرح عنها من طرف (مجموعة البنك الدولي، 2023) وجاءت في الصدارة كل من اذربيجان والصين وفرنسا، أما بالجزائر فقد بلغت نسبة 19.50 بالمائة بعد أن كانت لا تتجاوز 12 الى 13 بالمائة طول الفترات من سنوات التسعينيات الى البدايات الأولى للألفية الجديدة، بالإضافة الى خروج المرأة من العمل بمجال الصحة والتعليم الى كل المجالات الأخرى حتى المجال العسكري والذي كان حكراً على الرجل فقط. إن اندماج المرأة في السوق الشغل حتم على المكلفين بتسيير الموارد البشرية الى إدخال العديد من التغييرات على نمط التسيير فسوق عمل المرأة هو سوق غير متوازن ومتقلب نظراً لخصوصية المرأة في حد ذاتها، فتشتت المرأة بين طموحاتها المهنية وخياراتها المتعددة مثل الأمومة، تفضيل الزواج والاستقرار المنزلي بعد العزوبة ومشاق الشغل، التنازل عن الشغل لفائدة تربية الأبناء وضع العديد من المؤسسات أمام تحدي عدم التوازن في المورد البشري والذي هو من الأساسيات في وظيفة المكلف بتسيير الموارد البشرية.

- الأجور: لم تعد عملية تسديد الأجور عملية روتينية تتم آخر الشهر أو في الآجال المتفق عليها، بل أصبحت متشعبة وتختلف أكثر فأكثر وتأخذ طابع تقييم الكفاءات أكثر من تقييم الشهادات أو الأقدمية فقد أعطيت أهمية أكبر للأجر المتغير يسمح بتقييم الكفاءة وتحقيق العدالة التنظيمية.

- البيئة: أصبحت البيئة التي تعمل بها المؤسسات والمنظمات بيئة سريعة التغير ومن لا يتكيف مع هذه التغيرات سيؤول للزوال، فالمؤسسة يحيط بها العديد من المخاطر المعروفة وغير معروفة وهذه المخاطر على الكل رصدها والاستعداد لها بها فيها وظيفة تسيير الموارد البشرية هي الأخرى معنية بهذا التحدي وعليها الاستعداد له.

4- تخطيط الموارد البشرية (نعموني، 2018):

وهي عملية تحليل وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية ومدى توفرها في مختلف المصادر (داخلية - خارجية) بما يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها، وذلك بغرض تأمين العدد اللازم من الكفاءات المناسبة في الوقت والمكان المناسبين، وتدخل عملية تخطيط الموارد البشرية ضمن التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة، كما أنها تزداد صعوبة كلما كان حجم المؤسسة كبيراً وقيمتها بيئتها بعدم الاستقرار.

- أهداف تخطيط الموارد البشرية: تخطيط الموارد البشرية يساعد على عدم وقوع خلل فجائي في سلسلة الإنتاج والاداء، بفضل اتخاذ الإجراءات اللازمة مسبقاً كما أنه يسبق الوظائف الأخرى من خلال الحصول على بيانات متعلقة بالتخطيط، معرفة أسباب دوران العمل ورضا العمال وولائهم للمؤسسة وكذا استخدام أفضل للموارد البشرية والتقليل من تكاليفها.

- خطوات تخطيط الموارد البشرية: تبدأ عملية تخطيط الموارد البشرية بمراجعة أهداف المنظمة وتحديد احتياجاتها من الكفاءات ودراسة المتاح من الموارد داخل المنظمة وتحليل التوجهات الكبرى للمحيط والتغيرات المستقبلية الداخلية والخارجية ليتم ضبط الفروق بين المتاح وبين احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في فترة زمنية محددة.

- معوقات تخطيط الموارد البشرية : هناك عدة معوقات للتخطيط الموارد البشرية من بينها نقص الدعم من الإدارة العليا، صعوبة تصميم نظام خاص قادر على الدمج والتنسيق بين كل وظائف ونشاطات إدارة الموارد البشرية كما ينبغي أن تتوفر مهارات عالية جداً في من يقوم بعملية تخطيط الموارد البشرية.

6- ممارسات الموارد البشرية (نعموني، 2018):

من الممارسات الدورية لإدارة الموارد البشرية الآتي:

- استقطاب الموارد البشرية: وهو الحصول على مجموعة من طالبي الوظيفة، لتبدأ بعدها عملية الاستقطاب بناء مشاريع الإعلانات الداخلية والخارجية وكذا عرض الإعلان بالموقع الإلكتروني للمؤسسة مع مراعاة سوق الاستقطاب، الأسلوب المتبع في الاستقطاب الكفاءات المطلوبة وغيرها من العناصر التي تساعد في عملية الاستقطاب.

- الاختيار والتعيين: تتم عملية اختيار الأفراد لشغل منصب من طرف مختص في مجال الاختيار من خلال تلقي الطلبات، مقابلة المتقدمين وإخضاعهم للاختبار وغيرها من المهام وبعدها تتم عملية التعيين ووضع المترشح المقبول في منصبه وتسمى كل المراحل السابقة بعملية التوظيف (التوظيف = الاستقطاب + الاختيار + التعيين)، وبعدها يتم إدماج العامل في الوسط الجديد وتسهيل تكيفه مع منصبه ومن هنا تبدأ حياته المهنية داخل المؤسسة التي توفر له كل الظروف التي تحول دون تركه لمنصبه.

- تقنيات جمع المعلومات عن المتقدمين للعمل: تتطلب عملية الاختيار استعمال بعض الوسائل حيث تختلف المؤسسات في استعمالها وهي: بطاقة المعلومات، المقابلات (مقابلة غير منظمة، مقابلة منظمة، مقابلة التعرف على السيرة الذاتية، المقابلة السلوكية، مقابلة الكفاءة، ومقابلة الضغط)، الاختبارات النفسية (الذكاء والقدرات، الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي أو الرياضي، الذكاء البصري المكاني، الذكاء الجسدي الحركي، الذكاء العلائقي، الذكاء الذاتي الداخلي، الذكاء الموسيقي، الذكاء الطبيعي البيئي، اختبارات القدرات البدنية، اختبارات القدرات الحسية الحركية، قدرات نفسية اجتماعية)، اختبارات شخصية والاختبارات الاسقاطية، لعب الأدوار (من خلال وضع المترشح

في وضعية محنية أو أمام مشكلة في العمل)، علم الخط (تحليل الشخصية من خلال خط اليد)، ينبغي على المختص في علم نفس العمل والتنظيم الانتباه إلى عدم الوقوع في أخطاء متعلقة بالحكم على الترشحين ومن أهمها: الإدراك الانتقائي: هنا المختص يركز اهتمامه على ملامح المترشح القريبة ويغفل عما سوى ذلك. أثر الهالة: وهنا يركز المختص على خاصية واحدة مثل الذكاء والاجتماعية والمظهر. أثر التباين: يقع القائم بعملية الاختيار إذا كان عدد المترشحين كبيرا في خطأ اختيار مترشح ذو مستوى متوسط بعد مجموعة من المترشحين ذوي المستوى الضعيف وقيم بجيد جدا. الإسقاط: والمقصود هنا هو إسقاط الخصائص الشخصية الذاتية للقائم بعملية الاختيار على بعض المترشحين. التمييز: وهنا يتم الحكم على المترشح انطلاقا من المجموعة التي ينتمي إليها (جهوية، دينية أو سياسية).

7- تطوير وتنمية الموارد البشرية (نعموني، 2018):

ويقصد بها هو مجموع الجهود الرامية إلى تحسين قدرة الأفراد ومهاراتهم وزيادة مواهبهم من تلك التي تتطلب أعمالهم الحالية والتركيز سيكون على التكوين كونه أحد أهم المجالات التي يتدخل المختص في علم نفس العمل والتنظيم في كل مراحلها.

- التكوين: يزود الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات وهو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة ويسعى لتنمية الأبعاد الثلاثة للإنسان ألا وهي المعلومات (الجانب العقلي)، المهارات (الجانب السلوكي) والاتجاهات (الجانب القيمي).
- هندسة التكوين: وهي تهتم بتطوير الكفاءات في إطار بناء منظومة تكوين تستجيب لطلبات محدودة ومضبوطة.
- التدريب: وهو إكساب الفرد قدرات، سلوكيات ومهارات عملية تمكنه من أداء مهامه فهو لم يعد مقتصر على إتقان المهارات اليدوية بل إن العديد من المؤسسات الكبرى تقوم بتنمية كفاءات إطاراتها العليا من مجال اتخاذ القرارات وإدارة الجماعات وتسيير الأزمات.
- الإعداد: وهو عملية تستهدف إضافة معارف لم يتلقاها المتخرج الجديد من المعاهد والجامعات.
- التأهيل: يطلق على الخدمات المهنية التي التي تقدم للعاجزين عن العمل كدوي الاحتياجات الخاصة لتمكينهم من استعادة قدرتهم على الاداء أو القيام بأعمال تتناسب مع حالتهم الصحية والنفسية
- وعموما فإن أهمية وأهداف التكوين أصبحت كبيرة وتخصص لها ميزانية من قبل المستخدم الذي سيضمن التوازن الدائم بين كفاءات العمال ومتطلبات العمل وغيرها من المزايا التي سيحصل عليها من خلال إخضاع العمال للتكوين والذي سينعكس إيجابا على المؤسسة ويضمن استقرارها، ويتم التكوين عن طريق خطوات وهي كالتالي:

- تحديد الاحتياجات التكوينية: من خلال إحصاء النقص والثغرات التي يعاني منها العمال وجعل الفروقات بين أدائهم ومتطلبات عملهم كنقطة انطلاق لإعداد برنامج التكوين، وهناك ثلاث طرق لتحديد: تحليل التنظيم (بغرض تحديد المواقع التنظيمية التي تحتاج إلى تكوين ونوع التكوين الذي يلزمها)، تحليل العمل (يتم جمع المعلومات

عن الوظيفة وواجباتها ومسؤوليتها والظروف المحيطة بها والمؤهلات المطلوبة لأدائها) وتحليل الفرد (قياس أداء الفرد في عمله ثم تحديد أنواع المهارات والمعارف التي تنقص العامل).

- تحديد أهداف التكوين: والتي تتمثل في تنمية المهارات أو نقل معلومات أو تعديل اتجاهات وقيم.
 - تصميم البرنامج التكويني: من خلال اختيار المتكويين والكونين وطبيعة التكوين وأساليبه وتحديد الميزانية.
- 8- صيانة الموارد البشرية (نعموني، 2018):

وتسعى إلى توفير الأمن والسلامة المهنية للعامل والسعي للمحافظة على صحته الجسمية والعقلية والنفسية ومن ضمن المجالات التي تدخل ضمن هذه الوظيفة ما يلي:

- الصحة والسلامة المهنية: تشير الصحة إلى الحالة الجسدية والعقلية والنفسية أما الأمان فيشير إلى الظروف التي يمكنها حماية العامل من الإصابة بحوادث
- المكافآت المادية والمعنوية: عن طريق التحفيز بالعناصر المتغيرة في الأجر خصوصاً منح المردودية، حيث يكافأ كل موظف بتعويضات إضافية حسب درجة إسهامه في تحسين النتائج التنظيمية.
- التأمين والضمان الاجتماعي: وهو كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حال تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها.
- التأمين عن المرض: وتشمل التكفل بالعامل أو أحد أفراد أسرته في حالة الإصابة ببعض الأمراض.
- التأمين عن الولادة: ويشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع للمرأة العاملة.
- التأمين عن العجز: ويشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي على الاستمرار في العمل
- التأمين عن الوفاة: ويخص تمكين ذوي حقوق العامل المتوفي من الاستفادة منحة الوفاة.
- الحق في التقاعد: ويتم فيه استفادة العامل بمعاش تقاعد كامل إذا أتم مدة عمل فعلى 32 سنة على الأقل أو معاش تقاعد نسبي ابتداء من سن 50 سنة إذا أدى العامل مدة عمل فعلى 20 سنة سنوية مدفوعة اشتراكات الضمان الاجتماعي ويقلص سن العمل بـ 5 سنوات للمرأة العاملة.
- الراحة والعطل القانونية: حيث تمنح قوانين العمل جزء من الوقت المأجور للعامل ليجدد طاقته وقوته وجهده وهناك الراحة الأسبوعية، العطل والإجازات القانونية وكذا العطل والإجازات غير مدفوعة الأجر.

ثالثاً: وظيفة التموين

يرتبط نجاح المنظمات في الوقت الحاضر بتحقيق ما تصبو إليه من أهداف، وهذا بعوامل كثيرة ومتنوعة. ومن بين أهم هذه العوامل هو توفير ما تحتاج إليه من مستلزمات العمل الإنتاجي (عقيلي، 2014). تعدّ وظيفة التموين من الوظائف المهمة في المؤسسة، نظير مساهمتها في دعم أغلب الوظائف المرتبطة بالإنتاج، أو الأعمال الأخرى، كما أنها تساعد في تزويد المؤسسة بالحاجيات الأولية وقت الحاجة، بالإضافة إلى أنها الوظيفة المساندة لقسم المشتريات، وتساهم في دعم خطط دراسة الجدوى الاقتصادية الخاصة بالمشروعات.

تحرص وظيفة التموين على التأكد من جودة المواد، والمشتريات المطلوبة قبل البدء باستخدامها فعلى أ، والعمل على جلب وتخزين كل الحاجيات الأساسية التي تحتاجها المؤسسة من خارجها، بالكميات والتكاليف المناسبة، وبالرغم من كل هذا نجد العديد من المؤسسات الجزائرية تهمل هذه الوظيفة بما فيها المؤسسات العمومية، حتى وإن لم يتم إهمالها يتم تكليف أعوانا دون الكفاءة المطلوبة.

تندرج وظيفة التموين بالمؤسسات الجزائرية تحت العديد من المسميات فعند بعض المؤسسات يتكفل صاحب المؤسسة بعملية التموين بشقيه الشراء والتخزين وعند مؤسسات أخرى يكلف عون عمليتي الشراء والتخزين، كما هناك مؤسسات أخرى تنشأ مصلحة لتسيير هذه الوظيفة بها مكلف أو مكلفين بالشراء ومكلف آخر بالتخزين وتسمى هذه المصلحة أحيانا مصلحة التموين وأحيانا مصلحة الوسائل العامة، ومع كبر المؤسسة تتوسع المصلحة لتصبح مديرية بها مصلحة الشراء ومصلحة التخزين.

1- تعريف وظيفة التموين:

يعرف (غول، 2008) التموين بأنه مجموعة من المهام والعمليات، تعمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليها من خارج المؤسسة، بكميات ونوعيات مناسبة طبقا لبرامج وخطط المؤسسة، تنقسم وظيفة التموين الى فرعين وهما:

أ- وظيفة الشراء:

تمثل أولى المهام التي تقوم بها وظيفة التموين هي عملية الشراء باعتبارها نشاط أساسي في المؤسسة على اختلاف أنواعها، يتكفل بهذه المهمة مكلف يسمى بالمؤسسات الجزائرية مكلف بالشراء أو عون المشتريات يعمل بمكتب التموين أو مكتب الوسائل العامة وتتغير الأسامي من مؤسسة الى أخرى حسب حجمها ونشاطها، ففي بعض المؤسسات يخصص لعملية الشراء مصلحة كاملة بها العديد من الأفراد كل فرد يختص بتوفير مشتريات معينة. تستهدف عملية أو وظيفة الشراء اقتناء المستلزمات الضرورية من مواد أولية باستمرار سواء كانت هذه المواد مواد خام، مصنعة، آلات، أثاث المكاتب، معدات إنتاج وغيرها من المستلزمات التي تغطي حاجة المؤسسة.

- **تعريف وظيفة الشراء:** يعرف (عقيلي، 2014) وظيفة الشراء بأنها وظيفة متكاملة ومسؤولة عن التخطيط المسبق للحصول على توفير المواد الخام وتحت التصنيع والمصنوعة وكافة المواد التي لا تدخل في أعمال الإنتاج، والمعدات والآلات وقطع الغيار، وكافة مستلزمات المنظمة التي تحتاج اليها لأداء وظيفتها على أكمل وجه، والمساهمة في تحديد كميات الشراء ومواصفاتها مع الإدارات الأخرى، واختيار مصادر الشراء المناسبة، وما يرتبط بذلك من متابعة التوريد من حيث مواعيد التسليم، واستلام المشتريات، وفحصها للتأكد من سلامتها ومطابقتها للمواصفات المحددة مع العمل على تطبيق كافة الإجراءات المناسبة المتعلقة بتوفير المواد، وبما يتفق مع السياسة العامة للمنظمة، وكل ذلك يتم في ضوء التنسيق التام مع الوظائف الأخرى ذات العلاقة داخل المنظمة.
- **أهداف وظيفة الشراء** (عقيلي، 2014): تسعى المؤسسة من خلال وظيفة الشراء الى تحقيق جملة من الاهداف وهذه الاهداف تتمثل فيما يلي:

- تخفيض تكلفة الشراء وذلك عن طريق الشراء بكميات مناسبة، تخفيض تكلفة التخزين، الشراء بأدنى الأسعار، تنفيذ عملية الشراء بأقل تكلفة، والحصول على خصومات من الموردين.
- المساهمة في تحقيق مركز تنافسي جيد للمنظمة في السوق، وذلك من خلال شراء وتوفير المستلزمات بالجودة المناسبة والمواصفات المطلوبة لتوفير منتج جيد ومنافس للسلع المطروحة في السوق.
- إقامة علاقة حسنة مع الموردين، وذلك عن طريق الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها من التسديد حسب الاتفاق المبرم وتسديد الديون إن وجدت في الآجال الحميدة.
- التنسيق مع الإدارات الأخرى، لتسهيل أداء مهامها في توفير متطلبات هذه الإدارات التي تحتاج إليها في تغذيتها لواجباتها.
- **مهام وظيفة الشراء:** كأيها وظيفة تسند لوظيفة الشراء العديد من المهام نلخصها فيما يلي (عقيلي، 2014):
- إدراك والتحقق من الحاجة، أي أن يتأكد المكلف بالمشتريات من حقيقة أن المؤسسة بحاجة فعلى لعملية الشراء، ومطابقة هذه الحاجة مع عدم توفرها في المخزون بالكميات المناسبة.
- توصيف الحاجة، وذلك عن طريق تحديد المواصفات والجودة والنوعية والشروط المطلوبة للصنف المراد شراءه.
- تحديد كمية الشراء من الصنف المطلوب، أو كما يطلق عليه تحديد الحجم الاقتصادي للشراء.
- اختيار المورد، وذلك عن طريق القيام بمسح شامل للموردين المحتملين وجمع كل المعلومات الكاملة فيما يخص أسعارهم، مستوى جودة منتجاتهم، التسهيلات الممكنة أن يقدموها لعملائهم وسمعتهم في السوق من حيث وفائهم بالتزاماتهم، ومن ثم يتم المفاضلة بينهم واختيار المورد المناسب.
- إصدار أمر التوريد، وذلك في إطار رسمي موثق عن طريق استصدار أمر على الطلبية مدون فيها كل التفاصيل الدقيقة حول نوع وصنف المستلزم المراد اقتناؤه.
- متابعة أمر التوريد في كل مراحله عند الشحن وانطلاق التوصيل ووقت الوصول وطريقة التوصيل بما في ذلك مدة التأخير عن الوصول وغير ذلك.
- الاستلام والفحص، يتكفل المكلف بالمشتريات باستلام الطلبية وكذلك فحصها فحواً دقيقاً، حول سلامتها والتحقق من مطابقة المستلزم مع الطلبية.
- الاحتفاظ بالسجلات والملفات الضرورية.

ب- وظيفة التخزين:

تستخلص المفاهيم الأولى لكلمة التخزين من التجارب العديدة التي تعايشها الإنسان من أجل البقاء سواءً في حاجياته الأساسية للأكل والشرب واللبس أو أي شيء آخر يبقيه على قيد الحياة، فقد كان يخزن كل ما قد يُفقد مستقبلاً، ومن القدوة سيدنا يوسف عليه السلام مثلاً جلياً لعملية التخزين فطلبه من الملك أن يجعله على خزائن الأرض ليحفظ بذلك قوت أهل مصر وما جاورها لدليل على أهمية عملية التخزين آن ذاك، إن ولاية نبي من أنبياء الله على عمل ما كان إلا

لأهمية ذلك العمل، فوظيفة التخزين تعتبر في عصرنا هذا من الوظائف الرئيسية الحافظة لأمان المؤسسة، خاصة مع تفاقم ظاهرة اقتصادية تسمى سمسة المواد أو الاحتكار على مواد الإنتاج، والتي كثيراً ما افلست العديد من المؤسسات بسببها.

- **تعريف وظيفة التخزين:** يعرف (عقيلي، 2014) وظيفة التخزين على أنها الاحتفاظ بالمواد والسلع الجاهزة وتحت التصنيع لفترة زمنية، والمحافظة عليها، وتوفيرها حسب الحاجة إليها، مع أقل استثمار ممكن وبأقل كلفة ممكنة. أي أنها عملية الاحتفاظ بالمواد من مستلزمات ومتطلبات الإنتاج والمواد الأولية والمنتج النهائي لفترة زمنية والمحافظة على حالها تحت ظروف تخزين ملائمة للمادة المخزنة وحمايتها من الفساد والكساد وتوفيرها عند طلبها من مختلف المصالح وفي زمنها المحدد.

- **اهداف التخزين:** تعتبر وظيفة التخزين عملية هادفة في حد ذاتها وللمؤسسة عدة أسباب تجعلها تلجأ إليها وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي (عقيلي، 2014):

- زيادة المنفعة الزمانية للمواد وذلك عن طريق القيام بتخزينها في أوقات توفرها بأقل الأسعار واستخدامها عند الحاجة لها، وبذلك تزداد منفعتها وتفاذي الحصول عليها وقت ارتفاع أسعارها.
- المحافظة على جودة المواد المخزنة خلال فترة خزنها، وبذلك تحقق المنفعة النوعية للمواد.
- التخزين من أجل حماية المواد من التعرض للسرقة أو الفساد في حالة تأخر عملية بيعها أو إلى حين تسليمها.
- ضمان توفير بعض المواد الموسمية المتوفرة في أوقات معينة من أجل الحماية من خطر توقف العمل.
- التخزين من أجل تزويد مختلف الأقسام بما تحتاج إليه في الوقت المناسب والمطلوب.
- التخزين لغرض المضاربة أي شراء المواد المنخفضة أسعارها من أجل إعادة بيعها في أوقات ارتفاع أسعارها.
- التخزين لصالح الغير والغرض من ذلك كراء وتأجير المخزن أو مساحة منه للغير.

- **مهام وظيفة التخزين:** وظيفة التخزين لها مسؤوليات متعددة ملقاة على عاتق المكلف بها في المؤسسة، وفيما يلي أهم هذه المهام (عقيلي، 2014):

- الاستلام: هو قبول الحاجة المشتراة للمؤسسة من مواد وقطع غيار وعتاد وتجهيزات وغيرها، بعد فحصها والتأكد من جودتها ومواصفاتها من قبل قسم الفحص، وادخالها إلى المخازن.
- الترميز: وهو أسلوب لتمييز المواد، والأجزاء والمهمات عن بعضها البعض، وذلك لغرض التداول الداخلي ويتم من خلال استخدام الرقم أو الحرف أو الرموز للدلالة أو بالخلط بينهم جميعاً.
- صرف المخزون: تتلقى وظيفة التخزين باستمرار طلبات صرف مواد، وقطع غيار، معدات... إلخ، من الأقسام الإنتاجية أو الإدارات الأخرى في المؤسسة حيث تقوم بتجهيز محتوى هذه الطلبات وإرسالها للجهة الطالبة وتسليمها إياها.
- التنبيه على النقص في المخزون: على وظيفة التخزين تنبيه وظيفة الشراء إلى قرب نقص في محتويات المخزون والعمل على توفير الاحتياجات أو المستلزمات في أقرب فرصة ممكنة.

- حماية المخزون: وهي عملية المحافظة على المواد والأصناف المخزنة بحالتها الى وقت طلبها، وهذا يعني تهيئة الظروف المناسبة للتخزين كالتنوية الجيدة، منع الرطوبة أو توفير درجة الحرارة المناسبة لأجل المحافظة على جودة المخزون وفق المواصفات المحددة لأطول مدة ممكنة، وحمايتها من أخطار الفساد وغيرها من المخاطر.
- المحاسبة المخزنية: يقصد بهذه المسؤولية مسك سجلات محاسبية، يسجل ويثبت فيها حركة المخزون (الوارد والمنصرف من المحتويات المخزنية)، وذلك بغرض توثيقها ومعرفة رصيد أي صنف مخزن وفي أي وقت نشاء.
- الرقابة على المخزون: وتشمل هذه المسؤولية الرقابة على عمليات التخزين مثل الاستلام والصرف، وتسجيل هذه العمليات على بطاقات وسجلات توضح رصيد المخزون في أي وقت تشاء مع تحديد القيمة، كما تتضمن هذه المسؤولية حفظ جميع المستندات والملفات المتعلقة بعمل وظيفة التخزين.

رابعا: وظيفة الإنتاج

وظيفة الإنتاج تعتبر من الوظائف الأساسية للمؤسسة خاصة المؤسسات الإنتاجية، وذلك باعتبار أن الإنتاج هو أساس المنفعة، أو العمود الأساسي لمنفعة جديدة، فيمكننا أن نقول على الأداء الذي يساهم في تغير من شكل المواد لغرض إشباع حاجة ما، أو عمليات النقل أو عمليات التخزين، وكل أنواع الخدمات التي تحقق المنفعة هي وظيفة إنتاجية، إن وظيفة الإنتاج لها من الأهمية بما كان ولا تقل عن الوظائف الأخرى للمؤسسة، بل يمكن أن تفوقهم أهمية عند بعض من أنواع المؤسسات، وفيما يلي سنتطرق لوظيفة الإنتاج لما له علاقة مع دراستنا.

كما يعرف الإنتاج بأنه: عملية تحويلات المدخلات (من المواد الأولية، أو المواد نصف مصنعة أو التامة الصنع (إلى المخرجات في شكل سلع وخدمات تلبي احتياجات الفرد والمجتمع، حيث أن تغيير فقط الغلاف للمواد التامة الصنع يعتبر عملية إنتاجية. إن إمكانية الإنتاج لها تأثير كبير على العرض، حيث إن العرض يزداد كلما أقبل المنتجون على زيادة إنتاجهم ولا تتم العملية الإنتاجية دون وجود عناصر للإنتاج، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا العنصر.

1- تعريف الإنتاج (غول، 2017):

- يعرف محمود الوادي وآخرون (2007) أن الإنتاج هو خلق منفعة أو إضافة منفعة لأي سلعة لتصبح قابلة للإشباع، أي محاولة إيجاد استعمالات جديدة للسلع لم تكن موجودة في السابق لتصبح جاهزة للاستعمال في سبيل إشباع رغبات وحاجات المستهلكين.
- ويعرف أسامة محمد الفولي وآخرون (1998) الإنتاج على أنه عملية تحويل عوامل الإنتاج إلى سلع وخدمات سواء لأغراض الاستهلاك أو الاستثمار.
- ويضيف أسامة محمد الفولي وآخرون تعريف آخر يقول فيه أن الإنتاج هو المجهود الواعي الذي يبذله الإنسان لتحويل الموارد المتاحة وخلق منفعة ما في صورة خدمة أو سلعة تشبع حاجة أكثر.
- أما مختار عبد الحكيم طلبية (2007) الإنتاج هو ما يؤدي إلى إيجاد المنفعة أو زيادتها في صورة سلع مادية أو خدمات غير مادية.

لقد اختلف الباحثون حول معني كلمة الإنتاج أو المنتج فالفلاح يرى أن مزروعات وثماره هي الإنتاج و فقط أما المصانع والمؤسسات المنتجة ترى أن سلعها ومخرجاتها هي الإنتاج و فقط كذلك المهندسون، المعلمون، الأساتذة، الأطباء، المحامون، عمال الخدمات، مؤسسات النقل، العاملون على الإرشاد السياحي وغيرهم يرون أن الإنتاج هو خدماتهم النفعية لفائدة الأفراد وتلبية رغباتهم.

2- أنواع الإنتاج:

يقسم (غول، 2017) الإنتاج الى نوعين وهما:

الإنتاج بقصد الاستهلاك المباشر: يعتبر الإنتاج بقصد الإشباع المباشر (الاستهلاك المباشر) من أقدم طرق الإنتاج تاريخياً، حيث يقوم الإنسان بالإنتاج بقصد استخدام الناتج في إشباع حاجاته المباشرة أو عائلته أو وسطه الاجتماعي المحدود.

الإنتاج بقصد المبادلة: يتمثل في ذلك الإنتاج الموجه أساساً للمبادلة في السوق في شكل مباشر، من خلال المقايضة في المرحلة الأولى، ثم بواسطة النقود في المرحلة التالية ولكن ذلك بفعل تطور القوى الإنتاجية، فأصبح هناك فائض في الإنتاج يزيد عن حاجة الأفراد، وبالتالي تم توجيه هذا الفائض إلى المبادلة.

تجدر الإشارة إلى أن الإنتاج بقصد المبادلة هو النموذج السائد حالياً، أي في الاقتصاديات الحديثة، مع الإشارة إلى وجود إنتاج مبادلة بسيط، يأخذ الصورة التالية: سلع ← نقود ← سلع، التي تخص المؤسسات الصغيرة ذات وسائل الإنتاج المحدودة، التي تعتمد على بيع السلع التي أنتجتها واستخدام الإيراد لشراء ما يلزمها من موارد أخرى لتجديد الإنتاج مرة أخرى، بينما إنتاج المبادلة الرأسمالي يأخذ الصورة التالية: نقود ← سلع ← نقود أكثر، حيث المؤسسة تبدأ دورتها الإنتاجية باستخدام النقود في شراء وسائل الإنتاج المختلفة ثم تقوم بإنتاج السلع، ثم في مرحلة ثالثة يتم بيعها في السوق للحصول على مداخيل نقدية أكبر مما بدأت به المؤسسة في المرحلة الأولى.

3- عناصر الإنتاج:

إن القيام بعملية الإنتاج تتطلب توفر المقومات الأساسية لذلك، وهذا ما نسميه بعناصر الإنتاج، التي يعرفها أسامة محمد الفولي وآخرون (1998) على أنها هي: الموارد أو المدخلات التي نحتاجها للقيام بالعملية الإنتاجية، كما يعرفها محمود الوادي وآخرون (2007) على أنها: العوامل التي تستعمل وتشترك في إنتاج السلع والخدمات ولقد تطورت هاته الوسائل مع تطور المجتمعات (غول، 2017). يتفق الاقتصاديون الأوائل أمثال آدم سميث، ديفيد ريكاردو وكارل ماركس، على أن الأرض والعمالة ورأس المال هما المكونات الأساسية للإنتاج، وحتى الاقتصاديون الجدد لازالوا يعتبرون أن رأس المال والعمالة هما العنصرين الأساسيين للعمليات الإنتاجية والأرباح. ومع التطور الكبير الذي يشهده عصرنا الحالي يضيف (غول، 2017) عنصر التنظيم للعناصر الثلاثة السالفة الذكر ويعتبر أن العناصر الأساسية للإنتاج هي أربعة وتتمثل في الأرض، العمل، رأس المال، التنظيم.

- **الأرض:** تعتبر الأرض أحد أهم عناصر الإنتاج وتتمثل في كافة الموارد المتوفرة على سطحها وباطنها وما حولها موهوبة من الخالق عز وجل مثل الأراضي الزراعية والبحار وما يستخرج من باطنها من نفط ومعادن ثمينة، والعائد من الأرض يسمى الربح، ويتميز هذا المورد بعدد من الخصائص وهي:
 - الأرض هبة من الله: رغم مقدرة الإنسان على استغلال الأرض بالاعتماد على التطورات التكنولوجية من أجل تحسين واستصلاح الأراضي وإضافة الأسمدة ومن زيادة الكميات وتحسن النوعية، ومع ذلك تبقى الأرض هبة من الله للإنسان الضعيف.
 - ثبات الأرض من حيث المساحة: يعني أن مساحة الأرض الزراعية ثابتة ولا تزداد بازدياد الأنشطة التي يمارسها الأفراد على الأرض.
 - الأرض دائمة: أي أن إنتاجية الأرض تتميز بالتجدد، رغم الكوارث التي قد تصيبها وتعطل الحصول على الموارد التي تدرها إلا أنه توجد إمكانية إعادة استغلالها مرة أخرى من خلال المعالجات التي قد يتبعها الأفراد للحصول على ما تحتويه الأرض.

- الأرض غير متجانسة: لكل قطعة أرض خواص تميزها من حيث الخصوبة، الاحتواء على معادن بكميات مختلفة، وبالتالي لكل جزء من الأرض فائدة معينة للبشرية.
- الأرض غير قابلة للنقل: يعني استحالة نقل الأرض من مكان إلى آخر.

● **العمل:** يعتبر العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج بفعل المعرفة التي يجوزها، فالإنسان هو الذي من أجله يتم الإنتاج وهو الذي بإمكانه العمل والتعلم والإبداع والتفكير والتطوير والتجديد للتغلب على كل ما تفرضه الطبيعة من صعوبات. يعرف على خالفي (2016) العمل على أنه: الجهد الجسدي أو الفكري الذي يقدمه الفرد في شكل نشاط اقتصادي مزود بالخبرة والتجربة المتوارثين عبر الأجيال، ويعرفه محمود الوادي وآخرون (2007) بأنه المجهود الذي يبذله الإنسان سواء كان فكرياً أم جسدياً ويؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها لإشباع حاجته المختلفة، كما يعرفه أسامة محمد الفولي وآخرون (1998) على أنه المجهود الإنساني اللازم للقيام بعملية الإنتاج.

إن التطور الذي وصل إليه الإنسان خلق له جملة جديدة من الاحتياجات أضحت يلح على تلبيتها، وهذه الحاجيات قسمت العمل إلى العديد من الأصناف والأنواع والتخصصات كما ونوعاً أفراداً، جماعات، قطاعات، أقاليم ودول، وهذا ما جعل الكل ينادي بالكفاءة الإنتاجية والعمل على تطويرها وتقويتها انطلاقاً من عواملها المتمثلة فيما يلي (غول، 2017):

- مقدار الجهد المبذول (عدد ساعات العمل والانتباه في العمل)
- توجيه العمال في اختيار أعمالهم
- التعليم العمال وتدريبهم
- التنظيم الفني للعمل
- درجة تقسيم العمل
- الفن الإنتاجي المستخدم

● رأس المال (غول، 2017):

يرى محمود الوادي وآخرون (2007) أن رأس المال يقصد به الثروة التي تستخدم في إنتاج ثروة أخرى أو مجموع السلع المستخدمة في إنتاج سلع أو خدمات أخرى، وتشمل المصانع، الآلات والأدوات المختلفة، أو كما يعرفه محمود عبد الكريم إرشيد (2011) كذلك على أنه جميع العناصر التي يتم إنتاجها بواسطة الإنسان من أجل استعمالها في عمليات إنتاجية لاحقة. يقسم أسامة محمد الفولي وآخرون (1998) المنتجات إلى نوعين: المنتجات التي يتم استهلاكها مباشرة من دون استعمالها في صناعات أخرى وهي لا تعتبر من عناصر الإنتاج (الأحذية، الملابس، المشروبات) ومنتجات رأسمالية استثمارية، والتي يتم إنتاجها من أجل استخدامها في إنتاج سلع وخدمات أخرى وتعتبر من عناصر الإنتاج (الآلات، المعدات)، يقوم أصحاب هذه السلع بتأجيرها أو تقديمها للمشاركة في العملية الإنتاجية مقابل عائد يسمى الفائدة.

يمكن تصنيف رأس المال إلى رأس مال ثابت وهو عناصر الإنتاج التي تستخدم لمرات عديدة حتى تستهلك مثل المعدات والآلات، ورأس المال العامل وهو سلع ذات استخدام واحد مثل مواد الخام والوقود، وميزة رأس المال أنه يزيد وينقص، حيث يتعرض رأس المال للاهلاك وبالتالي نقصان قيمته بسبب استخدامه في العملية الإنتاجية أو التطور التكنولوجي الذي يلغي الكثير من الآلات والمعدات القديمة، وقد يزيد رأس المال ويطلق عليه التكوين الرأسمالي وللتوصل إلى الزيادة الصافية في رأس المال لابد من طرح قيمة الإهلاك من الزيادة الإجمالية لرأس المال.

● التنظيم (غول، 2017):

يعتبر على خالفي (2009) أن التنظيم عنصر مهم يجب أن نعترف بدوره في العملية الإنتاجية وهو من عناصر الإنتاج الأساسية، ففي نهاية القرن التاسع عشر أشار "الفريد مارشال" إلى الأهمية الكبرى التي يلعبها هذا العنصر في عملية الإنتاج مما يخول له الحق في استقلاله واعتباره عنصراً من عناصرها الأساسية بدلاً من اعتباره نوعاً من أنواع العمل. ويضيف محمد طاقة وآخرون (2008) أن عملية التنظيم تهدف إلى المزج بين عناصر الإنتاج سائلة الذكر وبالأخص بعد تشعب العملية الإنتاجية وتطورها وظهور الحاجة الملحة للشخص الذي يملك القدرات الكافية على إدارة تلك الموارد في سبيل تحقيق الفوائد ودفع عجلة الإنتاج إلى الأمام وتقوم عملية التنظيم التي يتكفل بها المنظم على الوظائف التالية:

- تنسيق وتنظيم عناصر الإنتاج الثلاثة من خلال تحديد موقع وشكل وحجم المشروع.
- رسم السياسات الاقتصادية للمشروع والقدرة على اتخاذ القرارات اللازمة لذلك.
- التجديد والابتكار في العملية الإنتاجية من خلال إدخال طرق جديدة للإنتاج وتطوير السابقة منها، إدخال سلع جديدة للأسواق، اكتشاف أسواق جديدة، اعتماد الأساليب الحديثة في الإدارة والتسويق والتمويل والعلاقات الإنسانية، اكتشاف موارد جديدة لسلع نهائية، تحديد كمية ونوع الإنتاج.

4- أساليب الإنتاج:

يوجد نوعان من أساليب الإنتاج وهما (غول، 2017):

- **الإنتاج المستمر:** هو إنتاج نمطي في مخرجاته وقد يكون نمطياً في مدخلاته، يتم على آلات متخصصة (آلة واحدة تقوم بكل العمليات الإنتاجية من البداية إلى النهاية)، أو في خطوط إنتاج (سلسلة من الآلات المترابطة ببعضها تبدأ العملية بوحدة وتنتهي بأخرى)، مثل مصانع الإسمنت، مصنع زيت المائدة "إليو"، نفس المنتج، نفس الجودة، نفس المقاييس، نفس الشكل، من ميزات الإنتاج المستمر أنه عمل ل 24 ساعة باليوم بدون توقف تتداول ثلاث فرق على العمل للحفاظ على الكمية باستمرار على مدار السنة دون انقطاع. وباستثناء انقطاع غير عادي، فإن المعدات تستخدم في جميع الأوقات، وينقسم الإنتاج المستمر إلى نوعين: إنتاج مستمر وظيفي: هو إنتاج مستمر موجود كحلقة ضمن سلسلة إنتاجية داخل المؤسسة، أو كمرحلة بين مجموعة المؤسسات يعمل كل منها دور المنبع والمصب، والخاصية المميزة أنه يستعمل في وظيفة معينة. إنتاج غير وظيفي ومستمر: هو إنتاج يوجه إلى الاستهلاك مباشرة ويخضع لمحددات الطلب من سعر السلعة، أسعار السلع المنافسة، أذواق المستهلكين وسلوكياتهم، ... مثل الصناعة الغذائية، صناعة الجلود... الخ.
- **الإنتاج المتقطع:** هو إنتاج غير نمطي في مخرجاته، ولا يتم إنتاجه إلا بعد تحديد المواصفات من طرف العميل أو المستهلك المباشر؛ وقد يكون نمطياً في مدخلاته؛ والمقصود بأنه غير نمطي في مخرجاته، أن مخرجاته تختلف من حيث الشكل والنوع والتخصص وذلك حسب أذواق المستهلكين وحسب طلبهم، ويتقسم بدوره إلى قسمين: إنتاج دفعات متكررة للطلب: هو إنتاج متقطع نمطي في مدخلاته، وغير نمطي في مخرجاته، يخضع للمواصفات التي يقدمها العميل، والميزة الخاصة أنها تنتج دفعات حسب الخصائص المطلوبة أو المواصفات التي يطلبها العميل، والشرط الرئيسي لاستعماله هو تغيير المواصفات من عميل لآخر، وهو شرط موضوعي وضروري، وقد يكون غير ضروري مثل الآلات التي تنتج إنتاج متقطع فهي آلات غير متخصصة، والسبب في التغيير لا يكمن في المواصفات وإنما في عدد الآلات، والحل هو تقليل عدد المنتجات أو زيادة عدد الآلات ويمكن أن المؤسسة تعد منتجاتها ومحدودة في المخازن فتبدأ في تغيير الإنتاج، والسبب الموضوعي الوحيد هو تغيير المواصفات والحل يكمن في إنتاج دفعات متكررة للتخزين.

إنتاج دفعات متكررة للتخزين: فإذا كان السبب الذي جعل المؤسسة تنتج إنتاج دفعات متكررة للطلب غير موضوعي (ليس تغيير المواصفات) تحول المؤسسة الإنتاج إلى إنتاج دفعات متكررة للتخزين. وعليه إما أن نخصص الوقت أو الآلات أو المخازن لإنتاج دفعات متكررة للتخزين، مثل صناعة الألبسة (حسب الفصول)، فنستعمل الإنتاج المستمر خلال الفصل، والإنتاج المتقطع خلال السنة، وهذا لتفادي مشاكل التخزين وضياح الوقت.

خامساً: وظيفة التسويق

يعتبر التسويق في المؤسسة أحد متطلبات نجاح المؤسسات في وقت أضحى المستهلك سيد الموقف وكل القرارات يجب أن تنطلق من مبدأ إشباع احتياجاته، إلا أن وضع هذه الوظيفة يعتبر من الصعوبات التي تمر بها المؤسسات الاقتصادية الجزائية، فقد لا يؤدي الاعتماد عليها بشكلها ووضعها الحالي إلى نتائج إيجابية، لذا يجب على هذه المؤسسات إصلاحها وتطويرها وتفعيلها لضمان مساعدتها في تحقيق الهدف المنشود من أصل وجودها، والذي تعتبر على أساسه صورة المؤسسة بالنسبة للمتواجدين في محيطها الخارجي (برني وغفال، 2018)، فالعديد من الاقتصاديين يعتبرون أن وظيفة التسويق من أهم الوظائف المعاصرة التي تلعب أدواراً أساسية في نمو المؤسسات أو زوالها، ففي السابق أقتصرت التسويق على نشاط البيع فقط وكانت تسمى الوظيفة التجارية وبعدما تطورت وأضيفت لها نشاطات أخرى أطلق عليها مسمى "التسويق".

1- نشأة وظيفة التسويق (صالح، 2015):

- إن التسويق لم تكن على ما هو عليه في يومنا هذا، وإنما مر بمراحل عديدة والتي تمثلت فيما يلي:
- مرحلة التركيز على الإنتاج: تميزت هذه المرحلة بقلّة المنتجات وكانت المعارض الخاصة بالسلع قليلة ونادرة أما الطلب عليها كان كبيراً حيث كانت يباع كل ما يتم إنتاجه وهذا لأن المستهلك لم تكن له خيارات عديدة لإجراء المفاضلة بين العروض، لذلك لم تواجه المؤسسات أي مشكلة في تصريف المنتجات وبالتالي كانت الجهود موجهة فقط نحو زيادة الإنتاج.
 - مرحلة التركيز على البيع: قدمت التكنولوجيا للمجال الصناعي والإنتاجي أرباحية كبيرة في توفير الكميات التي تلبي كل الحاجيات المطلوبة من الأفراد، وذلك عن طريق ابتكار طرق وأساليب وتقنيات إنتاج سريعة ومتطورة، وهذا ما جعل الأسواق تعج بالسلع والخدمات وأضحى حافز الربح يستقطب كل المؤسسات نظراً لوجود المستهلكين الراغبين والقادرين على الشراء، كما تميزه هذه الفترة ببيع كل ما ينتج واعتبرت وظيفة البيع جوهر وأساس الأعمال وأصبح هناك دعم كبير لوظيفة البيع والأنشطة البيعية.
 - مرحلة التركيز على التسويق: زادت التكنولوجيا ولم تتوقف من دعمها للمؤسسات الإنتاجية مما زاد من حجم هذه المؤسسات وعددها، وترتب عن ذلك ظهور منافسة شديدة بين هذه المؤسسات ومع تعاظم فائض الإنتاج أدركت المؤسسات ضرورة التوجه نحو إنتاج ما يمكن بيعه، هذا المفهوم قادها إلى التوجه نحو المستهلك ودراسة حاجاته ورغباته والعمل على تلبيةها، ومن هنا ظهر مفهوم التسويق وبدأ في التوسع ليشمل العديد من الأنشطة التي لها علاقة بالمنتج والتسعير والترويج والتوزيع.

2- مفهوم التسويق:

يعتبر التسويق أحد الأنشطة الأساسية التي تقوم بها المنشأة، لما له الدور الكبير نجاحها وبقائها في السوق، وقد فرض التسويق نفسه بعد أن تغير مفهوم بيع ما ننتج إلى إنتاج ما يباع.

- يعرف (زالتان وكوتلر، 1971) التسويق هو نشاط إنساني يهدف الى إشباع الاحتياجات والرغبات من خلال عمليات تبادلية بين العملاء والزبائن (المستهلكين المنتجين والمستهلكين المباشرين) ، وبغرض تحقيق مكاسب فردية أو مشتركة وتعتمد هذه العمليات أساساً على تهيئة السلعة والسعر والترويج والمكان (محرق، 2020).
- عرفت الجمعية الأمريكية للتسويق في تقريرها الذي نشر عام 1985 التسويق على أنه تخطيط وتنفيذ عمليات التطوير، التسعير، الترويج وتوزيع السلع والخدمات بغية خلق عمليات التبادل التي تحقق أهداف الأفراد والمؤسسات (عزام وآخرون، 2009).
- كما يعرف ستانتون وفيريل (1987) التسويق بأنه نظام كلي لأنشطة منظمة الأعمال ويصمم بغرض تخطيط وتسعير وترويج وتوزيع سلع وخدمات تشبع حاجات ورغبات المستهلكين الحاليين والمرتقبين (عزام وآخرون، 2009).
- أما (البرواري والبرزنجي، 2008) فيعرف التسويق بأنه نشاط انساني يمارس من قبل ادارة متخصصة بإشراف وتوجيه الادارة العلى ١، ويتوجه نحو المستهلك بإشباع حاجاته ورغباته من المنتجات (المادية والخدمية والفكرية) مع الالتزام بالمسؤولية تجاه المجتمع لتحقيق مبرر وجود المنظمة (سواءً كانت هادفة أم غير هادفة للربح) في إطار البيئة.

3- أهمية وظيفة التسويق:

- أسهم العديد من الباحثين حول دور وأهمية العملية التسويقية على كافة الأصعدة سواءاً بالنسبة للمنظمة أو بالنسبة للفرد أو المجتمع وفيما يلي نذكر أهمية وظيفة التسويق حسب كل نطاق (البرواري والبرزنجي، 2008):
- أ- **بالنسبة للمؤسسة:** التسويق مهم بالنسبة للمؤسسة لأنه
 - يسبق الإنتاج ويوجهه من خلال إيصال المعلومات الى المستهلك وتحصيلها منه كتنغذية راجعة.
 - يعنى بتحقيق أهداف المؤسسة ومبررات وجودها، كما يساعدها على البقاء والنمو والتوسع.
 - يحدد جدوى الاستثمارات ويقيم فرص النجاح منها لا سيما في الاسواق ذات المنافسة الشديدة.
 - يوجه الاستثمار نحو المشاريع الأكثر أهمية بالنسبة للمستهلك.
- ب- **بالنسبة للفرد:** يعتبر التسويق للفرد المستهلك من خلال أنه
 - يزوده بالمعلومات الكافية والشاملة حول المنتجات المتوفرة والتي تخدم تطلعاته.
 - يساعده في وضع تقييم أولى حول كل مؤسسة محيطة به.
 - وضع كل الخيارات المتاحة بالمواصفات المتوفرة لكل منتج يتيح له فرصة الاختيار بسرعة وأريحية.
 - تكوين رؤية مستقبلية حول تواجد المنتجات زمانياً ومكانياً.
- ج- **بالنسبة للمجتمع:** يستفيد المجتمع من التسويق من خلال
 - تحقيق الأهداف التنموية خاصة في الدول النامية وما يزيد الدخل القومي وارتفاع مستوى المعيشة.
 - التنافسية في تسويق المنتجات تدفع المؤسسات الى تحسين جودة منتجاتها وهذا ما يعود على المجتمع بتحقيق الرفاهية والازدهار.
 - توفير فرص عمل لأفراد المجتمع من تجار الجملة، تجار التجزئة، باعة متنقلين، شبائيك المبيعات، دور الإعلانات، مداخل إضافية للصحف، عمال الوساطة.. الخ
- 4- **المهام الأساسية للتسويق:**

باعتبار العملية التسويقية من وظائف المؤسسة الرئيسية يقع على عاتقها العديد من المهام والوظائف الفرعية التي تخدم بها أهداف المؤسسة، وفي هذا الصدد حدد العديد من الباحثين عدت العديد من المهام والوظائف التي تدخل في العملية التسويقية وأهم هذه المهام الآتي (عزام وآخرون، 2009) (البرواري والبرزنجي، 2008):

1- تأمين المعلومات: يعتبر ماركثي وآخرون (2000) أن تأمين المعلومات هي أولى المهام التي يقوم بها مدراء التسويق والعاملين في المجال التسويقي، حيث يُجمع أكبر عدد ممكن من المعلومات من خلال إجراء بحث معمق في السوق وإعداد دراسة شاملة له حول ما له علاقة من قريب أو بعيد من نشاط المؤسسة ومنتجاتها، بالإضافة الى الاهتمام أكثر بالاستخبارات التسويقية والسجلات الداخلية ونظم معلومات التسويق والتي تساعد في اتخاذ القرارات اللازمة لخدمة المستهلكين والأسواق المحتملة.

2- تحديد البيئة التسويقية: يقوم المشرف على العملية التسويقية بتحديد البيئة التسويقية والتي هي مجموعة القوى والمتغيرات الخارجية المؤثرة على كفاءة الادارة التسويقية التي تستوجب القيام بالأنشطة والفعاليات اللازمة لإشباع حاجات ورغبات المستهلكين.

3- تقسيم واستهداف السوق: يعد السوق عنصراً هاماً في العملية التسويقية فمن خلاله تتم عملية التبادل بين المنتج والمستهلك والتي هي أساس قيام التسويق عملياً، فالسوق اذاً ضرورة حيوية لوجود التسويق، وفي أغلب الاحيان لا يمكن للمؤسسة أن تخدم السوق بأكمله بنفس الطريقة والسهولة بسبب عدم تجانسه لهذا فإنها تعتمد الى تقسيمه الى قطاعات متجانسة وتختار القطاع الذي ستقوم لخدمته، كما أن أولوية بناء استراتيجية تسويق مناسبة هي القيام بتحديد القطاعات السوقية الممكنة واختيار القطاعات المستهدفة وقياس الطلب المتوقع عليها، واختيار المزيج التسويقي المناسب لهذه القطاعات، والتي تتطلب النظر الى كل قطاع باعتباره هدفاً تسويقياً تسعى المؤسسة للوصول اليه.

4- دراسة المستهلك وحماية حقوقه: من الضروري بما كان الاهتمام بالمستهلك بحيث لا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق أهدافها بنجاح بدون تحديد مستهلك منتجاتها وماهي حاجياته وماهي رغباته، ونظراً للدور الهام الذي يلعبه المستهلك باعتباره مبرر وجود المؤسسة يقوم السوق بدراسة المستهلك وتحديد سلوكه نحو المنتج وتحديد رغباته وترتيبها حسب درجة الأولوية، كما يقوم السوق كذلك عملاً بمبدأ " الزبون هو الملك " بحماية حقوقه والمثثلة في (حق الأمان، حق الحصول على المعلومة، حق سماع رأيه، حق الاختيار، حق التشقيف، حق التعويض، حق التمتع ببيئة صحية ونظيفة، حق إشباع حاجاته الأساسية).

5- تخطيط وتطوير المنتجات: إن تخطيط وتطوير المنتجات من الإستراتيجيات الضرورية للمؤسسة من أجل ضمان استمراريتها والبقاء على طريق المنافسة، فتطوير المنتجات يقوى مركز المؤسسة في السوق ويمنحها القوة لمنافسة الخصوم، فالمُسوّق دائماً ما يسطر الخطط لتطوير المنتجات التي تحمل مواصفات منافسة لمنتجات المنافسين المتواجدين في السوق أو المحتملين، كما أن هذا التخطيط يشمل كذلك تطور حاجيات المستهلك عبر الزمن.

6- تحديد السعر والتسعير: تعتبر القرارات المتعلقة بالسعر من القرارات المهمة التي تحددها المؤسسة، فقرارات السعر لا تتأثر بظروف المنظمة الداخلية التي تحدد في ضوءها التكاليف فحسب وإنما تتأثر كذلك بقوى خارجية قد تستطيع المؤسسة الحد من تأثيرها أو لا تستطيع، كقوى العرض والطلب واستراتيجيات المنافسين والمجهزين والموزعين وقرارات الدولة وآثارها في السيطرة على الأسعار، ولهذا يتكفل مدراء التسويق بتحديد الأسعار

والتسعير على المنتجات بعد دراسة شاملة للسوق، صعوبات العمل، تكاليف الإنتاج، قيمة المنتج، والمنفعة المحققة للمنتج، بالإضافة الى العديد من الاعتبارات المباشرة وغير مباشرة.

7- التوزيع: يرى البعض أن توزيع المنتجات من مصادر إنتاجها الى أماكن استهلاكها من العناصر الفاعلة في عملية التسويق، فالمنتجات مهما تباينت بساطتها أو تعقيدها تمر من المنتج المستهلك لكي تصل اليه في الزمان والمكان المناسبين عبر منافذ التوزيع، يهدف المُسَوِّق من دراسة خطة توزيع محكمة والعمل على التوزيع بكفاءة الى جعل المنتج متاحاً للمستهلك المحتمل، وتحقيق مبيعات في أوقات جيدة.

8- الترويج: يعد الترويج أداة فاعلة للتعريف بالمنتج وزيادة المبيعات والحصة السوقية فكلما تنوعت سلوكيات المستهلكين واساليبهم في الشراء وانتشروا في رقعة جغرافية واسعة أدى ذلك الى تعقد سبل الاتصال بهم والوسائل العلمية في بناء استراتيجية ترويجية ووسائل الرقابة عليها، فالمُسَوِّق يحرص دائماً الى تعزيز العلاقة بالمستهلكين وكسب ولاءهم للمؤسسة من خلال ترسيخ الصورة الذهنية للمنتج لدى المستهلك بإعلامه بمزايا المنتج وسعره وامكان توفره اياً كانت طبيعة المنتج ومهما كان نشاط المؤسسة، فالترويج الناجح من شأنه أن يؤثر على القرار الشرائي للمستهلك.

سادساً: وظيفة البحث والتطوير

تعتبر وظيفة البحث والتطوير من وظائف المؤسسة الحديثة، وهي وظيفة مقترنة بالابتكار والإبداع وتزويد المؤسسة بالمعرفة من أجل تحويل هذه الابتكارات والإبداعات الى سلع وخدمات، تطوير المنتجات، الرفع من مستوى الخدمات، بالشكل الذي يحقق أهداف المؤسسة والمجتمع.

1- مفهوم البحث والتطوير: يعد نشاط البحث والتطوير داخل المؤسسات المغذي الرئيسي للإبداعات التكنولوجية، ولفهم معنى البحث والتطوير سوف نعرف كل كلمة على حدي (شعيب، 2014).

مفهوم البحث: تنشق كل المفاهيم حول مصطلح البحث الى شقين، مفاهيم مرتبطة بالجانب النظري وهو متداول بالجامعات والمعاهد وغير متعامل به بالمؤسسات الصناعية والإنتاجية، ومفاهيم متعلقة بالجانب التطبيقي وهذا ما نركز عليه إذ أنه مرتبط بموضوع دراستنا، وفيما يلي نستعرض بعض المفاهيم عن البحث

- يعرف محمد سعيد أوكيل (1992) البحث على أنه تلك الجهود المتضمنة تحويل المعارف المصادق عليها إلى حلول فنية، في صور أساليب أو طرق إنتاج منتجات مادية استهلاكية أو استثمارية، تباشر مثل هذه النشاطات إما في مخبر الجامعات أو في مراكز البحث التطبيقي وفي المؤسسات الصناعية.
- ويرى جان تيروول (1994) أن البحث مرتبط بهندسة وتطوير المنتجات أو عمليات الإنتاج في المجال التجاري.
- ومن جهته يعرف جون ووتر (2001) البحث بأنه ذلك الربط بين العلوم والأعمال، وهي بحوث موجهة لحل بعض المشاكل المحددة، قد تنتج عنها عدة خيارات قابلة للتطبيق، أو تحقيق بعض جوانب هذا الهدف.
- أما جون ليبتشينسكي وجون ويلسون (2004) فيعرف البحث بأنه اختراع أو خلق الأفكار من أجل تحقيق هدف محدد مسبقاً، وتقام هذه البحوث بعد إجراء دراسات حول العوائد الاقتصادية المحتملة.

- ويعرف خليل محمد وحسن الشماع (2007) البحث بأنه ذلك السعي إلى الاستفادة من النتائج التي يتم التوصل إليها في البحوث الأساسية، عن طريق إجراء عمليات الاختبار لتحويلها إلى قيم مادية يمكن استخدامها في تطوير منتج جديد، وتحسين المنتج، وتطوير الأساليب الجديدة للإنتاج، وتطوير مواد جديدة لاستخدامها في الإنتاج، أو رفع مستوى الإنتاجية، مع التركيز على الأهداف الاقتصادية والتجارية بوجه خاص.

مفهوم التطوير:

- يعرف كريستوف فريديريك وفون برادان (2000) التطوير بأنه عمل منظم مبنى على معرفة قائمة مكتسبة من البحث والخبرة العلمية الموجهة إلى إنتاج منتجات جديدة أو تركيب عمليات ونظم وخدمات جديدة، ونحو تحسين تلك التي تم إنتاجها أو تركيبها فعلاً.
- أما جون ووتر (2001) فيرى أن التنظيم هو التطبيق المنهجي للمعرفة، موجه نحو إنتاج مواد مفيدة وأجهزة وأساليب، بما في ذلك تصميم وتطوير وتحسين النماذج وعمليات جديدة لتلبية احتياجات محددة، فالتطوير هو جزء من لغز الابتكار يستخدم مخرجات البحوث الأساسية والتطبيقية لتسويق هذا الإبداع التكنولوجي، ويتم معظم التطوير في المؤسسات الخاصة.
- كما يرى جون لبيتشينسكي وجون ويلسون (2004) أنه الجمع بين مرحلة الفكرة أو الاختراع " البحث الأساسي " بالتعاون مع المرحلة الثانية " مرحلة البحث التطبيقي " وصولاً إلى مرحلة الإنتاج التجاري وهو ما يعرف بالأنشطة المبتكرة.
- ويعرف خليل محمد وحسن الشماع (2007) التنظيم أنه الاستعمال منظم للمعرفة العلمية، موجه نحو إنتاج المواد والوسائل والمنظومات والطرق وبخاصة إدخال الجديد منها وبعبارة أخرى، التطوير هو نقل لنتائج البحوث التطبيقية إلى الواقع العملي.
- ومن جهته يعرف عبد الحكيم عبد الله النصور (2009) التنظيم بأنه تحويل نتائج البحث أو المعارف الأخرى إلى خطة أو تصميم لمنتج جديد أو خدمة جديدة أو أسلوب تقني أو التحسين الجوهرى لمنتج أو خدمة أو أسلوب تقني معروف، سواء كان بغرض البيع أو الاستخدام.

2- أهمية وظيفة البحث والتطوير:

إن وظيفة البحث والتطوير لاقت اهتماماً كبيراً في الوسط المؤسسي نظير ما قدمته وما تزال تقدمه لفائدة المؤسسات بكل أنواعها، فلقد اكتسب مجال البحث والتطوير أهمية كبيرة في العصر الحديث وأضحى ينادى به في كل الملتقيات والمؤتمرات ويرصد له ميزانيات ضخمة من قبل الدول والحكومات، وفيما يلي نذكر أهمية وظيفة البحث والتطوير عبر النقاط التالية (شعيب، 2014):

- يقر العديد من الباحثين على أن البحث والتطوير سبب أساسي في زيادة عائد الاستثمارات المادية والبشرية وهذا ما يؤكد روبرت ميرتون سولو Robert Merton Solow (1987) الذي استنتج من دراسته بعنوان "مساهمة

في نظرية النمو" أن أهم عامل في عملية التنمية الاقتصادية يعود الى البحوث الاساسية ثم البحوث التطبيقية والدور الذي تلعبه نشاطات البحث والتطوير في رفع كفاءة المؤسسة الاقتصادية.

- يساهم البحث والتطوير في تحقيق الوفرة في الإنتاج وتحقيق الكفاءة الذاتية للدول، يَقْتَرِضُ بول مايكل رومر Paul Michael Romer (1983) أن المعرفة والبحوث المنجزة بالمؤسسة هي جزء من رصيد رأس مالها إلا أن هذه المعرفة هي أيضاً سلعة عامة وسرعان ما تنتقل من مؤسسة الى أخرى مما يجعلها تحقق الفوائد التي حققتها سابقاً، وكل هذا يعطينا في الأخير زيادة سريعة في الإنتاج وكفاية ذاتية.
- إن الهدف الأساسي لوظيفة البحث والتطوير في المؤسسة يتمثل أساساً في تفاعل المؤسسة مع محيطها مما يضمن لها تحقيق استمرارية نشاطها على المدى البعيد وهو أمر ضروري في ظل تزايد حدة المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية.
- تعتبر وظيفة البحث والتطوير مصدر كل إبداع تكنولوجي ووسيلة لتوسيع المعارف التكنولوجية وبالتالي تنمية القدرة التنافسية للمؤسسة.
- جل نشاطات البحث والتطوير تصب في المجال التكنولوجي فهذه الوظيفة تتحمل كل المشاكل الخاصة بنقل التكنولوجيا.
- تساهم وظيفة البحث والتطوير في تحسين الإنتاجية بالعمل وتحسين وسائل وطرق الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات وكذا التحسينات التي تطرأ على كفاءة اليد العامل، وبالتالي تحقيق العمل بأريحية وأمان.

3- أهداف وظيفة البحث والتطوير:

تسعى كل مؤسسة من خلال إنشائها لمدونة الوظائف الى تحقيق جملة من الأهداف فتتبنى هذه الوظائف أهداف المؤسسة كذلك وظيفة البحث والتطوير تشتق أهدافها من أهداف أصحاب القرار بالمؤسسة ومن بين هذه الأهداف نذكر ما يلي (شعيب، 2014):

- تسعى المؤسسة من خلال وظيفة البحث والتحري الى اكتشاف وتعزيز المعرفة ورصد المعلومات الجديدة وتوليد الأفكار الإبداعية والمفاهيم الجديدة.
- العمل على تطوير وإبتكار منتجات نوعية جديدة ونافعة.
- إضفاء التعديلات والتحسينات على المنتجات المتداولة لتلبي رغبات المستهلكين وحاجياتهم وتواكب تطلعاتهم المتجددة من حين الى آخر.
- إيجاد استخدامات جديدة للمنتجات الحالية، والبحث عن الحلول لتسويق المنتجات الراكدة والتي لم تلقى الترويج المناسب.
- العمل على تحسين الأداء الإنتاجي من خلال تحسين ظروف العمل والبحث الوسائل التي من شأنها أن تساعد في تطوير العملية الإنتاجية.

- إعداد الدراسات والبحوث الشاملة عن السوق الذي تنشط به المؤسسة وكذلك رصد الأسواق الممكن أن تتوسع إليها، بالإضافة الى القيام بالتحليل الإستراتيجي والدراسة التقنية لكل المنتجات والمؤسسات المنافسة والمحتمل أن تصبح منافسة مستقبلاً.
- تقديم الخدمات التقنية والفنية والدعم التكنولوجي اللازم لفروع المؤسسة وأقسامها.
- العمل على إيجاد حلول آمنة للعملية الإنتاجية والتأكد من أن المنتج والعمال والمستهلكين والبيئة في أمان.
- زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة باعتبارها صمام الأمان لاستمرارية المؤسسة وديمومتها، مثل الزيادة في سرعة الإنتاج، تحسين جودة العتاد، تحسين خدمة المستهلكين، التقليل من تكاليف التصنيع...الخ.

4- خصائص أنشطة البحث والتطوير

إن أنشطة البحث والتطوير داخل المؤسسات تحمل بعض الخصائص، وهي كالآتي (شعيب، 2014):

- التراكمية:** الأنشطة الابتكارية تأخذ الشكل التراكمي في مجال التطوير بمرور الوقت، فما يمكن للمؤسسة ما القيام به في الحاضر أو المستقبل يكون مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بما قامت به في الماضي.
- التخصص:** نظراً للطبيعة التراكمية للأنشطة الابتكارية، تميل المؤسسات إلى التركيز على أضيق نطاق من الأنشطة وتخصصات تكنولوجية قليلة.
- التوزيع الجغرافي للعمل التكنولوجي:** نظراً للطبيعة التراكمية والتخصص المتزايد للأنشطة الابتكارية، ظهر تقسيم العمل في عملية إنشاء المعرفة التكنولوجية وذلك يحفز ولادة جيوب معرفة متقدمة في مناطق جغرافية محدودة.
- عدم اليقين:** نتيجة إلى تسارع التقدم التكنولوجي، فإن عدم اليقين المتعلق بالأنشطة الابتكارية، يزيد ويكون مقدار ما هو غير معروف والذي على المؤسسة مواجهته للوصول الى ابتكار فعال ومتميز.
- التكامل التكنولوجي:** إن التقدم المتسارع للمجموعة الكاملة من التخصصات التكنولوجية يعطي مساحة لأشكال جديدة من الابتكار. فالابتكار التكنولوجي ليس فقط نتيجة اختراعات في حقل واحد معين، وغالباً ما يتحقق ذلك بتجميع أجزاء من المعرفة من مختلف المجالات وادماجها بطريقة جديدة. وقد ولّد هذا النوع من الابتكار في بعض الأحيان تخصصات جديدة تماماً مثل تحقيق التكامل بين التقنيات البصرية والإلكترونية.

سابعاً: وظيفة إدارة الجودة الشاملة

1- مفهوم إدارة الجودة الشاملة:

تعد إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management (TQM) بمثابة تحسين الطريقة التقليدية لممارسة الأعمال. إنها تقنية مجربة لضمان البقاء في المنافسة العالمية. فقط من خلال تغيير تصرفات الإدارة سيتم تحويل ثقافة وتصرفات المنظمة بأكملها. تتكون المعنى الكلي لمفهوم إدارة الجودة الشاملة من الكلمات الثلاث: الإدارة (فعل أو فن أو طريقة التعامل والتحكم والتوجيه وما إلى ذلك)، الجودة (درجة التميز التي يقدمها المنتج أو الخدمة)، الشاملة (يتكون من الكل). ولذلك فإن إدارة الجودة الشاملة هي فن إدارة الكل لتحقيق التميز. القاعدة الذهبية هي طريقة بسيطة ولكنها فعالة لشرحها: افعل بالآخرين ما

تحب أن يفعلوه بك. يتم تعريف إدارة الجودة الشاملة على أنها فلسفة ومجموعة من المبادئ التوجيهية التي تمثل أساس منظمة تتحسن باستمرار. هو تطبيق الأساليب الكمية والموارد البشرية لتحسين جميع العمليات داخل المنظمة وتجاوز احتياجات العملاء الآن وفي المستقبل. تدمج إدارة الجودة الشاملة تقنيات الإدارة الأساسية وجهود التحسين الحالية والأدوات التقنية في إطار نهج منضبط (بيسترفيلد، 2012).

هناك عدة تعريفات لإدارة الجودة الشاملة نذكر أهمها (ابو النصر، 2015):

- عرف والتر إدواردز ديمينج Walter Edwards Deming (1939) إدارة الجودة الشاملة بأنها طريقة الإدارة المنظمة، تهدف إلى تحقيق التعاون والمشاركة المستمرة من العاملين بالمنظمة من أجل تحسين السلعة أو الخدمة والأنشطة التي تحقق رضا العملاء وسعادة العاملين ومتطلبات المجتمع.
- ويعرف جوزيف موسى جوران Joseph Moses Juran (1954) إدارة الجودة الشاملة بأنها عملية إدارية تقوم بها المنظمة بشكل تعاوني لإنجاز الأعمال من خلال الاستفادة من القدرات الخاصة بكل من الإدارة والعاملين لتحسين الجودة وزيادة الإنتاجية بشكل مستمر عن طريق فرق العمل والاسترشاد بالمعلومات الدقيقة للتخلص من كل أعمال الهدر في المنظمة. وتستطيع أي منظمة تحقيق أهدافها إذا قام كل شخص فيها بعمله على أكفأ وجه.
- كما يعرف كوپمان وهال Chopman & Hall (1991) إدارة الجودة الشاملة بأنها فلسفة إدارة ابتكارية وطريقة جديدة للتفكير تبحث في إرضاء بل وإسعاد العميل عند إشباع احتياجاته من سلع أو خدمات، وتحقيق التحسين المستمر في كافة العمليات بالمنظمة، وتدعيم علاقة طيبة بين العملاء والعاملين والولاء المتبادل بينهما.
- أما جوزيف جابلونسكي Joseph Jablonski (1992) فعرف إدارة الجودة الشاملة بأنها شكل تعاوني لأداء الأعمال، يعتمد على القدرات المشتركة لكل من الإدارة والعاملين بهدف تحسين الجودة وزيادة الإنتاجية بصفة مستمرة من خلال فرق العمل.
- ومن جهمته عرف سايلور جامس James H. Saylor (1996) إدارة الجودة الشاملة بأنها مجموعة من المبادئ التي تهدف إلى التحسين المستمر من خلال تطوير الأساليب الإدارية والأدوات الفنية والأساليب الكمية بالمنظمة مع العمل على بناء وتدعيم مناخ إيجابي للعلاقات بين العاملين بينهم وبين العملاء.
- أما المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (IOS) International Organization for Standardization فتعرف إدارة الجودة الشاملة بأنها مدخل للإدارة في المنظمة، يركز على الجودة، ويبني على مشاركة كل أعضائها، ويستهدف النجاح في الأجل الطويل من خلال رضا العميل، وتحقيق المنافع لجميع أعضاء المؤسسة والمجتمع.
- كذلك يعرف (ابو النصر، 2015) إدارة الجودة الشاملة بأنها منهج علمي لتطوير أداء المنظمات والعاملين بهدف تقديم سلع أو خدمات تلبي احتياجات وتوقعات ورضاء العملاء، وذلك من خلال الحرص على التحسين المستمر وتدريب العاملين والعمل الجماعي وإشراك العملاء في جميع مراحل العمل.

2- أهداف إدارة الجودة الشاملة:

يتفق أغلب المنظرين في مجال إدارة الجودة الشاملة على العديد من أهداف لإدارة الجودة الشاملة والتي يمكن أن نلخصها فيما يلي (جويتش وستانلي، 2014):

- **التمكّن من القدرة التنافسية العالمية:** كانت إحدى نتائج الحرب العالمية الثانية، جنباً إلى جنب مع التقدم التكنولوجي اللاحق، هي إنشاء السوق العالمية. في أعقاب الحرب، بدأت الدول الصناعية بالبحث عن أسواق خارج حدودها. وعلى الرغم من أن الحرب أعطت العالم دفعة في هذا الصدد، إلا أن التقدم التكنولوجي هو الذي جعل السوق العالمية ممكنة بالفعل. لقد جعل التقدم في تكنولوجيا الاتصالات الناس من جميع أنحاء العالم جيئاً إلكترونين وعملاء إلكترونين. يسمح التقدم في تكنولوجيا النقل باستخدام المواد الخام المنتجة في بلد ما في تصنيع المنتجات في بلد آخر والتي يتم بيعها بدورها للمستخدمين النهائيين في بلد ثالث. على سبيل المثال، قد يتم شحن الجلود المنتجة في أستراليا كمواد خام إلى إيطاليا، حيث يتم استخدامها في صناعة الأحذية والمحافظ التي تباع في الولايات المتحدة وفرنسا واليابان. وفي الوقت نفسه، يتم إرسال الجلود المنتجة في أمريكا الجنوبية إلى مصنعي الأحذية في إندونيسيا. هذه الشركات المصنعة، مثل نظيراتها الإيطالية، تتبع أحيثها في الولايات المتحدة وفرنسا واليابان. وهذا يعني أن الشركات المصنعة في إيطاليا تتنافس مع الشركات المصنعة في إندونيسيا. يوضح هذا المثال البسيط نوع المنافسة التي تحدث على نطاق عالمي كل يوم. لقد أصبحت مثل هذه المنافسة هي القاعدة، ويمكن أن تكون شديدة. لقد كانت الشركات الكبيرة والشركات المتعددة الجنسيات فقط هي التي تواجه المنافسة العالمية؛ الآن حتى الشركات الصغيرة تتأثر. اليوم لا توجد شركة محصنة ضد تأثيرات المنافسة العالمية.
- **تحقيق إدارة الجودة والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:** إن الانخراط في التداول من الداخل، وقبول عمولة أعلى لبيع منتج أقل جودة، وقبول الهدايا من الموردين، وتوظيف صديق أو قريب بدلاً من مقدم طلب أكثر كفاءة - كلها أمثلة على الانتهاكات الأخلاقية الشائعة في مكان العمل اليوم. ومع ذلك، هناك اتفاق عالمي تقريباً على أن الممارسات التجارية في مكان العمل الحديث يجب أن تكون فوق الشبهات فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي. قليل من الناس هم على استعداد للدفاع عن السلوك غير الأخلاقي، وفي أغلب الأحيان، تعمل الشركات والصناعة ضمن نطاق المعايير القانونية والأخلاقية المقبولة. السلوك الأخلاقي له أهمية خاصة في بيئة الجودة الشاملة التي تظهر فيها الثقة والنزاهة والقيم بشكل بارز في التفاعلات البشرية اليومية.
- **تكوين ثقافة الجودة: تغيير القلوب والعقول والمواقف عند العاملين:** أحد أكبر العقبات التي تواجه المنظمات التي تحاول تطبيق الجودة الشاملة هو الحاجز الثقافي. تقوم العديد من المنظمات بعمل ممتاز في الالتزام بالجودة الشاملة، وإشراك الموظفين في جميع جوانب التخطيط والتنفيذ، وتوفير التدريب اللازم لضمان حصول الموظفين على المهارات اللازمة، لكن جهودهم تفشل. السبب في العديد من هذه الحالات هو الجمود التنظيمي. لم يتم بذل أي جهد للتغلب على الراحة التي يشعر بها الموظفون على جميع المستويات عند القيام بالأشياء بالطريقة التي كانوا يقومون بها دائماً. بمعنى آخر، لم يتم بذل أي جهد لتغيير ثقافة المنظمة.

- **الوصول الإدارة الإستراتيجية: في التخطيط والتنفيذ لتحقيق الميزة التنافسية:** في ساحة الأعمال العالمية اليوم، حتى الشركات الصغيرة يمكن أن تجد نفسها تواجه تحديات من قبل منافسين من جميع أنحاء العالم. لم يسبق لعالم الأعمال أن شهد منافسة شديدة كما هو الآن. وبالتالي، من المهم لقادة الأعمال أن يفكروا بشكل استراتيجي، وأن يخططوا لاكتساب الميزة التنافسية والحفاظ عليها، وتنفيذ خططهم بفعالية.
- **تجسيد الشراكة والتحالفات الاستراتيجية:** الشراكة من أجل المنفعة المتبادلة أمر أساسي للجودة الشاملة. في سوق شديدة التنافسية، حيث يتم تحديد الجودة من قبل العميل، يتم استبدال ممارسات مثل العقود ذات العطاءات المنخفضة والعلاقات الداخلية العدائية ومحاولات العمل كجزيرة بالشراكة. إن العمل معًا من أجل المنفعة المتبادلة يبدو أمرًا جميلًا، وهو كذلك بالفعل. ومع ذلك، فإن كونك لطيفًا لا علاقة له بهذا النهج المعاصر في ممارسة الأعمال التجارية. على العكس من ذلك، فإن فلسفة الشراكة تركز بقوة على المتطلبات العملية للسوق.
- **تحقيق رضا العملاء والاحتفاظ بهم وولائهم:** في إطار الجودة الشاملة، يحدد العملاء الجودة ويقوم الموظفون بإنتاجها. تاريخيًا، نظرت المؤسسات إلى العملاء على أنهم أشخاص يشترون منتجاتهم ويستخدمونها. هؤلاء هم العملاء الخارجيين. هناك أيضًا عملاء داخليون داخل أي مؤسسة، وهم الموظفون. مع هذه الحلقة، فإن إعادة الصياغة الدقيقة للجملة الأولى هي كما يلي: في إطار الجودة الشاملة، يحدد العملاء الخارجيون الجودة ويقوم العملاء الداخليون بإنتاجها.
- **تمكين الموظفين:** يعد إشراك الأشخاص في القرارات المتخذة المتعلقة بعملهم مبدأً أساسيًا للإدارة الجيدة. مع الجودة الشاملة، يتم أخذ هذا المبدأ إلى أبعد من ذلك. أولاً، لا يشارك الموظفون في عملية صنع القرار فحسب، بل يشاركون أيضًا في عمليات التفكير الإبداعي التي تسبق عملية اتخاذ القرار. ثانيًا، لا يقتصر الأمر على مشاركة الموظفين فحسب؛ لقد تم تمكينهم.
- **خلق القيادة الجيدة والتغيير الفعال:** القيادة هي مفهوم غير ملموس يؤدي إلى نتائج ملموسة. ويشار إليه أحيانًا على أنه فن، وفي أحيان أخرى على أنه علم. في الواقع، القيادة هي فن وعلم في نفس الوقت. يمكن رؤية تأثير القيادة الجيدة بسهولة في أي منظمة تتواجد فيها. تشترك المنظمات ذات القيادة الجيدة، سواء كانت شركات كبيرة أو أقسام صغيرة داخل الشركة، في العديد من الخصائص التي يمكن التعرف عليها بسهولة منها مستويات عالية من الإنتاجية، المواقف الإيجابية التي يمكن القيام بها، الالتزام بتحقيق الأهداف التنظيمية، الاستخدام الفعال والكفء للموارد، مستويات عالية من الجودة، نهج العمل الجماعي الداعم بشكل متبادل لإنجاز العمل، حيثما توجد إدارة الجودة الشاملة توجد القيادة الجيدة، ويتم إنجاز العمل من خلال الفرق، ويتم بناء هذه الفرق بشكل متعمد، ويتم رعايتها بعناية، ويتم تحسينها باستمرار.
- **بناء الفريق والعمل الجماعي:** العمل الجماعي هو هدف أساسي في الجودة الشاملة، والسبب في ذلك بسيط وعملي، فالمنظمات وليس الأفراد هي التي تنتج المنتجات وتقدم الخدمات، وبالتالي، فإن ذروة الأداء والتحسين المستمر هي مساع جماعية وليست فردية.

- **تحقيق التواصل الفعال:** يعتبر التواصل الفعال من بين المهارات العديدة التي يحتاجها المديرون في إطار الجودة الشاملة، تعتمد جميع الأهداف واستراتيجيات الجودة الشاملة السالفة الذكر بشكل مباشر أو غير مباشر على التواصل الفعال. يعد التواصل أمراً أساسياً للقيادة، واتخاذ القرار، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، والتدريب، وإشراك الموظفين وتمكينهم، والأخلاق، وجميع المجالات الأخرى التي تهتم المديرين المعاصرين. تسعى إدارة الجودة الشاملة إلى تحسين مهارات الاتصال وتحسين مهارات التعامل مع الآخرين، فهذه هي المهارات الحاسمة في إعداد الجودة الشاملة. فالتواصل الفعال ضروري للجودة والإنتاجية والقدرة التنافسية.

- **توفير التعليم والتدريب اللازم:** إن أحد أهم الأهداف الأساسية للجودة الشاملة هو التطوير المستمر للموظفين، وهو ما يعني التعليم والتدريب التكويني.

- **التغلب على السياسة والسلبية والصراع في مكان العمل:** السياسة الداخلية هي اللعبة التي يلعبها الجميع، لكن لا أحد يتحدث عنها. إنها واحدة من أكثر العوائق التي تم التقليل من أهميتها ولكنها مبالغ فيها أمام الأداء التنظيمي. في الواقع، هناك بالفعل كتب في السوق تهدف بوضوح إلى جعل الناس سياسيين داخليين أفضل، أي ممارسين أفضل لفن وعلم التلاعب التنظيمي. الأسباب الجذرية للسياسة الداخلية هي انعدام الأمن الشخصي، والمصلحة الذاتية، والجوع إلى السلطة، والطموح، والحاجة إلى القبول. وبعبارة أخرى، فإن السبب الجذري للسياسة الداخلية هو الطبيعة البشرية. ونتيجة لذلك، يعتقد بعض الناس أن السياسة الداخلية في المنظمات أمر لا مفر منه ويجب قبوله كحقيقة لا مفر منها في الحياة. ورغم أن السياسة الداخلية مرض تنظيمي ليس له علاج معروف، فمن الصحيح أيضاً أن هذا المرض يمكن السيطرة عليه، ولابد من السيطرة عليه. السياسة الداخلية ليس لها مكان في منظمة الجودة الشاملة. تسعى إدارة الجودة الشاملة إلى تحقيق هدف أن جميع الموظفين على جميع المستويات يفهمون الرؤية ويتحدون في جهودهم لتحقيقها، وهذا يتطلب وضع مصالح المنظمة ككل قبل مصالح الأقسام والمصالح والوحدات والفرق والموظفين الفردية. ونظراً لأن البشر يميلون إلى خدمة أنفسهم بطبيعتهم، فإن إنشاء وحدة الهدف والتعاون يمثل مهمة صعبة تتطلب اهتماماً مستمراً في منظمة ذات هدف موحد، التعاون هو القاعدة في منظمة مصابة بالسياسة الداخلية، فتعزيز المصلحة الذاتية تستنزف السياسة الداخلية والطاقة التنافسية لآلاف المنظمات كل يوم. للحصول على الفائدة الكاملة من الجودة الشاملة، يجب على المنظمات أن تخلص نفسها من آفة السياسة الداخلية المنهكة.

- **حل المشكلات واتخاذ القرار:** يعد حل المشكلات واتخاذ القرارات هدفاً أساسياً للجودة الشاملة، فمكان العمل لن يكون خالياً من المشكلات، فحياتنا مليئة بالمشاكل التي تتطلب حلولاً والمواقف التي تحتاج إلى قرارات. بعضها تافه، ولكن البعض الآخر قد يكون ذا أهمية قصوى. وينطبق الشيء نفسه على أعمالنا أو حياتنا المهنية. تقوم المؤسسات بتحليل المشكلات التي يجب حلها والمواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات. وتقوم إدارة الجودة الشاملة إلى توفير المعرفة التي يحتاجها الموظف على أي مستوى للمساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات في مكان العمل.

- تحسين العمليات والتحكم فيها من خلال التحكم الإحصائي في العمليات: نستطيع أن نجزم بأن كل وظائف المؤسسة يجب أن تعتمد على العمل الإحصائي والتخطيط، فكل عملية مهما كانت تافهة أو مضمونة يجب أن يكون لها مخططات وعمل إحصائي مسبق، يؤكد كل الباحثين في مجال إدارة الجودة الشاملة أن مخطط التحكم والعمل بالبيانات الإحصائية هو عمل لا يقدر بثمن.

باختصار يمكن أن نقول أن إدارة الجودة الشاملة تهدف إلى الاحتراف في كل شيء، فهي Every one, Every thing, وتشتمل على جودة كل فرد وكل شيء وكل مستوى وفي كل وقت Every Level & Every time.

3- مبادئ إدارة الجودة الشاملة:

رصد كثير من المهتمين بموضوع إدارة الجودة الشاملة عدد من المبادئ الهامة في هذا المجال نذكر منها باختصار المبادئ التالية (ابو النصر، 2015):

- رضا العملاء.
 - رضا العاملين.
 - جودة المنتج (سلعة / خدمة).
 - أهمية العمل الجماعي.
 - أهمية القيادة الجماعية والإيجابية والمحفزة.
 - تمكين العاملين.
 - ضرورة التدريب المستمر.
 - تنمية الإبداع والابتكار.
 - أهمية التحفيز.
 - بناء وتدعيم الولاء التنظيمي.
 - الإيمان بضرورة وأهمية إدارة التغيير.
 - الشفافية والمكاشفة.
 - المساءلة والمحاسبة.
 - لا قيمة للكم بدون جودة.
 - الاستفادة من خبرات القوى العاملة.
 - المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.
- 4- مميزات الإدارة بالجودة الشاملة (ابو النصر، 2015): من مميزات إدارة الجودة الشاملة نذكر:

- تقليل العمليات الإدارية.
- إتقان العمليات الإدارية.
- تبسيط النماذج والإجراءات.

- زيادة الإنتاجية.
- تقليل شكاوى العملاء.
- التحسين المستمر داخل المنظمة.
- تقليل الفاقد.

5- معوقات إدارة الجودة الشاملة (ابو النصر ، 2015):

تواجه إدارة الجودة الشاملة معوقات عديدة، حاول والتر إدواردز ديمينج Walter Edwards Deming (1986) رصد بعضها في كتابه الخروج من الأزمة Out of the Crisis كالتالي

- البحث عن الحل السهل والسريع.
- الاعتقاد بأن معالجة المشكلات تؤدي إلى التحسين والتطوير.
- الاعتقاد بأن الميكنة تؤدي إلى التحسين والتطوير.
- الاعتقاد بأن مشكلتنا مختلفة.
- الاعتقاد بأن مبادئ التحسين والتطوير لا تناسبنا.
- عدم الاستفادة من الأنماط والنظريات والنماذج الحديثة في الإدارة المعاصرة.
- الاعتماد على معايير ومقاييس وجداول قديمة لقبول السلعة أو الخدمة.
- الاعتماد فقط على وحدة ضمان الجودة في حل مشكلات الجودة.
- إلقاء اللوم على الآخرين عند حدوث مشكلة، حتى نبرئ أنفسنا.
- بدايات خاطئة أو مزيفة أو غير متحمسة أو غير مقتنعة.
- التعامل مع الجودة كبرنامج وليس كوسيلة التعليم وتحسين مستمر.
- عقدة الحاسبات الآلية، والاعتقاد أنها تستطيع تحقيق الجودة المطلوبة.
- الاعتقاد بأن الالتزام بالمعايير والمقاييس والجداول يكفي.
- الاعتقاد بأن تبني مفهوم عدم الخطأ يكفي.
- اختبارات غير كافية.
- الاعتقاد بأن من يأتي لمساعدتنا يجب أن يفهم كل تفاصيل عملنا.

9- دورة حياة المؤسسة

تنشأ المؤسسة وتنمو وتتطور مثلها مثل أي مولود في هذه الحياة وقد تزول من أول لحظة أو تعمر للعديد من السنوات، لكن في نهاية الأمر حتماً ستزول وهذا ما يطلق عليه دورة حياة المؤسسة، فيجب على كل صاحب مقالة أو مؤسسة أن يأخذ في الحسبان أن شركته أو مؤسسته لها دورة حياة يجب أن يخطط لها جيداً وأن يتنبأ بوقت زوالها ليستطيع أن يولد من الزوال. فكل المؤسسات تمر بعدة مراحل مختلفة تتخذ من خلالها أشكالاً أو اتجاهات مختلفة وكل مرحلة تتميز بمجموعة من الأهداف، فقد ورد في الكثير من الأدبيات تقسيمات لدورة حياة المؤسسة وأهم هذه التقسيمات نذكر ما يلي:

1-5- تقسيم جاب (GUP):

يعتبر تقسيم بنتون جاب Benton E. Gup (1983) من أشهر التقسيمات، حيث يتصور أن حياة المؤسسة تمر عبر أربعة مراحل وهي (الزيدي، 2000):

● مرحلة دخول السوق (Pionexring): وهي مرحلة دخول السوق، وتتمثل في السنوات الأولى من تأسيس

المؤسسة وتتميز هذه المرحلة بالخصائص التالية:

- وجود رأس مال كاف لتأسيس المؤسسة.
- عدم معرفة الجمهور بالسلعة المطروحة.
- ارتفاع في كلفة الوحدة الواحدة المنتجة.
- معدل نمو بطيء جداً.
- مستوى المبيعات منخفض.
- حالة الخسارة مؤكدة.

● مرحلة التوسع (Expansion): تعبر هذه المرحلة عن مدى الانتعاش والتوسع الذي حققته المؤسسة، وأهم

مميزات هذه المرحلة ما يلي:

- صنع مكانة للمؤسسة.
- الدعاية، الإعلان، والترويج.
- زيادة الطلب على منتجات المؤسسة.
- ارتفاع مستوى المبيعات.
- انخفاض في مستوى التكاليف.
- تحقيق أرباح مرتفعة.

● مرحلة النضج (Stabilization): ما يميز هذه المرحلة عن باقي المراحل ما يلي:

- القدرة على المنافسة والتحكم في الأسعار.
- البحث عن أسواق جديدة، لتسويق منتجاتها.
- العمل على تطوير الإنتاج.
- السمعة الجيدة التي حققتها المؤسسة.
- حسن العلاقة مع العمال.
- القدرة على معالجة الانحرافات، والتراجع إن وجد.
- تحقيق الولاء للعمالة.

● مرحلة التراجع (Decline): تعبر هذه المرحلة عن الفشل الذي أصبح يهدد استقرار نشاطها وتتميز بما يلي:

- البحث عن تخفيض في عدد العمال والتكاليف.
 - التخلص من بعض الأنشطة المكلفة.
 - التنازل عن بعض الأصول غير الضرورية، وهذا لتوفير السيولة.
 - التراجع في مستويات المبيعات، مقارنة بالمرحلة السابقة.
 - مطالبة الدائنين بمستحققاتهم.
- 2-5- تقسيم فيلد وهاوس (Fuld & Houes (1995):** قسم هذان الباحثان مراحل حياة المؤسسة إلى خمسة مراحل هي (صوّلح، 2015):

- **مرحلة النشأة:** تعتبر هذه المرحلة بداية حياة المؤسسة ويتم فيها تسطير إستراتيجيتها واتخاذ أهم القرارات المرتبطة بالتخصص في النشاط.
- **مرحلة الشباب:** تعكس هذه المرحلة بداية تطبيق المفاهيم والقرارات المرتبطة بالتخصص ووضع السياسات الموجهة للعمل ولنشاط المؤسسة.
- **مرحلة منتصف العمر:** تعكس هذه المرحلة درجة التوسع، والتوجه البيروقراطي في عملياتها الداخلية والأساليب المتبعة في تنسيق العمل، وتفويض السلطة.
- **مرحلة النضج:** يتم العمل في هذه المرحلة على تحقيق الأهداف المسطرة، بناء على فرق العمل المستخدمة.
- **مرحلة الفناء والتدهور:** تعبر هذه المرحلة عن الوضع الذي وصلت إليه المؤسسة من عدم القدرة على التوسع والنمو وتحقيق الاستقرار، مما يعني توجه المؤسسة تدريجياً إلى التدهور والفناء.

10-أهداف المؤسسة:

1-7- تعظيم الإنتاج والبيع:

- **تعظيم الإنتاج:** الإنتاج هو إعداد ومواءمة للموارد المتاحة بتغيير شكلها أو طبيعتها الفيزيائية والكيميائية، حتى تصبح قابلة للاستهلاك الوسيط أو النهائي (إيجاد منفعة)، ومن الإنتاج التغيير الزمني وهو التخزين، واستمرارية الزمن، وهو إضافة منفعة أو تحسينها وكذلك التغيير المكاني (النقل).
- وهناك مفهومان أساسيان للتخزين: التخزين كإنتاج، وهو الإنتاج، والتخزين كاحتفاظ وهو التخزين، والعلاقة بين الإنتاج والتخزين هي سواء علاقة منبع أو مصب.
- ويتم الإنتاج بموارد عملية وموارد مالية وموارد بشرية، وموارد مادية، ضمن قيود هيكلية هي الطاقة الإنتاجية، الطاقة التخزينية، الطاقة المالية، والطاقة التوزيعية.
- يتم تعظيم الإنتاج وفق معيارين: الكفاءة الفنية والكفاءة الاقتصادية؛ فالكفاءة الفنية هي الانتقال من مستوى إنتاجي أحسن وذلك باستنفاد موقع الوفر (يقابل موقع الهدر)، وهي تفسر قياساً مادياً (عينياً) العلاقة بين

المدخلات والمخرجات، بناءً على استخدام الموارد. والصورة المعبرة بالتكاليف للكفاءة تظهر في الكفاءة المقابلة وتسمى الكفاءة الاقتصادية، هذه الأخيرة هي مؤشر يفسر قياساً مالياً بين المدخلات والمخرجات.

- **البيع:** بما أن المؤسسة تقوم بتعظيم إنتاجها وفق الكفاءة الفنية والاقتصادية، تحتاج إلى تعريف هذه المنتجات، فإذا كان الإنتاج والتوزيع خطيان، أي كل ما ينتج يباع فلا يوجد أي مشكل، أما إذا كان ما ينتج أقل مما يباع، فإن المشكل يكمن في قسم الإنتاج، وإذا كان ما ينتج أكثر مما يباع فتظهر مشكلتان، الأولى تسويقية والثانية تخزينية، وفي الثانية تحتاج إلى المحافظة على المواد ضمن شروط السلامة إلى حيث استعمالها.

2-7- تخفيض التكاليف بصفة عامة:

تبحث المؤسسة عن مواقع الوفرة من أجل استنفادها، وبالتالي استغلال الاحتياطات استغلالاً أمثل، أو الوصول إلى تكاليف بأقل مستوى ممكن وهذا يعني تحويل مواقع الوفرة.

3-7- تخفيض تكاليف النفاذ بصورة خاصة:

- إذا حدث انقطاع في التموين تتجه المؤسسات إلى المخزونات، وإذا لزم الأمر واستعملت مخزون الأمان (وهو مخزون احتياطي ضد العشوائية لمواجهة فترة العجز) لطارئ ما، قد يكون تأخير وصول المدخلات أو توسيع الاستخدام، أي زيادة معامل الاستخدام بالنسبة للزمن، ستجد المؤسسة نفسها في حالتين:
 - مخزون الأمان كافٍ لتغطية فترة الانقطاع: في هذه الحالة لا يوجد مشكل للمؤسسة، لكن يجب أن تعوضه فيما بعد.
 - مخزون الأمان غير كافٍ لتغطية الاستخدام: هنا تتوقف عملية الإنتاج، وبالتالي يحدث عجز داخلي في المؤسسة، وتظهر تكلفة العجز الداخلي وهي تكلفة متغيرة متزايدة تماماً بدلالة الزمن الانقطاع، وعلى المؤسسة أن تتحمل هذه التكلفة أو تحملها للمستهلك.
 - إذا لم يتوقف الانقطاع في التموين، سوف تكون هناك خطورة على صورة المؤسسة خاصة المؤسسة التي تنتج إنتاجاً وظيفي، فلما ينفذ مخزون الأمان للمدخلات تتجه المؤسسة إلى مخازن الأمان للمخرجات، فتجد نفسها في حالتين: مخزون أمان كافٍ أو غير كافٍ، في الحالة الثانية يتحول العجز الداخلي إلى عجز خارجي وتظهر تكاليف العجز الخارجي وهي:
 - ربح غير محقق وهي تكلفة ثابتة.
 - تكلفة النفور وهو حجم السوق المحول من المؤسسة إلى المؤسسات الأخرى.
 - تكلفة الفرصة البديلة بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية لأنه لا توجد التزامات بينها وبين العملاء.
- تكاليف العجز الداخلي + تكاليف العجز الخارجي = تكاليف النفاذ

4-7- تعظيم الربح:

الربح = الإيرادات - التكاليف

$$\text{الإيراد} = \text{الكمية} \times \text{السعر}$$

هناك مجموعة من القرارات لتعظيم الربح:

- زيادة السعر مع ثبات التكلفة.
- زيادة السعر مع زيادة التكلفة.
- تخفيض السعر مع ثبات التكلفة.
- تخفيض السعر مع تخفيض التكلفة.

بشرط نسبة التخفيض في التكاليف أكبر إلى حد معين من نسبة تخفيض السعر، في القرار الرابع، وفي القرار الثاني نسبة الزيادة في التكاليف تكون أقل من نسبة الزيادة في السعر.

5-7- إيجاد مركز تنافسي جيد في السوق:

لكي تصل المؤسسة إلى مركز تنافسي في السوق يجب أن تنافس غيرها من المؤسسات في أبعاد المنافسة والمتمثلة فيما يلي: السعر المناسب، النوعية المناسبة، الكمية المناسبة، الوقت المناسب، طريقة الدفع المناسبة، ووجود مواقع معلوماتية مناسبة.

6-6- تعظيم القيمة السوقية للسهم:

كل المؤسسات تحتاج إلى تحديث أو تغيير الآلات والمعدات ولتوسيع طاقتها الإنتاجية، التخزينية، والتوزيعية والمالية، فيلزمها أموال لهذا التحديث من خلال الاحتياطي، الاقتراض وإصدار الأسهم.

أول من يعرف صورة المؤسسة المالية هو المساهمون عن طريق الجمعية العامة، العملاء والموردون، وكلما كانت الصورة المالية جيدة يزداد الطلب على الأوراق المالية للمؤسسة وهذا ما يؤدي إلى ارتفاع القيمة الاسمية لهذه الأوراق.

إن تعظيم القيمة السوقية للأوراق المالية هو هدف استراتيجي (يسمح بالنمو والاستقرار).

8- أجزاء المؤسسة ومستوياتها:

8-1- أجزاء المؤسسة:

إن مكونات نظام معين هي عناصر متفاعلة فيما بينها، وهي بدورها يمكن أن تعتبر كأنظمة فرعية متأثرة فيما بينها، وتقسيم النظام الكلي إلى أنظمة متفرعة عنه قد تصل إلى أجزاء ابتدائية بالنسبة له، أو وحدات أساسية له، حسب الأعمال الملحق بكل جزء، ولهذا يمكن أن نعتبر أن الوسائل المستعملة والأعمال والوظائف والأشخاص كأنظمة فرعية في المؤسسة، إلا أن التقسيم يجب أن يكون حسب طبيعة التحليل، وطبقاً للحاجة إلى ذلك، مع مراعاة أن الأنظمة الفرعية يجب أن تتعامل فيما بينها ويشارك كل منها على الأقل مع الآخر في تحقيق هدفه، وبالتالي أهداف النظام العام أو المؤسسة.

والأنظمة الفرعية تضم ضمن حقل من العلاقات بواسطة الأهداف الأفقية والعمودية، التي تحدد حسب ضرورة الانسجام، وتمثل الأهداف الأفقية في كل من الأهداف الإنتاجية، والمالية وأهداف البيع، والأهداف الخاصة بالموارد البشرية وقد تسمى بأهداف التأطير.

أما الأهداف العمودية فتتمثل في أهداف البرامج، أو عند توزيع أحد منها بتوزيع إلى أهداف خاصة بالأنظمة الفرعية لمستويات مختلفة ضمن علاقة هرمية.

وهذان النوعان من الأهداف (أفقية وعمودية)، همل اللذان يحددان مجموعة من العلاقات بين الأنظمة الفرعية المكونة للنظام الكلي .

2-8- مستويات المؤسسة:

يختلف عدد مستويات المؤسسة حسب الأنظمة التي تتفرع إليها وحسب أهداف التحليل ويمكن أن توزع إلى أربعة مستويات أساسية كالتالي:

- **المستوى الأول، مستوى الاستغلال:** دوره ضمان استعمال مستمر لعوامل النظام المادي، لتحقيق المهام الموكلة إليه من المستوى الأعلى أو التسيير، وفي إطار أهداف الاستغلال يجب أن يتكيف مع السياق، ويصح الانحرافات المؤقتة، ويعمل نظام الاستغلال حسب الوقت الحقيقي، أي في نفس الوتيرة للظاهرة الإنتاجية والتجارية التي يقوم بمراقبتها.
- **المستوى الثاني، مستوى التسيير:** دوره يتمثل في التسيير وتحديد الإجراءات المطلوب تنفيذها في مستوى الاستغلال، والتي تكون مناسبة لوسائله ثم مراقبتها في التنفيذ، وعند ظهور عوامل غير مأخوذة في الحساب تؤثر على نشاط الاستغلال، وأن هذا الأخير لا يملك إمكانيات كافية لإعادة الحركة إلى أصلها، بتدخل نظام التسيير.
- **المستوى الثالث، مستوى الإدارة:** في هذا المستوى يتم تحديد الأهداف طويلة الأجل، تغيير الهياكل، اتخاذ القرارات الاستثمار، ومن جهة أخرى إعادة النظر في نظام الاستغلال في حالة الحاجة إلى ذلك.
- **المستوى الرابع، مستوى التحول:** وهو أعلى مستوى، ويعمل على الربط بين المؤسسة ومحيطها، ويستقر فيه حتى وجود المؤسسة وتحولاتها الأساسية، اندماج، احتواء، تطور، توسع، واختفاء، وهذا يعني حماية المؤسسة ضد الاضطرابات الاقتصادية بتحويلها جذرياً عند الحاجة.

كيفية إنشاء مؤسسة بالجزائر:

- بلورة فكرة مشروع: رصد المشاريع المتاحة، تحديد مجال النشاط
- تحديد مصادر التمويل: أموال شخصية، التقرب من أجهزة الدعم، الاقتراض من البنوك
- تحديد مكان إقامة المشروع: تأجير محل، محل شخصي، شراء محل، مشروع متنقل، التقرب من مصالح الدولة من أجل الاستفادة من محل (مديرية أملاك الدولة، مصالح البلدية، الولاية).

- اعداد الملف التقني: دراسة تقنية للمشروع، التواصل مع ممول للعتاد، رصد مكان المادة الأولية، رصد الزبائن، رصد الأسواق، رصد المنافسين.
- اعداد الملف القانوني: التواصل مع الهيئة العمومية التي ترخص للنشاط (السجل التجاري، الغرفة الفلاحية، غرفة السياحة والصناعة التقليدية، الغرفة التجارية، النشاطات الحرة)
- اعداد ملف الرخصة: اعتماد، ترخيص، رخصة.

II. المؤسسة المصغرة

1- تعريف المؤسسة المصغرة:

على الرغم من قدم تواجد المؤسسة المصغرة وانتشارها عبر ربوع العالم إلا أنها ولحد وقتنا هذا لم يتفق الباحثين حول مفهوم محدد لها، ويرجع ذلك للمعايير المعتمدة في توزيع المؤسسات عند كل دولة، فهناك دول تقسم المؤسسات الى (مصغرة، صغيرة، متوسطة، كبيرة)، وهناك من يقسمها الى (صغيرة، متوسطة، كبيرة، كبيرة جداً) والبعض يكتفي ب (صغيرة، متوسطة، كبيرة)، لذلك نجد المفاهيم تتداخل في الكثير من الأبحاث والدراسات بين مفهوم المؤسسة المصغرة ومفهوم المؤسسة الصغيرة. فيما يلي نستعرض مختلف التعاريف الواردة حول المؤسسة المصغرة.

- تعرف وزارة الصناعة الجزائرية المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من 1 إلى 9 أشخاص، ورقم أعمالها لا يتعدى 20 مليون دج، ومجموع ميزانياتها السنوية لا يتعدى 10 مليون دج.
- يعرف البنك الدولي المؤسسة المصغرة على أنها مؤسسة لا يتجاوز عدد موظفيها 10 عمال وإجمالي أصولها أقل من 100.000 دولار (خلف، 2004).
- وعَرَّفَ الإتحاد الأوروبي حسب تقرير صدر عنه سنة 1996 أن المؤسسة المصغرة على أنها مؤسسة لا يتجاوز عدد عمالها 9 عمال ورقم أعمالها أقل من 7 مليون يورو والحد الأقصى للموازنة أقل من 5 مليون يورو (خلف، 2004).
- أما اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا فيعتبر كل مؤسسة تشغل من 01 الى 10 عمال هي مؤسسة مصغرة (خلف، 2004).
- التعريف الأمريكي للمؤسسة المصغرة يعتبر كل مؤسسة تتراوح مبيعاتها من 1 الى 5 مليون دولار فهي مؤسسة مصغرة (خلف، 2004).
- تميز التعريف الياباني للمؤسسة المصغرة بنوع من التفصيل حيث اعتمد على ثلاث معايير للتصنيف والتي حددها في عدد العمال، رأس مال المؤسسة، وقطاع النشاط، بحيث يلعب قطاع النشاط الدور المحوري في التصنيف، وتتوزع القطاعات الى (الصناعة والقطاعات الأخرى، مبيعات الجملة، مبيعات التجزئة، الخدمات) (خلف، 2004).
- وبالنسبة للتعريف التركي فيرى أن المؤسسة المصغرة هي التي يعمل بها أقل من 10 عمال (خلف، 2004).

- أما التعريف الفرنسي للمؤسسة المصغرة حسب ما ورد في الموقع الرسمي للمعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية الفرنسي فهي جزء من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، توظف أقل من 10 أشخاص، ولا يتجاوز حجم مبيعاتها السنوية أو ميزانيتها العمومية 2 مليون يورو. المؤسسات الصغيرة.

يمكن أن نستخلص من عديد ما ورد في الأدبيات والمحاولات الرامية الى تعريف المؤسسة المصغرة للقول بأن المؤسسة المصغرة هي ذلك المشروع الذي يشغل مجموعة من العاملين يتراوح عددهم من واحد الى تسعة (1-9) ويسير من قبل صاحبه ويخدم السوق المحلية، إضافة الى أنه يحمل درجة مخاطرة عالية من أجل تحقيق الفائدة والربح المادي أو المعنوي عن طريق البحث عن الفرص واستغلالها إبداعياً.

2- أهمية المؤسسة المصغرة

من المسلم به أن أصحاب المؤسسات المصغرة هم متميزون ومثابرون ومقاومون في مؤسساتهم وذلك لأنهم يتحملون عبء العمل والتسيير والإدارة والمحاسبة والمالية والبيع والشراء.. الى غير ذلك من الأشغال المؤسساتية لوحدهم أو بمساعدة عدد قليل من الأفراد، وأهم ما يقع على عاتقهم هو درجة المخاطرة وخوض غمار المغامرة المقاولانية أملاً منهم لتحقيق الربحية في المستقبل، لاشك أن نجاح المؤسسة من خلال الجهد الذي يبذله صاحبها، أنه سيحقق الفائدة للمجتمع الذي يعيش فيه وحتى لاقتصادها المحلي، فرغم اختلاف اغلب الباحثين حول اعطاء مفهوم موحد للمؤسسة المصغرة الا أنهم يتفقون على أن للمؤسسة المصغرة أهمية بالغة للفرد خاصة والمجتمع والاقتصاد عامة، وفيما يلي نشير الى أهميتها في النقاط التالية (العطية، 2001) و(منظمة العمل الدولية، 2019) و(المبيريك، 2020) و(بن نذير، 2011) و(بوشرف وبوخزة، 2014):

- **تحديد مستقبل الأفراد:** تعتبر انجاز مؤسسة مصغرة أو ما يسمى مشروع صغير هو عبارة عن الطريق لمستقبل الأفراد، إذ أن المؤسسة بالنسبة لهم مجالهم المهني ومكان عملهم الذي يجنون منه لقمة العيش، كما أن مشروعهم الصغير هذا هو الانطلاقة الى مستقبل مشرق يحققون منه كل رغباتهم وآمالهم في الحياة ويشبعون حاجاتهم الداخلية معرفتهم أنهم القوة الأساسية المسيطرة على العمل.

- **فرصة التميز:** تتكون للفرد المنجز لمشروع صغير افكار مفادها أنهم متميزون عن الآخرين وذلك منطلق أنهم ليسوا بحاجة لمن يبحث لهم عن عمل أو يشتري لهم مسكن، فهم قادرون من خلال مؤسستهم الصغيرة على خلق مناصب عمل للآخرين، ويستطيعون بناء أو شراء مسكنهم الخاص من خلال الادخار من أرباح مؤسستهم والى غير ذلك من حاجيات الحياة، إن هذا الإحساس بالتميز يخلق للفرد الشعور بالمسؤولية تجاه أنفسهم وتجاه المجتمع.

- **الاستثمار في القدرات والإمكانيات:** تعتبر المؤسسات المصغرة أو المشاريع الصغيرة بمثابة استثمار الدولة في طاقاتها الشبانية وإمكانيات مواطنيها، لذلك تسعى العديد من الدول الى منح شبابها قروض من أجل تأسيس مشاريع مصغرة، بالإضافة الى أن أصحاب المؤسسات المصغرة يعتبرون مؤسساتهم متنفس لطاقاتهم يطبقون فيها آراءهم ويجربون كل افكارهم المهنية ووجهات نظرهم

- **خلق وتوزيع الثروة والمساهمة في القيمة المضافة:** يؤكد العديد من الباحثين على أن المؤسسات المصغرة هي عصب اقتصاد أي دولة وذلك لحجم الثروة التي يمكن أن تنتج من خلالها، حيث تعمل على تحسين الدخل الشخصي والاجتماعي وتوفير فرص العمل للفئات الأكثر احتياجاً، كما أنها تساعد في توزيع الثروة بشكل أفضل، ويرجع ذلك لقدرتها على الاستجابة بسرعة لتغيرات السوق والتحديات المحيطة بها. كما أنها تمتلك مرونة عالية في التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، مما يضمن استمراريتها ونجاحها.
- **مصدر الابتكار والتطوير:** تعد المؤسسات المصغرة أيضاً مصدراً هاماً للابتكار والتطوير التقني، حيث تعمل على تطوير حلول جديدة وتقنيات متطورة لتلبية احتياجات السوق. كما أنها تسهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات وتوفيرها بأسعار مناسبة للمستهلكين.
- **خلق مناصب العمل:** تؤكد منظمة العمل الدولية دائماً عبر مناشيرها وموقعها الرسمي على أهمية المؤسسات المصغرة من حيث استحداث مناصب العمل إذ أنها مسؤولة عن 32.8% من العاملين يشغلون لحسابهم الخاص و23.1% من العمالة تشغل بمؤسسات تشغل من 2 الى 9 عمال وهذا بما معناه أن المؤسسات المصغرة تخلق 55.9 من الوظائف في جميع أنحاء العالم.
- **تحقيق النمو الاقتصادي وتنمية الصادرات:** تبرز أهمية المؤسسات المصغرة أيضاً في تحقيق النمو الاقتصادي للدول إذ أنها تعتبر أيضاً محركات للنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية. وتُسهم المؤسسات المصغرة الى جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في معظم بلدان العالم بأكثر من 50 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، كما أنها تساهم بشكل مباشر وبشكل غير مباشر في تنمية الصادرات، وتُشير بعض التقديرات العالمية إلى أن أرقام النمو الاقتصادي يصل في بعض البلدان إلى 70 في المائة ويختلف هذا الإسهام باختلاف القطاعات، ويكون مرتفعاً للغاية في قطاع الخدمات.
- **تحقيق الرفاهية النفسية:** تعتبر المؤسسات المصغرة فرصة للأفراد لأن يمارسوا هواياتهم بحرية والتمتع بإبداعاتهم، فإنجاز الفرد للمؤسسة التي منها يتقبل ذاته ويحس باستقلاليته ومنها يسيطر على بيئته ويحقق النماء لشخصيته ويحقق أهدافه وتتكون له العديد من علاقات الصداقات الإيجابية، يؤدي حتماً الى الإحساس بالرفاهية النفسية التي يسعى كل فرد الى الوصول اليها.

3- أشكال المؤسسات المصغرة:

تأخذ المؤسسات المصغرة طابع البساطة وتشكل في العديد من النماذج ومنها الآتي:

- **المؤسسات العائلية المصغرة (رواجية، 2017):** هي تلك الأعمال التجارية الصغيرة المملوكة للأسرة أو العائلة، وهي بذلك أي عمل يشارك فيه اثنان أو أكثر من أفراد العائلة وتكون فيها ليس فقط الملكية لهم بل هم يملكون أيضاً حق السيطرة على الإدارة وحق اتخاذ القرار، والمؤسسة العائلية لا يربطها فقط المصالح الاستثمارية المشتركة وإنما أيضاً العلاقات الشخصية، حيث تمثل وحدة ديناميكية تربطها العلاقة الأسرية بشكل أو بآخر، ويمكن تصنيف أي نوع من الأعمال على أنه مؤسسة عائلية إذا توفرت فيه الشروط التالية: يشترك أفراد العائلة في تكوين رأس

المال المؤسسة، امتلاك أفراد العائلة سلطة القرار في تسيير المؤسسة، امتلاك أفراد العائلة الواحدة سلطة التوجه والتخطيط لمستقبل المؤسسة، تعاقب الأجيال في إدارة المؤسسة، عزم أفراد العائلة على تحقيق ديمومة المؤسسة.

المؤسسات الفردية المصغرة (العطية، 2001): تعتبر أكثر المؤسسات المصغرة هي مؤسسات فردية ويمكن تعريف المؤسسة الفردية بأنها تلك المؤسسة التي يقوم بإنشائها الفرد بمفرده ويمتلكها فرد واحد يديرها بنفسه، كما يحصل على كافة الأرباح منها مع تحمله كافة المسؤوليات، أما العمال فهم أفراد لا دخل لهم بأي شيء عدى القيام بمهامهم فقط، فالمؤسسة الفردية لها العديد من المزايا وأهمها بساطة تشكيّلها، انخفاض كلفة إنشاءها، إجمالي ربحيتها لصاحبها، صلاحية اتخاذ القرار كلها بيد مالكيها، وسهولة إلغاءها وإنهاءها، ورغم أن هذا الشكل من المؤسسات المصغرة هو الأكثر انتشارا عبر العالم ففي الولايات المتحدة الأمريكية تقدر نسبة المؤسسات المصغرة الفردية بـ 73% إلا أن لها بعض العيوب والمثمنة في أن مسؤوليتها المالية غير محدودة ومهارات مالكيها محدودة، الشعور بالعزلة، محدودية القدرة على الحصول على رأس المال.

المؤسسات بالشراكة (العطية، 2001): وهي عبارة عن اتفاق شخصين أو أكثر لإنجاز مشروع صغير أو إنشاء مؤسسة مصغرة لغرض تحقيق الربحية، وتتم المشاركة في شراء المعدات، مصاريف التجسيد والإنشاء، اقتناء المواد الأولية، التسيير، اتخاذ القرار والأرباح، بالاتفاق الذي يتم فيما بينهم. قد لا يشترط أن يكون الاتفاق مكتوباً أو رسمياً، كما قد تسجل المؤسسة باسم شخص واحد من الأطراف، لكن غالباً ما يتم الاتفاق بوجود محام يسجل نص الاتفاق بينهم ويحدد مركز مسؤولية كل طرف وهذا لحماية مصالح كل الأطراف وإرشادهم الى سبل التعامل مع المشاكل.

4- إنشاء مؤسسة المصغرة بالجزائر:

إن إنشاء مشروع مؤسسة مصغرة يمر من خلال ثلاث مراحل أساسية والمثمنة في، أولاً مرحلة ما قبل الإنشاء أو التأسيس وتضم هذه المرحلة كل من البحث عن الفرص وتحديد السوق، والقيام بالدراسات اللازمة للمشروع ثم البحث عن مصادر التمويل، ثانياً مرحلة إنشاء المؤسسة والتي تضم عدت خطوات ومنها إجراءات التأسيس ثم بناء المؤسسة وإعداد هيكلها التنظيمي، ثم الانطلاق في الإنتاج والبحث عن الأسواق، ثالثاً مرحلة ما بعد التأسيس وبها استقطاب العمالة المؤهلة اقتناء المواد الأولية المناسبة وضع تشكيلة متنوعة من الإشهار والإعلان (عيسات وداتو، 2020).

- المرحلة الأولى مرحلة ما قبل تأسيس المؤسسة:

تساعد المؤسسة المصغرة العديد من الشباب على بناء حياة اقتصادية مستقلة في ظل شبح البطالة الذي تعاني منه العديد من البلدان، لذلك يسعى أي فرد مقبل على إنشاء مشروع مصغر أو مؤسسة مصغرة الى التخطيط الجيد والرصد الواسع للمعلومات التي لها علاقة بفكرة مشروعه، فقبل إجراء أي خطوة من خطوات تأسيس المؤسسة المصغرة، على الشاب المستثمر القيام بالدراسات الخاصة بالمشروع من خلال البحث عن الفرص الممكنة لتحقيق الربح، وعن إجراءات تمويل هذا المشروع، وتتم هذه المرحلة بالخطوات التالية (بوعليلى نبيلة، 2020).

- إيجاد الحافز والدافع الذي يرغب الفرد في إنشاء المؤسسة، وقد يشكل هذا الدافع فرصة يمكن استغلالها لإنشاء مؤسسة.
- يجب البحث عن الفكرة المناسبة لقدرات وإمكانيات الفرد الشخصية والجسدية، وحتى نوع الجنس (ذكر وأنثى) له دور جِد أساسي في تشكيل الفكرة المناسبة.
- مطابقة هذه الأفكار مع قابلية للتجسيد عن طريق البحث والتقصي في إمكانية استغلالها وتحويلها إلى مشروع.
- القيام بالدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع من تحديد كل المصاريف الممكنة والتكاليف الضرورية. تحديد مدى القدرة على تصنيع منتج (القدرات التقنية والفنية)، تحديد طبيعة المنافسة (قوية أم ضعيفة)، تحديد نقاط القوة والضعف في المنافسة، التعرف على سلوك المنافسين وتسطير مخطط للتميز عنهم.
- البحث في قائمة الموردين المناسبين لاقتناء وسائل ومعدات المشروع.
- تحديد المواقع الأنسب لتجسيد المشروع ومن المستحسن تحديد موقعين على الأقل وهذا كخطة أ / وخطة ب، كما يفضل أيضاً البحث في إمكانية الاستفادة ومن دعم الدولة (محلات البلدية، محلات دعم وتشغيل الشباب، قطعة أرض بالمنطقة الصناعية،
- وضع الخطط التمويلية الممكنة والمتاحة، والبحث في إمكانية الاستفادة من مساعدات الدولة عن طريق الدعم أو قروض بدون فائدة، أو الاستفادة من تمويلات البنوك مريحة.
- **المرحلة الثانية مرحلة التأسيس:**
- تمر هذه المرحلة بالعديد من الخطوات بداية من بناء المؤسسة وإعداد هيكلها التنظيمي وصولاً الى الانطلاق في الإنتاج والبحث عن الأسواق، وتمثل هذه الخطوات فيما يلي:
- توفر تسمية المؤسسة: بادئ ذي بدء، يجب على منشئ المؤسسة الحصول على شهادة تتعلق بتوفر تسمية المؤسسة إما من المركز الوطني للسجل التجاري بالنسبة للنشاطات الصناعية والتجارية والإنتاجية أو غرفة السياحة والصناعة التقليدية بالنسبة للنشاطات الحرفية أو الغرفة الفلاحية بالنسبة للنشاطات الفلاحية أو غرفة الصيد البحري بالنسبة للنشاطات التي لها علاقة بالصيد البحري وتربية المائيات أو البطاقات الحرة بالنسبة للنشاطات الحرة (محامي، طبيب، مترجم، موثق، الخ) وللقيام بذلك، يجب ملء استمارة تورد 04 احتمالات لتسمية المؤسسة، ويترتب على هذه الخطوة بعض المصاريف.
- إعداد عقد خاص بمقر المؤسسة: يمكن أن عقد الملكية أو عقد إيجار محل، عقد كراء أرض، مقرر الاستفادة، شهادة التخصيص (أرض صناعية أو مقرات تابعة لمديرية أملاك الدولة أو أملاك البلدية)، بعض المؤسسات المصغرة لا تحتاج مقر خاص بها إلا أنه من الضروري تعيين عنوان للمؤسسة من أجل التواصل وكسب ثقة المتعاملين.
- تحرير القانون الأساسي يتم إعداد القانون الأساسي للمؤسسة لدى الموثق المعتمد، وهو القانون الذي يستساغ من طرف مؤسس المؤسسة أو مؤسسي الشركة لوضع حالة من الضبط والالتزام، كما يعتبر بمثابة الوثيقة التي يحكم لها كل أطراف المؤسسة في حالات النزاع والشكوى، بالإضافة الى أنه العنصر الذي يضبط العمل ويحدد حصص

كل شريك أو مؤسس. يغفل العديد من الشباب المستثمر عن هذه الخطوة رغم أهميتها في إعطاء المؤسسة طابع الجدية، كما يرى العديد من المختصين في الشأن المؤسسي أن وجود القانون الاساسي هو نوع من أنواع الرقابة التي توفر حالة الأمن والأمان. لا تتطلب كل المؤسسات المصغرة تحرير قانونها الأساسي، لكن بعض النشاطات يلزمها القانون بذلك.

- القيد بأحد الهيئات العمومية المنظمة لنشاط المؤسسة كما سلف ذكره والمتمثلة في المركز الوطني للسجل التجاري، الغرفة الفلاحية، غرفة السياحة والصناعة التقليدية، غرفة الصيد البحري، البطاقات الخاصة (المحامين الاطباء المهندسين ...الخ). كافة المؤسسات المصغرة الجديدة ملزمة قانونيا بالتسجيل وحيازة بطاقة أو سجل خاص بمزاولة النشاط.

- استخراج رقم التعريف الجبائي "NIF"، فبمجرد تعيين مكان مزاولة النشاط وتقييد المؤسسة يتم الاتصال بمصالح الضريبة من أجل استخراج رقم التعريف الجبائي والذي يستخرج من مفتشية الضرائب التابع إليها المكلف إقليميا؛ ويتم استخدام هذا الرقم في المراسلات الإدارية مع مصالح الضرائب وكل التصريحات الجبائية؛ والهدف منه تحصيل الضرائب من المكلفين بها ومتابعة وضعيتهم الجبائية، فالقانون الجزائري يلزم كل المنشآت والشركات والمؤسسات مهما كانت طبيعتها أو نشاطها أو حجمها أن تسجل نفسها في الضريبة حتى تتمكن من تسوية التزاماتها الضريبية.

- استخراج رقم التعريف الإحصائي "NIS" يستخرج الرقم التعريفي الإحصائي من مصالح الديوان الوطني للإحصائيات ONS أو أحد ملحقاته الإقليمية؛ والهدف منه احصائي فقط. كذلك هو الآخر يفرضه القانون الجزائري، بالإضافة الى أنه إلزامي في الفوترة.

- فتح حساب بنكي، من المسلم به في وقتنا الحاضر أنه يتوجب على كل مؤسسة ناشطة مهما كان حجمها وحتى المصغرة أن تحوز على حساب بنكي خاص بها وذلك لتسهيل المعاملات المالية على المتعاملين والزبائن، وهذا ما يغفله العديد من أصحاب المؤسسات المصغرة، فالكثير منهم يخسر صفقات العمل وتقديم الخدمات بسبب عدم التعامل بالحساب البنكي وعلى سبيل المثال: من أجل تقديم خدمات لفائدة إحدى الإدارات العمومية وحتى الخاصة أحيانا يجب أن يتوفر لديك حساب بنكي، فالإدارات العمومية لا تستند على السيولة نقداً في تعاملاتها المالية.

- تجهيز المؤسسة، ويتم ذلك عبر اقتناء العتاد والوسائل من لدى المورد المناسب والذي تم تحديده سابقاً، كما يجب تركيب هذه الأجهزة والوسائل والمعدات وتجربتها مباشرة بعد الاقتناء، لتفادي الوقوع في الاحتيال والنصب، وفي هذا الصدد يفضل الاستعانة بخبير وقت الاستلام للوقوف على سلامة ونوعية المقتنيات، وبالموازاة مع هذه الخطوة يتم تجهيز المؤسسة بالمكاتب والأثاث اللازم، وربط المؤسسة بالكهرباء والغاز والماء وكل ما يقتضيه نشاط المؤسسة.

- تأمين العتاد والتجهيزات لدى وكالة التأمين الأنسب لنشاط المؤسسة فمثلاً نجد الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي CRAM يتخصص في تأمين المؤسسات الفلاحية، فتأمين المعدات والوسائل من الاحترازات الضرورية

للمؤسسات المصغرة الجديدة نظراً لأن البدايات الأولى للمؤسسة تدخل في مرحلة التجارب وهذه المرحلة يمكن أن ينجر عنها بعض الحوادث الخطيرة التي تهدد سلامة هذه المعدات الجديدة، فعملية التأمين الشامل عن المخاطر من شأنها تعويض صاحب المؤسسة عن المخاطر المحتملة مصادفتها في مرحلة الإقلاع.

- استخراج رقم الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS، كل مؤسسة حسب القانون الجزائري ملزمة بضرورة حياتها لرقم الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، وبناءً عليه يستفيد صاحب المؤسسة من التأمين الشامل له ولعائلته كما يستفيد كذلك من التأمين عن المرض والعجز، الأمومة بالنسبة للنساء، والوفاة، وأهم ما يستفيد منه صاحب المؤسسة من جراء التأمين لدى صندوق CASNOS هو التقاعد عند بلوغ سن 65 سنة.

- ثالثاً مرحلة ما بعد التأسيس:

تعتبر مرحلة ما بعد التأسيس من أهم المراحل الخاصة بتجسيد مؤسسة مصغرة على أرض الواقع، وهذا لما تحمله من خطوات مهمة للغاية وعلى رأسها عملية توظيف العمالة، فالعنصر البشري هو رأس مالها وأساس نجاح أي مؤسسة مصغرة. يتم العمل بهذه المرحلة عبر الخطوات التالية:

- التسجيل بمكتب اليد العاملة، أول ما يجب أن يقوم به صاحب المؤسسة المصغرة هو التسجيل بمكتب اليد العاملة ANEM كعارض عمل من أجل الاستفادة من برامج التشغيل المختلفة وأهمها عقود العمل المدعمة والتي يتم بها مساهمة الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة تتراوح بين 12.000 دج الى 8000 دج، من شأن هذه العمالة أن تخفض من تكاليف الرواتب وأجور الموارد البشرية، كما أن القانون الجزائري ينص على أن أي عملية توظيف لا يتم عبر وكالات التشغيل هو توظيف غير قانوني ويتربط عليه غرامة مالية تقدر بـ 30.000 دج عن كل عملية توظيف، وتسهر مفتشية التشغيل بمراقبة هذا الالتزام.

- تسجيل العمالة لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، إن صاحب المؤسسة حسب القانون الجزائري ملزم بتأمين المستخدمين لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS قبل انقضاء أجل 10 أيام من عملية التشغيل، وبما أن عدد عمال المؤسسة المصغرة لا يتجاوز 10 عمال، فصاحب المؤسسة يقوم بالتأمين عبر الموقع الرسمي للصندوق كل ثلاثة أشهر، أي شهر أفريل، وشهر جويلية، شهر أكتوبر، شهر جانفي. لدى الصندوق عدد من المراقبين المحلفين والمعتمدين لدى المحكمة يسهرون على مراقبة وتفتيش كل عمليات التوظيف والتشغيل غير مؤمن عليها، وأي مخالفة لذلك ينجر عليها غرامات وعقوبات مالية.

- في حالة أن تم قيد المؤسسة لدى هيئة عمومية اعتمدت المشروع أو سلمت له رخصة أو ترخيص، يتوجب على صاحب المؤسسة إبلاغ هذه الهيئة بانطلاق المشروع، فعلى سبيل المثال المؤسسات الناشطة في مجال البيئي "رسكلة النفايات" يتوجب عليها أن تحوز على رخصة من طرف مصالح البلدية وعند تجسيد المؤسسة يجب على صاحبها إشعار مصالح البلدية وكذلك مصالح مديرية البيئة بالانطلاق الفعلي لنشاط المؤسسة.

- استخراج محضر الوجود من مصالح الضرائب، يتعين على صاحب المؤسسة بعد تجسيد المؤسسة التوجه الى مصالح الضرائب للتصريح ببداية النشاط، حيث أنه في حالة ما تخلف عن ذلك يترتب عليه تحمل ضرائب جزافية وغرامات تأخير تضاعف من تكاليف المؤسسة.
- التعاقد مع محاسب معتمد، إن المؤسسات الصغيرة في طبيعتها تعتمد على العمال الفنيين فقط وتعاملاتها المحاسبية قليلة لا تتطلب توظيف محاسب دائم بالمؤسسة، لذلك يمكن لصاحب المؤسسة التعاقد مع مكتب محاسبة لمسك السجلات المحاسبية ومتابعة العملية المالية، بالإضافة الى التكفل الدائم بمعاملات المؤسسة مع صناديق الضمان الاجتماعي والضرائب.

III. أجهزة الدعم:

قبل الخوض والتفصيل في أجهزة الدعم نتطرق الى مصطلح الدعم ودعم الدولة أولاً؛

1- تعريف الدعم:

لغة:

دَعَمَ الشَّخْصَ أعانته وقَّوَاهُ وسانده: -دَعَمَ مرشَّحَ الحكومة في الانتخابات، - مُرَشَّحٌ مَدْعُومٌ من حزبه. دَعَمَ الحَائِطَ وَغَيْرَهُ: أَسَنَدَهُ بشيءٍ يمنع سقوطه أو مِثْلَهُ: -دَعَمَ شَجَرَةً/ نَبْتَةً. دَعَمَتِ الحكومةُ السِّلْعَةَ: تَحَمَّلَتْ جزءًا من ثمنها: -سِلْعَةٌ مَدْعُومَةٌ. (أبو العزم، 2020)

يعني الدعم، في كتاب (لسان العرب)، الإسناد، والتقوية، والتعزيز، والتثبيت، والإقامة، والترسيخ، والتأسيس، والالتكاء. وفي هذا، يقول ابن منظور: "دعم: دعم الشيء يدعمه دعماً: مال فأقامه. والدعمة: ما دعمه به. والدعام والدعامة: كالدعامة ... والدعامة: اسم الخشبة التي يدعم بها، والمدعوم: الذي يميل فتدعمه ليستقيم. وفي حديث أبي قتادة: فمال حتى كاد ينجفل فأثبته فدعمته، أي أسندته؛ قال أبو حنيفة: الدعم والدعائم الخشب المنصوبة للتعريش، والواحد كالواحد. ابن شميل: دعم الرجل المرأة بأیره يدعمها ويدعمها، والدعم والدعم: الطعن وإيلاج أجمع، ويسمى السيد الدعامة. ودعامة العشيرة: سيدها، على المثل (حمداوي، 2019)

يعرف قاموس أكسفورد Oxford (2020) الدعم بأنه ذلك المال المدفوع من طرف الحكومة أو منظمة من أجل خفض كلفة الخدمات أو إنتاج المنتجات (بن شاعة، 2021).

اصطلاحاً:

يعرف دي مور وكالامي Calamy & De Moor للدعم بأنه أي تدابير تُبقي الأسعار بالنسبة للمستهلكين أقل من مستوى السوق أو تُبقي الأسعار بالنسبة للمنتجين فوق مستوى السوق أو تخفض التكاليف بالنسبة للمستهلكين والمنتجين من خلال منح دعم مباشر أو غير مباشر.

يعرف (حمداوي، 2019) الدعم على أنه مجمل المرتكزات التي يقوم عليها الشيء، أو تلك الأسس أو الدعامات والوسائل التي يتكئ عليها الإنسان، أو يستند إليها الشيء المادي.

الدعم هو أحد المساهمات والدعائم المقدمة من طرف الى آخر سواءً تمثلت في مساعدات مالية أو إعانات المقدمة إلى أفراد، أو مؤسسات، أو متعاملين تجاريين، منتجين، بهدف تعزيز وتنمية السياسات الاقتصادية والاجتماعية . يرتبط مصطلح الدعم كثيراً بمصطلح الدولة أو الحكومة فيصبح القول دعم الدولة أو الدعم الحكومي، إلا أننا نشهد في وقتنا ظهور ما يسمى دعم الجمعيات أو ما يسمى المجتمع المدني. يأتي الدعم في أشكال مختلفة، فمنه المباشر مثل تقديم الإعانات النقدية والقروض بدون فوائد، ومنه غير المباشر مثل الإعفاءات الضريبية والجمركية، والتأمين، والقروض بفائدة مخفضة، ومسح الديون، والخصومات.

دعم الدولة:

بدأت الدول في دعم رعاياها ومواطنيها منذ زمن بعيد وهذا نظراً لحاجتها للنمو وتوفير الرفاهية وهذا تحت مسمى الاستثمار في الطاقات الوطنية وكانت البدايات الأولى من خلال الدعم الموجه للقطاع الزراعي في بداية القرن التاسع عشر، وتم تطويرها على نطاق واسع في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية خلال الحربين العالميتين بهدف حماية الإنتاج المحلي من الأغذية، ولا تزال هذه السياسات تطبق في جميع أنحاء العالم إلى يومنا هذا، ففي الولايات المتحدة حصل المزارعون سنة 2014 على أكثر من 16 مليار دولار، أما الفلاحون في مختلف دول الاتحاد الأوروبي فقد حصلوا على إعانات زراعية قدرت بأكثر من 45 مليار دولار (البشير، 2019).

يعرف بركة وزين العابدين (2016) دعم الدولة بأنه تلك المساعدة من الدولة سواءً نقدية أو عينية تكون موجهة للمنتجين من القطاع الخاص أو المستهلكين، شريطة القيام بأداء معين من قبل المستفيد من الدعم (البشير، 2019).

يعتبر (كوكس، 2006) الدعم الحكومي هو ذلك الإجراء الذي بمقتضاه يتم منح مزايا مالية للمنتجين أو المستهلكين يترتب عليه زيادة في دخولهم أو خفض لتكاليفهم.

أنواع دعم الدولة (البشير، 2019):

هناك تصنيفان لأنواع الدعم وهي كالآتي:

- الدعم المباشر والضميني: توجد ثلاثة أنواع وهي:
 - الدعم المباشر: يتمثل في المبالغ التي يتم تخصيصها سنوياً في الموازنة العامة للدولة من أجل توفير السلع والخدمات الضرورية للمواطنين بأسعار تقل عن تكلفة الإنتاج أو الاستيراد.
 - الدعم غير المباشر: يتمثل في أسعار بيع بعض السلع التي ينتجها القطاع العام وبين تكلفتها.
 - الدعم الضمني: ويتمثل في الفرق بين أسعار بيع بعض السلع المنتجة محلياً وأسعار بيعها في الأسواق العالمية أو في خسائر الشركات نتيجة لإجبارها على منتجاتها بأسعار أقل من أسعار تكلفتها.
- الدعم النقدي والعيني: ويقسم حسب طبيعته إلى نوعين:

- الدعم النقدي: وهو تقديم الاموال السائلة للمواطنين أو تقديمه لتشجيع الاستثمار تحت ما يسمى الحوافز التشجيعية للمستثمرين والمصدرين.
 - الدعم العيني: وهو تقديم المنتجات الاستهلاكية للمواطنين بأقل من سعر التكلفة مثل: القمح والزيت والسكر والغاز الطبيعي والبززين وغيرها، أو تقديم مدخلات العمليات الانتاجية بأقل من سعر التكلفة مثل البترول والمازوت...ويكون ذلك من خلال تحمل الدولة جزءاً من أسعار استيراد أو انتاج تلك السلع.
 - دعم الطاقة: يتألف دعم الطاقة من الدعم الذي يحصل عليه كل من المنتجين والمستهلكين، بحيث ينشأ دعم المنتجين عندما يحصل الموردون على أسعار أعلى من سعر مرجعي معين أو يتكبد المنتجون خسائر في ظل السعر المرجعي، أما دعم المستهلكين فينشأ حين تكون الاسعار المدفوعة من المستهلكين أقل من سعر مرجعي معين.
- أهداف دعم الدولة:**

- تسعى الدولة لتقديم الدعم لفائدة مواطنيها ورعاياها لتحقيق العديد من الأهداف ومن أهمها ما يلي:
- تمكين الطبقة الهشة من المجتمع في الحصول على السلع والخدمات الأساسية بأسعار منخفضة وفق آلية تحمل الدولة للفارق بين السعر الحقيقي للمنتج أو الخدمة.
- حفظ التوازنات الاجتماعية، تسعى الدولة الى تحقيق التوازن بين طبقات المجتمع وهذا عن طريق تقليص الفوارق في الدخل بما يمكن من الانتعاش الاقتصادي الشامل وتقارب مستويات الدخل لدى أغلب الفئات الاجتماعية المتوسطة والقليلة الدخل.
- تقديم المساعدات المالية للقطاعات الحيوية التي تحتاج دعماً (الزراعة، الصناعة) لتشجيع الاستثمار والعمالة في القطاع الخاص.
- تجد الاعانات مبرراتها لاعتبارات سياسية فدعم الوقود يحظى بشعبية كبيرة لتستفيد شريحة كبيرة من المجتمع ويمكن ان يعتبر في البلدان المنتجة للنفط كتوزيع لريع الغاز والنفط.
- الحد من تقلبات اسعار المواد الاساسية والتصدي لخلل مؤقت في قطاع إنتاجي حيوي (مثل الخبز والزيت والسكر...الخ) تعرض لهزة فجائية، فعند ارتفاع أسعار المواد الأولية لهذا القطاع تتدخل الدولة لتثبيت الأسعار من أجل إبقائها في متناول المستهلك والمنتج على حد سواء.
- شراء السلم الاجتماعي هناك بعد الدوافع السياسية التي يؤدي بالدولة الى خفض أسعار المواد الاستهلاكية الأساسية لإشاعة جوٍّ من الطمأنينة وتمرير حالة الاحتقان القائمة.
- توليد الثروة، عن طريق الاستثمار في الطاقات الشبانية بمنحهم قروض من أجل إنشاء مشاريع استثمارية مبدعة وابتكارية مربحة ومرددة للثروة تعود بالفائدة على الفرد والدولة على حد سواء.

2- استراتيجية الدولة الجزائرية حول الدعم

يقضي الدعم صرف الحكومة أو الهيئات التابعة لها لقيمة مالية من ميزانيتها العمومية لصالح المستهلك أو المنتج أو تخليها عن تحصيل مداخيل جبائية مستحقة (بن شاعة، 2021)، وفي هذا الصدد عملت الجزائر منذ الأيام الأولى للاستقلال على

بذل كل الجهود من أجل التنمية بما في ذلك الزيادة في الإنفاق، حيث قامت بوضع البرامج والخطط من أجل رسم الخطوط العريضة للتنمية وذلك بتبني الاستراتيجيات والسعي لإنجاحها، وكانت أولى المبادرات هي المخططات التنموية من أجل صناعة قوية، اختارت الجزائر الصناعات الأساسية كنموذج للتنمية باعتبارها قاطرة الاستثمارات التي من شأنها أن ترفع إنتاجية بقية القطاعات الأخرى، سميت هذه المرحلة بمرحلة إستراتيجية التنمية المستقلة (عرقوب، 2011). وبعد أزمة 1986 مر الاقتصاد الجزائري بمرحلة انتقالية من الاقتصاد الاشتراكي الى اقتصاد السوق، والتي سميت بمرحلة الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة، واصلت الجزائر مجهوداتها من أجل التنمية بالعديد من البرامج المتتالية والتي منها برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2004/2001)، البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2009/2005)، برنامج الخماسي الثاني (2010/2014) المتعلق بإحداث التنمية البشرية (عرقوب، 2011). رغم كل برامج الدعم التي طبقتها الجزائر منذ الاستقلال سواء في فترة النظام الاشتراكي أو بعدها حافظت الجزائر على السياسة العامة التي تنتهجها تجاه الدعم، والمتمثلة إما في دعم أسعار المواد الواسعة الاستهلاك، سداد وشراء ديون الشركات العمومية، تسديد الديون البنكية للمتعاملين الاقتصاديين الخواص، دعم الأنشطة الإنتاجية من خلال صناديق خاصة، التخلي عن تحصيل الضرائب والرسوم للأنشطة الاستثمارية (بن شاعة، 2021).

- سداد وشراء ديون الشركات العمومية:

من أجل أهداف اقتصادية، واجتماعية مرتبطة بالحفاظ على مناصب الشغل، أصبح سداد وشراء ديون شركات القطاع العام لدى البنوك تقليدا راسخا في الممارسات الحكومية. فكانت المادة 217 من القانون رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري تمنع اشهار إفلاس وتصفية الشركات المملوكة للدولة والجماعات المحلية، لغاية تعديلها جزئياً بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993. كان يتم تطهير ديون مؤسسات القطاع العام عبر منح الخزينة العمومية لقروض للشركات العاجزة بموجب المادتين 34 و35 من قانون المالية لسنة 1970 والتي لم تكن قادرة على تسديدها. تغيرت هذه الممارسة بالتأسيس لأول إطار قانوني لتطهير المؤسسات العمومية بموجب المادة 143 من قانون المالية لسنة 1991، والتي أنشأت ما يسمى بـ «صندوق تطهير المؤسسات العمومية»، كما أن المادة 148 من نفس القانون رخصت للخزينة العمومية بإعادة شراء الديون التي تحوزها البنوك والمؤسسات المصرفية على المؤسسات العمومية، وبموجب المادة 84 من قانون المالية لسنة 2005 أصبحت الاعتمادات المالية المخصصة لتطهير المالي للشركات العمومية يتم إدراجها في قوانين المالية. لم تستمر هذه المبادرات طويلاً حتى تم التراجع عنها بموجب المادة 63 من قانون المالية لسنة 2009 التي رخصت مجددا للخزينة العمومية بإجراء تطهير مالي للمؤسسات والمنشآت العمومية المهددة البنية.

- تسديد الديون البنكية للمتعاملين الاقتصاديين الخواص:

في إطار دعم الفلاحة وتنمية القطاع الفلاحي لجأت الدولة الى تشريع قوانين خاصة بالفلاحين من خلال المادة 37 من قانون المالية التكميلي لسنة 2001. بموجب هذا النص تم منح ترخيص للخزينة العمومية بمعالجة ديون الفلاحين المسجلة عند البنوك وذلك من أجل تمكينهم من إعادة بعث نشاطاتهم واسترجاع قدراتهم التمويلية وقدراتهم على توفير المتطلبات الزراعية للمواطنين. تمت معالجة هذه الديون عن طريق إصدار الخزينة العمومية لسندات لفائدة بنك الفلاحة والتنمية الريفية

(BADR)، بفائدة تقدر ب 6 % سنويا ولمدة عشرين سنة ابتداء من 02 يناير 2001، مع العلم أنه لم يتم تحديد أجل لنهاية سريان هذا الإجراء، وهذا ما يمكن الحكومة للاستعانة بهذه القوانين في أي وقت.

- دعم الأنشطة الإنتاجية من خلال صناديق خاصة:

تستفيد العديد من القطاعات من دعم الحكومة في شكل اعانات مالية مباشرة أو قروض بشروط تفضيلية يتم التكفل بنفقاتها من خلال الصناديق الخاصة المنشأة بواسطة قوانين المالية في، شكل "حسابات تخصيص خاصة" تفتح لدى الخزينة العمومية، وتوضع تحت تصرف الوزير المكلف بالقطاع. فيما يلي أهم عمليات الدعم التي صدرت في هذا الخصوص:

• القطاع الفلاحي

عمدت الدولة الجزائرية الى تخصيص صناديق للتكفل بعملية الدعم الموجه للقطاع الفلاحي والمتمثلة فيما يلي:

- الصندوق الوطني للتنمية الفلاحية (ح ت خ 139-302): بمقتضى المادة 58 من قانون المالية لسنة 2013 أنشأ الصندوق الوطني للتنمية الفلاحية. حدد المرسوم التنفيذي رقم 13-280 المؤرخ في 01 أوت 2013 إيرادات ونفقات هذا الصندوق. حيث تشمل النفقات: تطوير الاستثمار الفلاحي، ترقية الصحة الحيوانية وحماية الصحة النباتية، ضبط الإنتاج الفلاحي.
- الصندوق الوطني للتنمية الريفية (ح ت خ 140-302) بمقتضى المادة 59 من قانون المالية لسنة 2013 أنشأ الصندوق الوطني للتنمية الريفية. حدد المرسوم التنفيذي رقم 13-281 المؤرخ في 01 أوت 2013 إيرادات ونفقات هذا الصندوق. حيث تشمل النفقات: مكافحة التصحر، تنمية الاقتصاد الرعوي والسهوب، التنمية الريفية وتثمين الأراضي عن طريق الامتياز، ودعم مربي المواشي وصغار المستثمرين الفلاحين
- الصندوق الوطني لإعانة الصيد البحري الحرفي وتربية المائيات (ح ت خ 080-302) بمقتضى المادة 144 من قانون المالية لسنة 1994 أنشأ الصندوق الوطني لإعانة الصيد البحري الحرفي وتربية المائيات. حدد المرسوم التنفيذي رقم 95-173 المؤرخ في 24 جوان 1995 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-214 المؤرخ في 09 جوان 2013 الإيرادات ونفقات هذا الصندوق. حيث تشمل النفقات الإعانات المقدمة لترقية الصيد البحري وتربية المائيات، والإعانة المالية المقدمة للبحارة الصيادين خلال فترة الراحة البيولوجية.

• قطاع الطاقة:

تم عمليات الدعم على مستوى قطاع الطاقة من خلال عدة تدابير ومن أهمها ما يلي:

- الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة والطاقات المتجددة والمشاركة (ح ت خ 131-302) بمقتضى المادة 108 من قانون المالية لسنة 2015. حدد المرسوم التنفيذي رقم 15-319 المؤرخ في 13 ديسمبر 2015، المعدل والمتمم، إيرادات ونفقات هذا الصندوق. حيث نجد من بين نفقات هذا الصندوق، منح قروض بدون فوائد والممنوحة للاستثمارات ذات الفعالية الطاقوية وغير المسجلة في برنامج التحكم في الطاقة، منح ضمانات على القروض المنجزة لدى البنوك والمؤسسات المالية، منح العلاوات بعنوان تنويع انتاج الكهرباء: في إطار تنويع مصادر انتاج الطاقة

الكهربائية، وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 13-218 المؤرخ في 18 جوان 2013 المعدل والمتمم، يستفيد منتجو الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة والهجنة من علاوات عن طريق بيع الكهرباء التي ينتجها بتسعيرة الشراء المضمونة. تمثل هذه العلاوات الدخل الذي يمكن أن يغطي التكاليف الإضافية الناجمة عن انتاج الكهرباء المتجددة أو الإنتاج المشترك مع ضمان مردود مالي لمنشأة الإنتاج بفضل تسعيرة الشراء المضمونة المطبقة عليها.

● قطاع الصناعة:

يعتبر الصندوق الوطني لدعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية (ح ت خ 124 - 302) أهم آلية لدعم الصناعة في الجزائر، والذي تم إنشاؤه بموجب المادة 118 من قانون المالية لسنة 2015. تم دمج كل صندوق دعم الاستثمار، صندوق ترقية التنافسية الصناعية، والصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا الصندوق. حدد المرسوم التنفيذي رقم 16 - 163 المؤرخ في 2 جوان 2016 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18 - 169 المؤرخ في 26 جوان 2018، قائمة إيرادات ونفقات هذا الصندوق. تشمل نفقات هذا الصندوق: دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دعم الاستثمار، وترقية التنافسية الصناعية.

● قطاع السياحة:

يعتبر صندوق دعم الاستثمار وترقية ونوعية الأنشطة السياحية (ح ت خ 057 - 302) أهم آلية لدعم السياحة في الجزائر، والذي تم إنشاؤه بموجب المادة 70 من قانون المالية لسنة 2008، حيث حل محل صندوق تخصيص المساهمة للترقية السياحية الذي تم إنشاؤه بموجب المادة 117 من قانون المالية لسنة 1989. حدد المرسوم التنفيذي رقم 90 - 112 المؤرخ في 17 ابريل 1990 المعدل والمتمم إيرادات ونفقات هذا الحساب. يمول الصندوق النفقات المرتبطة بالترقية السياحية، وكل النفقات الأخرى المرتبطة بدعم إنجاز مشاريع الاستثمار السياحي.

● قطاع التصدير:

يتم دعم التصدير بواسطة الصندوق الخاص بترقية الصادرات (ح ت خ 084 - 302) الذي تم إنشاؤه بالمادة 195 من قانون المالية لسنة 1995. حدد المرسوم التنفيذي رقم 96 - 205 الممضي في 05 يونيو 1996 المعدل والمتمم كفاءات تسير هذا الصندوق. يتم تشجيع الصادرات بالتكفل بجزء من تكاليف المصدرين سواء في مرحلة البحث عن الأسواق أو في عملية التصدير ذاتها.

● تخفيض نسب الفائدة وضمان قروض القطاع الخاص لدى البنوك:

تتم عملية تخفيض نسب الفائدة وضمان القروض الخاص لدى البنوك عبر عدة آليات وهي كالآتي:

- تخفيض نسبة الفائدة على القروض: يشمل ذلك خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تنص المادة 86 من قانون المالية لسنة 2005، والمرسوم التنفيذي رقم 319 - 06 المؤرخ في 18 سبتمبر 2006 المعدلين والمتممين على يتم دفع التخفيض من الخزينة العمومية لمؤسسة الاقتراض من خلال حساب التخصيص الخاص 062 - 302 الذي عنوانه " تخفيض نسبة الفائدة على الاستثمار."

- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة Le Fonds de garantie des Crédits aux PME (FGAR): تم إنشاؤه بموجب مرسوم تنفيذي رقم 373 - 02 مؤرخ في 11 نوفمبر 2002 ، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 193 - 17 المؤرخ في 11 جوان 2017 يهدف الصندوق الى ضمان قروض الاستثمار المتحصل عليها من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم الضمان على القروض الممنوحة من قبل البنوك والمؤسسات المالية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في مجال إنشاء المؤسسات، تجديد التجهيزات، توسعة نشاط المؤسسات، أخذ مساهمات، المرافقة ولاسيما في عمليات التصدير. يؤدي الصندوق كذلك التعويضات المتعلقة بتغطية القروض محل الضمان غير المستوفاة.
- صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة La Caisse de Garantie des Crédits d'Investissement: تم إنشاؤه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 134 - 04 المؤرخ في 19 أبريل 2004 والمتضمن القانون الأساسي لهذا الصندوق. وهو عبارة عن شركة ذات أسهم برأسمال يقدر ب 30 مليار دينار. يهدف الصندوق الى ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعنوان تمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها وتجديدها. تم تسقيف مستوى القروض القابلة للضمان ب 250 مليون دينار. تخص المخاطر المغطاة من الصندوق، عدم تسديد القروض الممنوحة، التسوية أو التصفية القضائية.
- التخلي عن تحصيل الضرائب والرسوم للأنشطة الاستثمارية : تضم المنظومة التشريعية الضريبية على ما لا يقل عن 490 إعفاء جبائي، وأهم النصوص المنشئة لإعفاءات ضريبية متعلقة بالاستثمار هي تلك الإعفاءات الضريبية والجمركية لترقية الاستثمار وأهم إطار قانوني في هذا المجال هو القانون رقم 09 - 16 المؤرخ في 3 غشت 2016 المتعلق بالاستثمار، والذي واصل إقرار الامتيازات المنصوص عليها منذ أول قانون لترقية الاستثمار لعام 1993 يمنح هذا النص على الخصوص الإعفاء من الحقوق الجمركية والرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، ومن الضريبة على الأرباح إضافة الى الإعفاء أو التخفيض من ضرائب ورسوم أخرى. تشمل كذلك الامتيازات الضريبية المتعلقة بالاستثمار تلك الخاصة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية NESDA (ANSEJ سابقاً)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، والأنظمة الجبائية التفضيلية للصناعات التركيبية المعروفة باسم "SKD و CKD".

3- الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية

أولاً: تعريفها

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA) هي هيئة حكومية ذات طابع خاص، تتمتع بشخصية معنوية واستقلالية مالية، تتبع لسلطة وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة. تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية الى ترقية نظام بيئي للمقاولاتية الذي يحفز على إنشاء، تمويل وتطوير المؤسسات المصغرة عالية الأداء، ذات صمود وتخلق قيمة مضافة مستدامة للمواطنين وللوطن. كانت معروفة سابقاً باسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أنشئت عام 1996. اسندت لها في بداياتها مهمة تسيير جهاز تشجيع ودعم ومرافقة إنشاء المؤسسات. هذا الجهاز الذي كان موجه للشباب العاطل عن العمل والذي تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة والحاملين لأفكار مشاريع تمكّنهم من خلق مؤسسات (الأوس ورج الله، 2023)

ثانياً: الهياكل الوطنية (الجريدة الرسمية، العدد 52 سنة 1996):

تغطي شبكة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كامل تراب الوطن وذلك عبر وكالاتها الولائية الواحد والخمسين وكالة (51)، وفروعها المتواجدة في الدوائر الكبرى والبالغ عددهم (171) فرع محلي، كما أنها تتواجد كذلك بالجامعات والمراكز الجامعية عبر فضاء دار المقاولاتية، والتي تم تغيير تسميتها في 22 جوان 2023، الى مراكز تطوير المقاولاتية وهي عبارة عن هياكل تم إنشاؤها في كل مؤسسة جامعية جزائرية كجزء من البرنامج الحكومي لتشجيع المقاولاتية في الوسط الجامعي هذه المراكز هي مساحات مخصصة لتعزيز المقاولاتية، مما يوفر للطلاب المقاولين بيئة مواتية لتحقيق أفكارهم ومشاريعهم التجارية. وهي مجهزة بالموارد والمرافق الحديثة لدعم تنمية مهارات الطلاب في المقاولاتية.

ثالثاً: دورها ومهامها (الجريدة الرسمية، العدد 52 سنة 1996):

- تؤدي الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية العديد من المهام والأدوار ومن أهمها ما يلي:
- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
 - تسيير وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، حدود الغلاف الذي يضعه الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
 - تزويد الشباب أصحاب أفكار المشاريع بكافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم.
 - تقديم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض وذلك من خلال الوساطة والمرافقة وتطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز (بنوك، مصالح الضرائب، صناديق الضمان الاجتماعي).
 - تطوير الشراكة مع مختلف القطاعات لتحديد فرص الاستثمار (مصالح النقل، مصالح البيئة، مصالح البلدية.. الخ).
 - ضمان تكوين الشباب ودعم معارفهم في تقنيات إنجاز وتسيير المشاريع وطرق التشغيل والتوظيف الأولى.
 - تكوين حاملي المشاريع حول اهم المهارات المتعلقة بالمقاولاتية من الجانب النظري والعملية.
 - مرافقة حاملي المشاريع عبر مختلف مراحل انشاء المؤسسة المصغرة.
 - القيام بإنجاز دراسة الجدوى لحساب الشباب ذوي المشاريع والقيام بإنجاز القوائم النموذجية الخاصة بالتجهيزات الخاصة بالمشروع
 - دعم حاملي المشاريع وتمويل انشاء وتوسيع المؤسسات المصغرة.
 - تبليغ الشباب أصحاب المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي تمنحها الوكالة وبالامتيازات الأخرى التي يتحصلون عليها.
 - تقوم بمتابعة الاستثمارات المنجزة من قبل الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بالإنجاز..
 - مرافقة الشباب المستحدث للمؤسسات في الميدان لتجاوز كل العقبات التي تكبح الاستثمار.

- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصادياً واجتماعياً.

رابعاً: التنظيم والتسيير والعمل

يسير الوكالة مجلس التوجيه ويديرها مدير عام عن طريق الاقتراح والمصادقة من طرف مجلس التوجيه والذي يتكون من الأعضاء الآتين (الجريدة الرسمية، العدد 52 سنة 1996):

- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة
 - ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية
 - ممثل الوزير المكلف بالصناعة
 - ممثلان عن الوزير المكلف بالمالية
 - ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية
 - ممثل الوزير المكلف بالتجارة
 - ممثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة.
 - ممثل الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
 - الأمين الدائم لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح اياها الشباب ذوو المشاريع أو ممثله.
 - رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله
 - ممثلان عن منظمات الشباب ذوي المشاريع الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.
- يتولى المدير العام أمانة المجلس، كما يعين رئيس المجلس بالانتخاب من طرف أعضاءه لمدة سنة واحدة، تنقضي مدة عضوية المجلس بعد تعيينه من طرف الوزير المكلف بالتشغيل لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

خامساً: شروط الاستفادة من الدعم

يستفيد من اعانة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية صاحب المشروع الذي يستوفي الشروط الآتية:

- أن يتراوح عمر الشخص ما بين 18 و55 سنة.
- أن يكون ذا شهادة أو تأهيل مهني و/أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أية وثيقة مهنية أخرى.
- أن يتابع التكوين المقدم له عن طريق مراكز تطوير المقاولاتية.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد.

سادساً: صيغ التمويل:

- التمويل الذاتي: أين يقدم حامل المشروع 100% من مبلغ الاستثمار.
- التمويل الشئائي: أين يقدم كل من حامل المشروع والوكالة 50% من مبلغ الاستثمار.
- التمويل الثلاثي: أين يقدم حامل المشروع مبلغاً يتراوح من 5 إلى 15% من قيمة الاستثمار، وتقدم الوكالة من 15 إلى 25% من المبلغ، ويتكفل البنك بـ 70% من مبلغ الاستثمار الكلي.

سابعاً: الامتيازات الممنوحة:

أولاً: في مرحلة إنجاز المشروع

- منح قروض يمكن أن تصل الى 10 ملايين دينار حسب طبيعة النشاط (يحدد ذلك خلال دراسة الجدوى المعدة بالاتفاق بين صاحب المشروع والمستشار المرافق).
 - قيمة القرض الممنوح من طرف الوكالة والمشكل للتركيبة المالية للمشروع من دون فائدة.
 - إمكانية الاستفادة من قرض إضافي حسب متطلبات المشروع خاص بالحل والسيارة المتنقلة أو مكاتب جماعية.
 - فترة سداد القروض الى غاية 13 سنة كاملة
 - الاستفادة من معدل مخفض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المؤسسة.
 - الإعفاء الكلي من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.
 - الإعفاء الكلي من دفع رسوم نقل الملكية على المكتسبات العقارية المحدثّة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- ثانياً: في مرحلة الاستغلال
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة (03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع، ابتداءً من تاريخ إتمامها.
 - الإعفاء الكلي ولمدة (03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع، ابتداءً من تاريخ استغلالها من الضريبة الجزائية الوحيدة IFU أو الخضوع للنظام الضريبي الحقيقي حسب القوانين السارية المفعول.
 - عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة أعلاه، يمكن تمديدتها لسنتين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أولاً: النشأة

تولد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من رحم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية سنة 1994 بعدما كان أحد مصالحها يتكفل بمهمة التأمين عن البطالة، واكتسب صفة مؤسسة عمومية مستقلة للضمان الاجتماعي كأحد صناديق الضمان الاجتماعي الى جنب الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء (CASNOS) وذلك تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (وزارة العمل والحماية الاجتماعية سابقاً)، تابع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مهامه في التخفيف من الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم بالقطاع الاقتصادي بعد أن أسس الوكالات الولائية سنة 1997، ووفقاً لمخطط التعديل الهيكلي الذي انتهجته الدولة الجزائرية آن ذاك تم تكليف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمهام جديدة خوّلة له من طرف السلطات العمومية والتي على رأسها تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية بتعويض البطالة، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه 189.830* عاملاً مسجلاً من مجموع 201.505 مسجلاً، أي ما نسبته 94 % .

بلغ عدد المستفيدين الذين تم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة أو بقاءهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفيه 5.275 مستفيداً، كما سجل الصندوق أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999 التي ساهمت بتنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، ومن ثم بدء منحى الانتساب في التقلص فلبأت الدولة الى إجراءات احتياطية انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدميهم تم توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن، بهذا تم تسجيل النتائج الآتية:

- أكثر من 11.583 بطالا تم تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل
- أكثر من 2.311 بطالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة
- أكثر من 12.780 بطالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية

منذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين لإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدججة في إجراءات ترقية التشغيل، بالإضافة الى أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أقدم كذلك بالمشاركة في كبح موجة البطالة بتنفيذ لجهاز دعم إحداث النشاط من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين (30) و(50) سنة

ثانياً: تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هو أحد صناديق الدولة الناشطة في مجال الضمان الاجتماعي، بالإضافة الى أنه هيئة عمومية جزائرية ذات طابع خاص أنشئ في سنة 1994 لمساعدة الفئة التي فقدت مناصب عملها لأسباب اقتصادية وبشكل لا إرادي، وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في إجراءات إنشاء المؤسسات المصغرة أو عن طريق التكوين أو التحويل، كما أن الصندوق في وقتنا هذا انتقل من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والتقليص من حجم البطالة.

ثالثاً: الإطار القانوني للصندوق

فيما يخص القانون قانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادر في 27 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 07 جويلية 1994).

القرار الصادر في 25 ذي الحجة عام 1416 هـ الموافق لـ 13 ماي 1996، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 52 الصادرة في 27 ربيع الثاني عام 1417 هـ 11 سبتمبر 1996).

المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 24 شوال 1419 هـ الموافق لـ 10 فيفري 1999، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة في 27 شوال عام 1419 هـ الموافق لـ 13 فيفري 1999).

المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 18 ذو القعدة عام 1424 هـ الموافق لـ 11 جانفي 2004).

المرسوم التنفيذي رقم 10-129 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1431 هـ الموافق لـ 29 أبريل 2010، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 30 الصادرة في 20 جمادى الأولى عام 1431 هـ الموافق لـ 05 ماي 2010).

القرار الصادر في 03 رمضان عام 1438 هـ الموافق لـ 29 ماي 2017، المتعلق بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 61 الصادرة في 2 صفر عام 1439 هـ 22 أكتوبر 2017).

المرسوم التنفيذي رقم 22-45 المؤرخ في 16 جمادى الثانية عام 1443 هـ الموافق لـ 19 جانفي 2022، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة في 17 جمادى الثانية عام 1443 هـ الموافق لـ 20 جانفي 2022).

فيما يخص نظام التأمين عن البطالة:

المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 21 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 01 جوان 1994).

المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 26 ماي 1994 يحدد التقاعد المسبق (الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 21 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 01 جوان 1994).

المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 26 ماي 1994 يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية (الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 21 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 01 جوان 1994).

المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 27 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 07 جويلية 1994).

المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المحدد مدّة التكفل وطرق حساب تعويض التأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 27 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 07 جويلية 1994).

القانون رقم 98-07 المؤرخ في 09 ربيع الثاني عام 1419 هـ الموافق لـ 02 أوت 1998 المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذو الحجة عام 1414 هـ الموافق لـ 26 ماي 1994، الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية (الجريدة الرسمية رقم 57 الصادرة في 12 ربيع الثاني عام 1419 هـ الموافق لـ 05 أوت 1998).

المرسوم التنفيذي رقم 2000-50 المؤرخ في 28 ذي القعدة عام 1420 هـ الموافق لـ 04 مارس 2000، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 المعدل والمتمم الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 10 الصادر في 29 ذو القعدة عام 1420 هـ الموافق لـ 05 أوت 2000).

المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 صفر عام 1427 هـ الموافق لـ 27 مارس 2006 يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية (الجريدة الرسمية رقم 19 الصادرة في 29 صفر عام 1427 هـ الموافق لـ 29 مارس 2006).

المرسوم رقم 06-339 المؤرخ في 2 رمضان عام 1427 هـ الموافق لـ 25 سبتمبر 2006 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 60 الصادرة في 4 رمضان عام 1427 هـ الموافق لـ 27 سبتمبر 2006).

فيما يخص جهاز دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (55) سنة:

المرسوم التنفيذي رقم 89-09 المؤرخ في أول رجب عام 1409 هـ الموافق لـ 07 فيفري 1989 يتضمن كفاءات تحديد المناطق الواجب ترقيتها في إطار المادة 51 من القانون رقم 87-03 المؤرخ في 27 جانفي 1989 والمتعلق بالتهيئة العمرانية. (الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة في 2 رجب عام 1409 هـ الموافق لـ 8 فيفري 1989).

المرسوم التنفيذي رقم 91-321 المؤرخ في 5 ربيع الأول عام 1412 هـ الموافق لـ 14 سبتمبر 1991 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 89-09 المؤرخ في أول رجب عام 1409 هـ الموافق لـ 07 فيفري 1989 يتضمن كفاءات تحديد المناطق الواجب ترقيتها في إطار المادة 51 من القانون رقم 87-03 المؤرخ في 27 جانفي 1987 والمتعلق بالتهيئة العمرانية. (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 16 ربيع الأول عام 1412 هـ الموافق لـ 25 سبتمبر 1991).

القرار الوزاري المشترك الصادر في أول ربيع الثاني عام 1412 هـ الموافق لـ 9 أكتوبر 1991 يحدد قائمة البلديات الواجب ترقيتها (الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة في 24 رجب عام 1412 هـ الموافق لـ 29 جانفي 1992).

المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 7 ذو القعدة عام 1424 هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 2003).

المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 18 ذو القعدة عام 1424 هـ الموافق لـ 11 جانفي 2004).

المرسوم التنفيذي رقم 03-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة وتحديد قانونه الأساسي (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 18 ذو القعدة عام 1424 هـ الموافق لـ 11 جانفي 2004).

القانون رقم 21-04 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1425هـ الموافق لـ 29 ديسمبر 2004م يتضمن قانون المالية لسنة 2005 (الجريدة الرسمية رقم 85 الصادرة في 18 ذو القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2004).

المرسوم التنفيذي رقم 470-05 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1426هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2005 يحدد كفاءات تطبيق المزايا الجبائية والجمركية الممنوحة للاستثمارات المنجزة من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 81 الصادرة في 12 ذو القعدة عام 1426 هـ الموافق لـ 14 ديسمبر 2005).

القانون رقم 16-05 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1426هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 2005 يتضمن قانون المالية لسنة 2006 (الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة في 15 ذو الحجة عام 1426 هـ الموافق لـ 15 جانفي 2006).

المرسوم التنفيذي رقم 485-06 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1427 هـ الموافق لـ 23 ديسمبر 2006 يحدد كفاءات تسير حساب التخصيص الخاص رقم 302-089 الذي عنوانه " الصندوق الخاص بتنمية مناطق الجنوب " (الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 4 ذو الحجة عام 1427 هـ الموافق لـ 24 ديسمبر 2006).

المرسوم التنفيذي رقم 486-06 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1427 هـ الموافق لـ 23 ديسمبر 2006 يحدد كفاءات تسير حساب التخصيص الخاص رقم 302-089 الذي عنوانه " الصندوق الخاص بالتنمية الاقتصادية للهضاب العلى ا " (الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 4 ذو الحجة عام 1427 هـ الموافق لـ 24 ديسمبر 2006).

القانون رقم 24-06 المؤرخ في 06 ذي الحجة 1427هـ الموافق لـ 26 ديسمبر 2006 يتضمن قانون المالية لسنة 2007 (الجريدة الرسمية رقم 85 الصادرة في 7 ذو الحجة عام 1427 هـ الموافق لـ 27 ديسمبر 2006) - المادة (75) المتعلقة بتعديل المادة (54) من قانون المالية لسنة 2005

المرسوم الرئاسي رقم 156-10 المؤرخ في 7 رجب عام 1431 هـ الموافق لـ 20 جوان 2010 يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف

البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 10 رجب عام 1431 هـ الموافق لـ 23 جوان 2010).

المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 7 رجب عام 1431 هـ الموافق لـ 20 جوان 2010 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 10 رجب عام 1431 هـ الموافق لـ 23 جوان 2010).

القرار المؤرخ في 10 صفر عام 1432 هـ الموافق لـ 15 جانفي يحدد تنظيم وسير لجنة الالتقاء والاعتماد والتمويل للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا كفاءات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الاستثمارات للبطالين ذوي المشاريع (الجريدة الرسمية رقم 20 الصادرة في 25 ربيع الثاني عام 1432 هـ الموافق لـ 30 مارس 2011).

المرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 هـ الموافق لـ 6 مارس 2011 يتم المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 14 الصادرة في أول ربيع الثاني عام 1432 هـ الموافق لـ 6 مارس 2011).

المرسوم التنفيذي رقم 11-104 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 هـ الموافق لـ 6 مارس 2011 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 14 الصادرة في أول ربيع الثاني عام 1432 هـ الموافق لـ 6 مارس 2011).

القرار المؤرخ في 25 جمادى الثانية عام 1433 هـ الموافق لـ 17 ماي 2012 يحدد تنظيم وسير اللجنة الوطنية للطعن للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا كفاءات دراسة ومضمون ملفات الطعن المتعلقة بمشاريع الاستثمارات للبطالين ذوي المشاريع (الجريدة الرسمية رقم 57 الصادرة في أول ذو الحجة عام 1433 هـ الموافق لـ 17 أكتوبر 2012).

المرسوم التنفيذي رقم 13-126 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1434 هـ الموافق لـ 6 أبريل 2013 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 19 الصادرة في 6 جمادى الثانية عام 1432 هـ الموافق لـ 17 أبريل 2013).

المرسوم التنفيذي رقم 13-254 المؤرخ في 23 شعبان عام 1434 هـ الموافق لـ 7 جويلية 2013 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 35 الصادرة في 28 شعبان عام 1434 هـ الموافق لـ 7 جويلية 2013).

القرار المؤرخ في 3 رمضان عام 1438 هـ الموافق لـ 29 ماي 2017 يحدد تنظيم وسير لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا كفاءات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الاستثمارات للبطالين ذوي المشاريع (الجريدة الرسمية رقم 67 الصادرة في 26 صفر عام 1439 هـ الموافق لـ 15 نوفمبر 2017).

المرسوم التنفيذي رقم 18-192 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1439 هـ الموافق لـ 22 جويلية 2018 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 9 ذو القعدة عام 1439 هـ الموافق لـ 22 جويلية 2018).

المرسوم الرئاسي رقم 19-58 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1440 هـ الموافق لـ 2 فيفري 2019 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 10 الصادرة في 5 جمادى الثانية عام 1440 هـ الموافق لـ 10 فيفري 2019).

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 رمضان عام 1443 هـ الموافق لـ 28 أبريل 2022 يحدد كفاءات التكفل بتمويل ومنح المساعدات والامتيازات لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمس وخمسين (55) سنة (الجريدة الرسمية رقم 35 الصادرة في 23 شوال عام 1443 هـ الموافق لـ 24 ماي 2022).

فيما يخص الإجراءات والتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل:

القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل (الجريدة الرسمية رقم 80 الصادرة في 20 ذي القعدة عام 1427 هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006).

المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 هـ الموافق لـ 5 ديسمبر 2007 يحدد مستوى وكفاءات منح الامتيازات المنصوص عليها القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل (الجريدة الرسمية رقم 77 الصادرة في 29 ذو القعدة عام 1428 هـ الموافق لـ 9 ديسمبر 2007).

الأمر رقم 09-01 مؤرخ في 29 رجب عام 1430 هـ الموافق لـ 22 جويلية 2009 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009. المادة 106 منه (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 4 شعبان عام 1430 هـ الموافق لـ 26 جويلية 2009)

المرسوم التنفيذي رقم 10-71 مؤرخ في 15 صفر عام 1431 هـ الموافق لـ 31 جانفي 2010 يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل (الجريدة الرسمية رقم 09 الصادرة في 18 صفر عام 1431 هـ الموافق لـ 3 فيفري 2010).

القانون رقم 11-11 المؤرخ في 16 شعبان عام 1432 هـ الموافق لـ 18 جويلية 2011 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011 (الجريدة الرسمية رقم 40 الصادرة في 18 شعبان عام 1432 هـ الموافق لـ 20 جويلية 2011).

النصوص مختلفة:

القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في 24 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 5 جويلية 1983)،

القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد (الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في 24 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 5 جويلية 1983)

القانون رقم 83-15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في 24 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 5 جويلية 1983).

القانون 99-10 المؤرخ 3 شعبان عام 1420 هـ الموافق لـ 11 نوفمبر 1999 يعدل ويتم القانون رقم 83-15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 80 الصادرة في 6 شعبان عام 1420 هـ الموافق لـ 14 نوفمبر 1999).

المرسوم التنفيذي رقم 04-114 المؤرخ في 23 صفر عام 1425 هـ الموافق لـ 13 أبريل 2004 يحدد كفاءات التمثيل والتعيين وكذا قواعد سير لجان الطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 25 الصادرة في أول ربيع الأول عام 1425 هـ الموافق لـ 21 أبريل 2004)

رابعاً: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

أ- التعويض عن البطالة (آيت بلقاسم، 1998)

شروط الاستفادة من نظام التعويض عن البطالة بالنسبة للمستخدم:

بمقتضى أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتعين على المستخدم استيفاء التزامين هما:

- ضبط اشتراكات الضمان الاجتماعي بإدراج ضمن ملف الالتحاق شهادة تحيين أو تحصيل، عند انعدامها، الاستحقاقات حسب الشروط المقررة في الأحكام السارية المفعول.

- استيفاء مساهمة فتح الحقوق لكل عامل أجير.

حساب مجموع المساهمة:

يحسب مبلغ مساهمة فتح الحقوق على أساس 80 بالمائة من أجر شهر واحد عن كل سنة أقدمية على أن يكون الحد الأقصى اثنتي عشر (12) شهراً وأقدمية لا تتجاوز ثمانية عشر (18) سنة.

مساهمة فتح الحقوق غير واجبة الأداء خلال السنوات الثلاثة الأولى من الأقدمية، ما يعني أن المستخدم غير ملزم بدفع مستحقات ذات المساهمة لكل عامل أجير ذو أقدمية تعادل أو تقل عن ثلاث (03) سنوات.

كما وتحسب مساهمة فتح الحقوق كالتالي:

- تسدّد نسبة 80 % من الأجر الشهري لكل فترة عمل تزيد عن (06) أشهر وتقلّ أو تعادل سنة واحدة
- تسدّد مساهمة فتح الحقوق بنسبة 40 % من الأجر الشهري لكل فترة عمل تتراوح ما بين يوم واحد (1) وستة (6) أشهر في السنة

الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالنسبة للمستخدم:

- يضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحت تصرف مستخدم القطاع الاقتصادي العمومي والخاص المساعدات والامتيازات الآتية:
- توفير معلومات حول كفاءات التّكفل بالأجراء المسرحين بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية عند تسريح العمال أو توقيف نشاطاتهم.
- تكوين ملفّ التسريح لأسباب اقتصادية بموافقة المستخدم المعني بالمطبوعات اللازمة.
- إمكانية إعداد سجلّ استحقاقات مساهمة فتح الحقوق بدون فوائد عند التزام المستخدم بالتسديد في غضون خمسة عشر (15) شهراً.
- الإعفاء من مساهمة فتح الحقوق عندما تقلّ أو تعادل أقدمية الأجراء ثلاث (03) سنوات.

شروط الاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة بالنسبة للعامل المسرح:

- للاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة، يتعيّن على الأشخاص الذين فقدوا منصب عملهم لأسباب اقتصادية وبصفة لا إرادية أن تتوفر فيهم الشروط التالية:
- حيازة عقد عمل مدّة غير محدّدة.
- الانخراط في الضمان الاجتماعي لفترة متعاقبة لا تقلّ عن ثلاث (03) سنوات.
- الانخراط واستيفاء اشتراكات نظام التأمين عن البطالة منذ ما لا يقلّ عن ستة (06) أشهر قبل توقّف علاقة العمل.
- الإدراج ضمن القائمة الإسمية للأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية مؤثّر عليها وجوبا من طرف مفتش العمل المؤهل إقليمياً.
- عدم رفض منصب عمل أو تكوين لإعادة التّأهيل.
- عدم الاستفادة من دخل نشاط مهني آخر.
- التسجيل كطالب عمل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة منذ ما لا يقلّ عن شهرين.
- الإقامة بالجزائر.
- وفي حال استيفاء الشروط يلتزم الأجير السابق المحال على نظام التأمين عن البطالة بـ:

- تقديم شهادة عدم العمل لمصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مستخرجة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل في الفترة الممتدة ما بين الخامس عشر (15) والخامس والعشرون (25) من كل شهر ولا يحق لأي شخص آخر التأشير عليها إلا في حالات قاهرة مقررة بمقتضى القانون.
- عدم الجمع مع دخل نشاط آخر فلا يحق للمستفيد من التأمين عن البطالة جمع تعويض التأمين عن البطالة بدخل نشاط آخر مأجور أو غير مأجور.
- في حالة التقادم يفقد حق الاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة من لم يودع شهادة عدم العمل لدى مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خلال اثنتي عشر (12) شهرا.
- في حالة العودة إلى العمل أو استعادة نشاط مأجور أو غير مأجور يتعين على المستفيد من التأمين عن البطالة التصريح لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب.).

الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالنسبة للأجير:

يستفيد الأشخاص المحالين على نظام التأمين عن البطالة من مجموعة من الامتيازات يقدمها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمتمثلة في:

● مدة التكفل:

- يتم حساب فترة التكفل بناء على أقدمية كل بطل.
- حددت بشهرين عن كل سنة أقدمية تم قضائها عند آخر مستخدم.
- لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تقل عن فترة 12 شهرا أو أكثر من 36 شهرا.
- فترة العمل التي تفوق ستة "06" أشهر تعتبر بمثابة أقدمية تعطي لصاحبها الحق للاستفادة منحة التأمين عن البطالة لمدة شهرين.
- فترة العمل التي تساوي أو تقل عن ستة أشهر تمنح لصاحبها منحة لشهر واحد.
- توزع فترة التكفل على أربع فترات متساوية.

● التعويضات:

يحسب تعويض التأمين عن البطالة بناء على الأجر المرجعي المساوي لنصف المبلغ المحصل عليه بجمع معدل الأجر الشهري الخام للاثني عشر "12" شهراً الأخيرة مع الأجر القاعدي الوطني المضمون.

الأجر المرجعي هو معدل الأجر الشهري يضاف إليه الأجر القاعدي الوطني المضمون على اثنان.

تقسم فترات التكفل إلى أربع مراحل تنازلياً بحيث تنخفض نسبة التعويض التأمين عن البطالة من فترة إلى أخرى.

- الفترة الاولى: 100 بالمائة من الأجر المرجعي.
- الفترة الثانية: 80 بالمائة من الأجر المرجعي.

- الفترة الثالثة: 60 بالمائة من الأجر المرجعي.
- الفترة الرابعة: 50 بالمائة من الأجر المرجعي.

● الحقوق في مزايا الضمان الاجتماعي:

خلال فترة التكفل: المستفيد من التأمين عن البطالة له الحق في التأمين عن المرض والتأمين عن الامومة، المنح العائلية، التسجيل لدى نظام التقاعد خلال فترة التكفل به من طرف نظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط. وفي حالات أخرى المنحة عن الوفاة لفائدة ذوي الحقوق.

بعد انقضاء فترة التكفل: بعد انقضاء فترة التكفل، وخلال مدة زمنية تقدر بسنة، المستفيد منحة التأمين عن البطالة والذي لم يتمكن من الحصول على منصب عمل، يواصل الاستفادة من خدمات، التأمين عن المرض فقط

● الواجبات:

يتعين على المستفيد منحة البطالة أن يلتزم بعدة واجبات لكي يحافظ على حقوق التكفل وذلك عن طريق تقديم شهادة بدون عمل بصفة دورية، كما يجب عليه استخراج بطاقة طالب شغل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وتقديمها لمصالح الصندوق في الفترة الممتدة بين 15 إلى 25 من كل شهر. بالإضافة الى أنه لا يسمح بالتسجيل إلا للمعني بالأمر شخصياً، إلا استثنائياً عند الضرورة القصوى، وفقاً لما تنص عليه القوانين المعمول بها. ويمنع الجمع بين منحة التأمين عن البطالة مع منحة أخرى وأي مصدر آخر للدخل، على المستفيد إعلام مصالح الصندوق عن أي نشاط مأجور أو غير مأجور يقوم به (التصريح بالعودة إلى العمل)

ب- جهاز تشجيع ودعم ترقية التشغيل (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، 2010)

يهدف هذا القانون إلى وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين في القطاع الاقتصادي ويمكن تمديد هذه الأحكام عن طريق التنظيم إلى المستخدمين في قطاعات أخرى باستثناء المستخدمين العاملين في نشاطات التنقيب والإنتاج في ميدان المحروقات كما لا تطبق امتيازات القانون في حالة تشغيل أجانب لا يقيمون بصفة فعلية واعتيادية ودائمة.

الامتيازات الممنوحة في إطار تشجيع ودعم ترقية التشغيل:

● الإعفاء من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي:

- يستفيد المستخدم من تخفيض في حصة صاحب العمل عند الاشتراك في الضمان الاجتماعي عن كل طالب عمل يتم تشغيله حيث يكون مصرح به لمدة 12 شهراً على الأقل لدى الضمان الاجتماعي ويستفيد المستخدم من هذا التخفيض مادامت علاقة العمل قائمة وفي حدود ثلاث سنوات (3) كحد أقصى على أن يكون طالبي العمل مسجلين بانتظام لدى وكالة التشغيل الوطنية.
- يمنح تخفيض أهم للمستخدم الذي يشغل طالبي عمل مبتدئين.

- في حالة انتهاء علاقة العمل بسبب يعود إلى العامل ويتم استخلافه بعامل آخر يستفيد المستخدم من الامتيازات الممنوحة إلى غاية انقضاء المدة المنصوص عليها.
- ولا يخول الحق الاستفادة من امتيازات خفض من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي في الحالات التالية:
- كل تشغيل يعقب تقليصا غير قانونيا في عدد العمال.
- في حالة انتهاء علاقة العمل قبل المدة الدنيا المحددة يتم استرداد الامتيازات إلا إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب قوة قاهرة أو بسبب يعود إلى العامل نفسه.
- كل استخلاف لعامل يتم تسريحه تعسفيا أو بعد انتهاء الحق في التخفيضات المنصوص عليها لا يخول الحق من الاستفادة من الامتيازات.
- يستفيد صاحب العمل من خفض حصته في حالة التوظيف لمدة لا تقل عن إثني عشر (12) شهرا بالنسب التالية:

* 20% من حصته بالنسبة لطالبي العمل.

* 28% من حصته بالنسبة لطالبي العمل الأوائل.

* 36% بالنسبة لطالبي العمل بنواحي الهضاب العلى ا والجنوب.

مثال: تطبيق مستويات التخفيض المختلفة (مدة التوظيف 12 شهرا أو أكثر)

نسبة مساهمة صاحب العمل	مستويات التخفيض واستحقاقات أصحاب العمل	حصة صاحب العمل	متوسط الراتب (SMM) الشهري	مستويات التخفيض المختلفة
دج 4 000	دج 1 000 والمقدرة 20%	والمقدرة 25% دج 5 000	دج 20 000	طالب عمل سبق له العمل
دج 3 600	دج 1400 والمقدرة 28%			طالب العمل أولى
دج 3 200	دج 1800 والمقدرة 36%			طالبي العمل بالهضاب العليا والصحراء

من إعداد الباحث من مستخلص دليل الإجراءات الخاص بالصندوق

حالات خاصة:

- يكون خفض من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي في حصة صاحب العمل لفائدة طالبي العمل بما فيهم المبتدئين لمدة تساوي ستة (06) أشهر على الأقل ونسبة تتراوح ما بين 20% إلى 28% من حصته في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة وورشات البناء والأشغال العمومية وفي شركات الخدمات ويمكن التمديد إلى قطاعات أخرى عن طريق التنظيم.

- يمكن أن يستفيد المستخدم من تخفيض أهم في حدود ثلاث (03) كحد أقصى كل تشغيل لمدة 12 شهرا على الأقل في مناطق الهضاب العلى ١ ومناطق الجنوب.
- كل مستخدم يشغل تسعة (09) عمال فأكثر ويضاعف العدد الأصلي لعماله يستفيد من تخفيض إضافي في حصة صاحب العمل بعنوان عماله الأصليين الذين لم يستفد في حقهم من أي امتياز منصوص عليه في القانون ويمنح التخفيض لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ تأكيد مضاعفة عدد العمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي
- الإعفاء الكلي للاشتراكات الضمان الاجتماعي من حصة صاحب العمل عند تكوين العمال:**
- كل صاحب عمل يقوم بتكوين ورسكلة عماله، يستفيد من الإعفاء عن الاشتراك الإجمالي لمدة موزعة على النحو التالي:
- شهر واحد (01) لمدة تتراوح ما بين خمسة عشر (15) يوما وشهر واحد (01).
- شهران (02) لمدة تفوق شهرا واحد (01) وتعادل شهرين (02).
- ثلاثة (03) أشهر لمدة تفوق شهرين (02).
- يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) بالاشتراك الإجمالي لصاحب العمل المحدد بـ (25%) لفترة أقصاها ثلاثة (03) أشهر.

3-1 إعانة شهرية للتشغيل:

- من أجل تشجيع المؤسسات على تثبيت عمالها والتقليص من عقود العمل المحددة المدة وتحقيق الأمان الوظيفي للعمال، سعت الدولة الجزائرية من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الى وضع تدابير تشجيعية أخرى للدعم والترقية وذلك عن طريق منح إعانة شهرية لرب العمل (المستخدم) عن كل عقد عمل غير محدد المدة لفائدة طالبي العمل وهذا بهدف تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدم.
- يستفيد صاحب العمل من إعانة شهرية خاصة بالتشغيل بمجموع ألف دينار جزائريا (1000دج) لمدة أقصاها ثلاث (3) سنوات (36 شهر) عن كل طالب عمل موظف على أساس عقد عمل لمدة غير محددة.
- ولتطبق هذه التدابير على المستخدمين في القطاع الاقتصادي يجب أن:

- يكون نشاط في القطاعات عدا المستخدمين العاملين في نشاطات التنقيب والإنتاج في ميدان المحروقات.
- لا تشمل حالات التشغيل العمال الاجانب أو الذين لا يقيمون بصفة فعلى ة ودائمة في التراب الوطني.
- يكون المستخدم قد استوفي لاشتراكاته في الضمان الاجتماعي لمدة تساوي 12 شهرا على الأقل.
- تكون علاقة العمل قائمة ومستمرة الى غاية ثلاثة 3 سنوات (36 شهر).
- يتم تسجيل طالبي العمل لدى وكالات التنصيب وفقا للتشريع المعمول به والساري المفعول.
- ج- إحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوحة أعمارهم بين 30 و55 سنة (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، 2017):

تعتبر هذه المهمة من اهم النشاطات وأكثرها استغلالا من طرف الوافدين على مصالح الصندوق، فبغرض تلبية تطلعات فئة البطالين ذوي المشاريع والبالغين من 30 الى 55 سنة الراغبين في إحداث نشاطاتهم أو توسعتها، يقدم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهاز الدعم المشابه نوعاً ما لما يقدمه جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية.

الهدف من هذا الجهاز:

تسعى الدولة من خلال أي جهاز يتم استهدافه الى تحقيق العديد من الأهداف فالهدف من جهاز الدعم هذا هو:

- تقليص نسبة البطالة وآثارها الاجتماعية.
- ترقية الشغل عن طريق إحداث وتوسيع نشاط الحاجيات والخدمات.
- تقويم ونشر ثقافة المقاوالاتية.
- مساهمة فاعلة ومباشرة في التنمية الاقتصادية المحلية.

أهمية هذا الجهاز:

- يعتبر هذا الجهاز استجابة فعلية لتطلعات البطالين ذوي المشاريع.
- مرافقة شخصية في إنشاء المؤسسة المصغرة وهذا أفضل من شراكة مع الغير أو المبادرة الفردية.
- جزء من القروض هي قروض بدون فوائد.
- تمويل بنكي بفوائد مخفضة 100 %.
- امتيازات جبائية وضريبية في مرحلتي الإنجاز واستغلال المشروع، بدل إنشاء مشروع باحتساب شامل للضرائب.
- الحصول على تكوين مجاني في كيفية بلورة فكرة مشروع مؤسسة مصغرة.
- الحصول على تكوين مجاني في مجال تسيير المؤسسة المصغرة.

شروط الالتحاق بالجهاز: يمكن الاستفادة من خدمات الصندوق إذا توفرت الشروط التالية:

- أن يكون السن بين 30 و 55 سنة.
- أن يكون بصفة بطال.
- يمتلك شهادة ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

امتيازات الجهاز:

- الاستفادة من قروض بدون فائدة ممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تتراوح ما بين 29% أو 28% حسب قيمة المشروع.
- الاستفادة من قروض بفائدة مخفضة 100 % ممنوحة من طرف إحدي البنوك الوطنية الخمسة (البنك الوطني الخارجي، البنك الوطني الجزائري، بنك التنمية المحلية، بنك الفلاحة والتنمية الريفية، القرض الشعبي الوطني) وهذا بنسبة 70% من قيمة المشروع.

- الاستفادة من القرض بدون فائدة خاص بكراء محل أو عربة متنقلة.
- إعفاءات ضريبية وجبائية.
- مرافقة شخصية من طرف مستشارين مؤهلين وإعداد الدراسة التقنية للمشروع المراد إنجازه.
- تقديم التوجيه الإداري اللازم لصاحب المشروع وحسب متطلبات كل مشروع.

مسار إحداث المؤسسة المصغرة:

يتم إنجاز المشاريع بجهاز دعم واحداث المشاريع للفئة 30 الى 55 سنة بمراحل وهي كالآتي:

إيداع الملف: يتم إيداع الملف بالصندوق عبر التسجيل الأولي المباشر عن طريق الأنترنت وذلك عبر الموقع الإلكتروني للصندوق ((www.cnac.dz، كما يعرض الصندوق على المرشحين إمكانية إيداع الملف على مستوى الفرع أو الوكالة المعنية.

نضج الفكرة وإعداد المشروع: يتم بلورة الفكرة النهائية للمشروع من خلال المقابلات الفردية بين المستشار- المنشط وصاحب المشروع والتي تتمحور أساساً حول مقارنة السوق مع النشاط المراد القيام به، عناصر المشروع التقنية، عناصر المشروع المالية. فهذه العناصر تعد بمثابة دراسة تقنية اقتصادية.

دراسة المشروع من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (ل.إ.إ.ت): تُدرس استثمارات البطالين ذوي المشاريع من طرف أعضاء لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (ل.إ.إ.ت) المجهزة على مستوى كل وكالة ولائية. وذلك بحضور البطل صاحب المشروع الذي يعد ضرورياً ومرافقة المستشار الخاص به.

تكوين البطالين ذوي المشاريع: بغرض تحسين قدرات المقاولين الشباب ومؤهلاتهم في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة، يتم تكوينهم في كل من (بيئة المؤسسة، التسويق، قواعد سير المؤسسة المصغرة، المحاسبة، التسيير المالي على مستوى المؤسسة المصغرة، الضرائب)

تُسلم شهادة المشاركة لصاحب المشروع عند الانتهاء من التكوين.

إيداع ملف التمويل البنكي: لأجل الحصول على تبليغ الإقرار البنكي، يتعين على صاحب المشروع تقديم الملف بنسختين (2) بحيث تقوم مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتحويل الأصلي إلى البنك المعين لتمويل المشروع.

تمويل المشروع: يباشر صاحب المشروع في تسديد مبلغ إسهامه الشخصي في الحساب البنكي المفتوح لذات الغرض لدى البنك المعين محل الدفع. ومن أجل تمويل المشروع ما على البطل صاحب المشروع إلا أن يقدم ملف الى مصالح الصندوق

إنجاز المشروع: يتم في هذه المرحلة اعداد الصكوك البنكية اللازمة على دفعات بحيث يختص كل صك بنكي موجه الى الممولين المعنيين بتجهيز المشروع، بالإضافة الى اقتناء التجهيزات و/أو المعدات الجديدة وتركيبها.

انطلاق النشاط واستغلاله: بدء نشاط المؤسسة المصغرة يسمح لصاحب المشروع بالاستفادة من الامتيازات الجبائية في مرحلة استغلال المشروع كما عليه عند الدخول في الاستغلال تحقيق العديد من الالتزامات المتعلقة بتحسين الاشتراكات إزاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CASNOS)، (CNAS) وتحسين الاشتراكات إزاء إدارة الضرائب (تصريحات جبائية)، بالإضافة الى تسديد القروض الممنوحة من طرف البنك، الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

تعريف القرض المصغر

القرض المصغر هو سلفة يتم تسديدها على مدى 12 إلى 60 شهرا (من سنة إلى خمس سنوات) موجه للمشاريع الإنتاجية والخدمات أو النشاطات التي لا تتعدى كلفتها 1.000.000 دج، تمكن من اقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط وتغطية المصاريف الأولية لممارسة نشاط أو مهنة ما.

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منتشرة على المستوى المحلي من خلال 49 وكالة ولائية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن منها وكالتين (02) بالجزائر العاصمة كما أن هذه الشبكة مدعمة بخلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر، وأحيانا على مستوى البلديات.

أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة:

- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، ولا سيما الفئات النسوية.
- رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المولدة للمداخيل والعمالة.
- تنمية روح المقاولاتية، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعد على الاندماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
- دعم وتوجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير الوطنية. ANGEM
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات المصغرة.
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.

مهام الوكالة

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها،

- القيام بمحملات تحسيسية لفائدة البطالين بالأرياف ومناطق الظل،
- التكفل بالنساء الماكثات بالبيت وتلبية متطلباتهم لدخول عالم الشغل،
- دعم، توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم،
- إبلاغ المستفيدين الذين قبلت مشاريعهم في الجهاز، بمختلف الإعانات الممنوحة،
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليون للبرنامج.
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع، وتنفيذ مخطط التمويل ومتابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد.
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.

- تمويل المشاريع المصغرة من أجل اقتناء تجهيزات ومعدات،
- دعم المؤسسات المصغرة بقروض من أجل اقتناء المواد الأولية،
- تنظيم المعارض (معرض - بيع) جهوية ووطنية لمنتجات القرض المصغر،
- التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز.

الشكل التنظيمي للوكالة (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2004)

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هي منظمة ذات طابع خاص، وضعت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة .

من أجل ضمان تنفيذ المهام المسندة إليها على أحسن وجه، تبنت الوكالة نموذج تنظيمي لامركزي والذي يتمثل في ست هيئات مركزية (أربع مديريات وخليتين)، إضافة إلى 49 وكالة ولاية تغطي كافة أرجاء الوطن مدعمة 548 خلية مرافقة على مستوى كل دائرة.

كما تم إنشاء الرابط الوظيفي بين المديرية المركزية والفروع المحلية (الوكالات الولائية) والمتمثل في الفرع الجهوي، تشرف هذه الهيئة الصغيرة على حوالي خمس (05) تنسيقيات وهي تقوم بدور التنسيق، التعزيز ومتابعة الأنشطة، حيث هناك شبكة تضم 10 فروع جهوية تشرف على مجمل التنسيقيات الولائية.

ويمثل هذا الشكل التنظيمي النموذج المناسب لتنفيذ العمل الجوّاري وتقليص الآجال لاتخاذ القرارات السريعة والملائمة.

كما هناك هيئة تابعة للوكالة تتمثل في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة والذي يتولى ضمان القروض التي تمنحها البنوك لصالح المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر (دليل الإجراءات، 2005):

على الراغبين في الاستفادة من خدمات جهاز الدعم بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من البطالين أصحاب أفكار مشاريع أن تتوفر لديهم بعض الشروط وهي:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق،
- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة،
- إثبات مقر الإقامة،
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه،
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما،
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط،
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة،
- الالتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد القرض للبنك ومبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

الخدمات الممنوحة والامتيازات المقدمة (دليل الإجراءات، 2012)

الخدمات المالية

تقوم الوكالة بتقديم خدمات مالية بمساهمة خمس (05) بنوك عمومية، على شكل صيغة التمويل الثلاثي تقوم الوكالة بمنح المقاولين أصحاب المشاريع سلفة بدون فوائد قدرها 29% لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط. وهي قروض ممنوحة من أجل تجسيد مشروع استثماري صغير أو صغير جداً يشترك في تمويله كل من البنك والوكالة والمقاول البطال صاحب فكرة المشروع، تصل التكلفة الإجمالية للمشروع إلى حدود 1.000.000,00 دج كحد أقصى، تتم عملية التمويل بالتركيبة الآتية:

- قرض بنكي بنسبة 70 %؛
 - سلفة الوكالة بدون فوائد 29 %؛
 - مساهمة شخصية 1%.
- تصل مدة تسديد هذا القرض إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل السداد مقدرة بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقرض البنكي،

الخدمات غير المالية: تتكفل الوكالة بالدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلاً عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم، كما تشرف على الوساطة بينهم وبين الوكالات البنكية من أجل الحصول على القرض البنكي بدون فوائد في حدود 70% من القيمة الإجمالية للمشروع.

تسعى الوكالة إلى توفير المزيد من الخدمات في مجالات واسعة للمستفيدين ومن أهمها الخدمات التالية :

- مرافقة فردية للمقاولين في مراحل إنشاء النشاط،

- متابعة جوارية جدية، لاستدامة الأنشطة التي تم إنشاؤها،
- دورات تكوينية لإنشاء و/ أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة والتربية المالية،
- إعداد المعارض لعرض وبيع المنتجات المنجزة في إطار القرض المصغر،
- وضع موقع في الأنترنت لإشهار وبيع المنتجات وتبادل الخبرات.

الامتيازات الجبائية:

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات؛
- إعفاء من رسم العقاري على البنايات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات؛
- تعفي من رسم نقل الملكية، الاقتناء العقاري الذي يقوم به المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية؛
- إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون؛
- يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء؛
- تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاختصاص الضريبي، ويكون هذا التخفيض كالتالي:

السنة الأولى من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 70%

السنة الثانية من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 50%

السنة الثالثة من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 25%

تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%

6- الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار

أولاً: تعريف والنشأة (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 50)

النشأة: أنشئت الوكالة المسؤولة عن الاستثمار، في إطار الجيل الأول من الإصلاحات التي أجريت في الجزائر خلال التسعينيات، وقد خضعت لتغييرات تهدف إلى التكيف مع التغيرات في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد. في البداية، تم تكليف هذه المؤسسة الحكومية بمهمة التيسير والترويج ودعم الاستثمار ففي البداية بدأت نشاطها تحت مسمى وكالة تشجيع ودعم ومراقبة الاستثمار من 1993 إلى 2001، ثم ANDI، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

قبل الخوض في تعريف الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار يجب أن نعرف بعض المصطلحات التي لها علاقة بخدماتها ومن بينها الآتي:

المستثمر: هو كل شخص طبيعي أو معنوي وطنيا كان أو أجنبيا مقيا أو غير مقيم بمفهوم التنظيم الخاص بالصرف ينجز استثمارا وفقا لأحكام القانون

استثمار لإنشاء: كل استثمار منجز من أجل إنشاء رأس مال تقني من العدم باقتناء أصول بغرض إنشاء نشاط، إنتاج سلع أو خدمات

استثمار التوسع: كل استثمار منجز بهدف رفع قدرات إنتاج السلع أو الخدمات عن طريق اقتناء وسائل إنتاج جديدة تضاف إلى تلك الموجودة ولا يخول اقتناء أجهزة تكميلية ملحقة أو مرتبطة بطابع التوسع للاستثمار أو اقتناء تجهيزات تجديد أو استبدال مماثلة لتلك الموجودة

استثمار إعادة التأهيل: وهو كل استثمار منجز يتمثل في عمليات اقتناء سلع أو خدمات موجهة لمطابقة العتاد والتجهيزات الموجودة من أجل معالجة التأخر التكنولوجي أو بسبب اهتلاكها لقدمها بحيث تؤثر عليه من حيث الإنتاج وإعادة بعث نشاط متوقف منذ ثلاث سنوات على الأقل

نقل أنشطة من الخارج: هو عمل التحويل الذي تقوم بموجبه مؤسسة خاضعة للقانون الأجنبي لكل أو لجزء من أنشطتها من الخارج إلى الجزائر

المشاريع الكبرى: هي الاستثمارات التي يساوي أو يفوق مبلغها ملياري دينار جزائري

الاستثمارات الأجنبية: وهي الاستثمارات التي يمتلك رأس مالها جزئيا أو كليا أشخاص طبيعيين أو معنويون أجانب وتستفيد من ضمان تحويل رأس المال المستثمر والعائدات الناجمة عنه

تعريف الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار: عرفت الوكالة حسب المادة 2 من الجريدة الرسمية 21 صفر عام 1444 هـ، 18 سبتمبر سنة 2022 م على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. تعمل تحت وصاية الوزير الأول، تختص بدعم ومراقبة المستثمرين الوطنيين والأجانب في تجسيد مشاريعهم الاستثمارية.

ثانياً: دور الوكالة (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 60):

- ترقية واثمين الاستثمار في الجزائر وكذا في الخارج وجاذبية الجزائر، بالاتصال مع الممثلات الدبلوماسية والقنصلية الجزائرية بالخارج؛
- إعلام أوساط الأعمال وتحسيسهم؛
- ضمان تسيير المنصة الرقمية للمستثمر؛
- تسجيل ملفات الاستثمار ومعالجتها؛
- مراقبة المستثمر في استكمال الإجراءات المتصلة باستثماره؛
- تسيير المزايا، بما فيها تلك المتعلقة بحافزة المشاريع المصرح بها أو المسجلة قبل تاريخ إصدار القانون 18-22؛
- متابعة مدى تقدم وضعية المشاريع الاستثمارية.

ثالثاً: مهام الوكالة (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 60):

• في مجال الإعلام:

- ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين؛
- جمع الوثائق المتعلقة بالاستثمار، ومعالجتها وإنتاجها ونشرها؛
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على كل المعطيات الضرورية؛
- وضع بنوك بيانات تتعلق بفرص الأعمال والاستثمار؛
- وضع قاعدة بيانات عن توفر العقار الموجه للاستثمار.

● في مجال التسهيل

- وضع المنصة الرقمية للمستثمر وتسييرها؛
- تقييم مناخ الاستثمار واقتراح التدابير التي من شأنها تحسينه؛
- تقديم جميع المعلومات اللازمة لاسيما حول فرص الاستثمار في الجزائر والعرض العقاري والحوافز والمزايا المتعلقة بالاستثمار وكذا الإجراءات ذات الصلة.

● في مجال ترقية الاستثمار

- المبادرة بكل نشاط مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر وفي الخارج، بهدف ترقية الاستثمار في الجزائر؛
- إعداد واقتراح مخطط لترقية الاستثمار على الصعيدين الوطني والمحلي؛
- ضمان خدمة إقامة علاقات أعمال وتسهيل الاتصالات بين المستثمرين وتعزيز فرص الأعمال والشراكة؛
- إقامة علاقات تعاون مع الهيئات الأجنبية المماثلة وتطورها.

● في مجال مرافقة المستثمر

- تنظيم مصلحة للتوجيه والتكفل بالمستثمرين؛
- وضع خدمة الاستشارات مع اللجوء إلى الخبرة الخارجية، عند الحاجة؛
- مرافقة المستثمرين لدى الإدارات الأخرى.

● في مجال تسيير الامتيازات

- إعداد شهادات تسجيل الاستثمارات والقيام بتعديلها عند الاقتضاء،
- تحديد المشاريع الهيكلية استنادا للمعايير والقواعد المحددة في التنظيم المعمول به وإبرام الاتفاقيات المقررة في المادة 31 من القانون رقم 18-22 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 24 يوليو سنة 2022.
- التحقق من قابلية الاستفادة من المزايا بالنسبة للاستثمارات المسجلة،
- التأشير على قوائم السلع والخدمات القابلة للاستفادة من المزايا المقدمة من طرف المستثمر،
- إصدار قرارات سحب المزايا،
- تحرير محاضر معاينة الدخول في مرحلة الاستغلال وتحديد مدة مزايا الاستغلال الممنوحة للاستثمار
- القيام وفقا للتنظيم المعمول بتسيير عملية التنازل و/أو تحويل السلع والخدمات التي استفادت من المزايا

- إعداد شهادات الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة.

● في مجال المتابعة

- التأكد، بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية، من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون؛
- معالجة عرائض وشكاوى المستثمرين؛
- تطوير خدمة الرصد والإصغاء والمتابعة لفائدة الاستثمارات المسجلة.

رابعاً: الشبايك الوحيدة

تنشأ لدى الوكالة شبايك وحيدة على النحو الآتي (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 50):

- الشباك الوحيد للمشاريع الكبرى والاستثمارات الأجنبية
 - الشبايك الوحيدة اللامركزية
- يتمتع الشباك الوحيد للمشاريع الكبرى والاستثمارات الأجنبية باختصاص وطني، أما الشبايك الوحيدة اللامركزية فتتمتع باختصاص محلي بخصوص الاستثمارات غير تلك التي تدخل في اختصاص الشباك الوحيد للمشاريع الكبرى والاستثمارات الأجنبية وتوضع الشبايك الوحيدة من طرف الوكالة عند الحاجة بناء على اقتراح من المدير العام بعد رأي مجلس الإدارة وموافقة السلطة الوصية وتعتبر الشبايك الوحيدة المحاور الوحيد للمستثمر وتكلف بهاته الصفة على الخصوص بما يأتي:

- استقبال المستثمر
 - تسجيل الاستثمارات
 - تسيير ومتابعة ملفات الاستثمار
 - مرافقة المستثمرين لدى الإدارات والهيئات المعنية
- كما يجمع الشباك الوحيد في مكان واحد بالإضافة إلى أعوان الوكالة ممثلين عن:

- إدارة الضرائب
 - إدارة الجمارك
 - المركز الوطني للسجل التجاري
 - مصالح التعمير
 - الهيئات المكلفة بالعقار الموجه للاستثمار
 - مصالح البيئة
 - الهيئات المكلفة بالعمل والتشغيل
 - صناديق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وغير الأجراء
- ويجمع عند الحاجة ممثلين من الإدارات والهيئات الأخرى ذات الصلة بالاستثمار والمكلفة بتنفيذ الإجراءات المتصلة بما يأتي:
- تجسيد المشاريع الاستثمارية

- إصدار المقررات والتراخيص وكل وثيقة مرتبطة بممارسة النشاط المتعلق بالمشروع الاستثماري
- الحصول على العقار الموجه للاستثمار
- متابعة الالتزامات التي تعهد بها المستثمر

بغض النظر عن أي أحكام مخالفة يؤهل ممثلي الإدارات والهيئات الممثلة في الشباك الوحيد للقيام في الآجال المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما بتسليم جميع القرارات والوثائق والتراخيص المرتبطة بإنجاز الاستثمار واستغلاله وهم ملزمين بزيادة عن ذلك بالتدخل لدى إداراتهم أو هيئاتهم الأصلية لتذليل الصعوبات المحتملة التي يواجهها المستثمرون، والوثائق التي يسلمها ممثلو الإدارات والهيئات المعنية في الشباك الوحيد ملزمة إزاء الإدارات والهيئات المعنية كما توضع الشبايك الوحيدة تحت سلطة مديرها الذي يمارس السلطة السلمية على جميع الأعوان التابعين للوكالة والسلطة الوظيفية على باقي الأعوان، أين يستفيد ممثلو الإدارات والهيئات العمومية الممثلة في الشبايك الوحيدة من النظام التعويضي المعمول به في الوكالة عندما يكون هذا النظام أفضل من النظام الساري المفعول في الهيئات والإدارات التي يتبعونها ويكلفون بجميع الأعمال ذات الصلة بمهامهم على النحو الآتي:

● **الوكالة:** يقوم الممثل بتسجيل الاستثمارات ويبلغ شهادات التسجيل ويكلف بما يأتي:

- معالجة كل طلبات تعديل شهادة تسجيل الاستثمار،
- تقديم الخدمات المتصلة بالإجراءات التأسيسية للمؤسسات وإنجاز المشاريع الاستثمارية،
- التأشير خلال الجلسة على قائمة السلع والخدمات القابلة للاستفادة من المزايا وعند الاقتضاء على مستخرج القائمة التي تشكل المساهمة العينية،
- ضمان معالجة طلبات تعديل القوائم المذكورة أعلاه،
- الترخيص بالتنازل عن الاستثمار وتحويل المزايا،
- مباشرة سحب المزايا بالنسبة للاستثمارات التابعة لاختصاصه بناء على اقتراح من ممثل إدارة الضرائب،
- تحديد مدة مزايا الاستغلال من خلال شبكة التقييم.

● **إدارة الضرائب:** يكلف الممثل بما يأتي:

- إعداد شهادة الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة المتعلقة باقتناء السلع والخدمات الواردة في قائمة السلع والخدمات الواردة في قائمة السلع والخدمات المستفيدة من المزايا،
- إعداد محضر معاينة الدخول في الاستغلال بالتنسيق مع مصلحة الضرائب إقليمياً،
- توجيه إدارات للمستثمرين الذين لم يحترموا الالتزام بتقديم كشف تقدم مشروع الاستثمار و/أو إعداد محضر معاينة الدخول في الاستغلال،
- إعداد كل ستة أشهر كشفاً للمقاربة بين الاستثمارات التي حلت آجال آثار تسجيلها ومحضر معاينة الدخول في الاستغلال المستلمة.

- **إدارة الجمارك:** يكلف الممثل على الخصوص بمساعدة المستثمر في استكمال الإجراءات الجمركية فيما يتعلق بإنجاز استثماره واستغلاله ومعالجة طلبات رفع القابلية للتنازل عن السلع المكتونة في ظل شروط تفضيلية.
- **الوطني للسجل التجاري:** يكلف الممثل بتسليم على الفور شهادة عدم سبق التسمية وبمساعدة المستثمر في استكمال الإجراءات المرتبطة بالتسجيل في السجل التجاري.
- **مصالح التعمير:** يكلف الممثل بمساعدة المستثمر في استكمال الإجراءات المرتبطة بالحصول على رخصة البناء والرخص الأخرى المتعلقة بحق البناء ويتسلم الملفات التي لها علاقة بصلاحيته ويتولى متابعتها حتى انتهائها.
- **المصالح المكلفة بالعمل والتشغيل:** يكلف الممثلون بإعلام المستثمرين بالتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل وتسليم في الآجال القانونية تراخيص العمل وكل وثيقة ذات صلة مطلوبة بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، كما أنهم مكلفين بجمع عروض العمل المقدمة من المستثمرين مع تقديم المترشحين للمناصب المقترحة.
- **هيئات الضمان الاجتماعي:** يكلف الممثلون بالتسليم الفوري لشهادات المستخدم وتغيير عدد المستخدمين وكذا التحيين وتسجيل المستخدمين والأجراء وكل وثيقة أخرى تخضع لاختصاصهم.
- **الهيئات المكلفة بمنح العقار الموجه للاستثمار:** يكلف الممثلون على الخصوص بإعلام المستثمرين بتوفير الأوعية العقارية ومرافقتهم لدى إدارتهم الأصلية لاستكمال الإجراءات المرتبطة بالحصول على العقار.
- **المصالح المكلفة بإصدار القرارات والتراخيص:** يجمع الممثلون الوثائق المتعلقة بممارسة النشاط المرتبط بالمشروع الاستثماري كل فيما يخصه، وكذا الطلبات المتعلقة بهاته الوثائق والتراخيص مع ضمان إحالتها إلى الهيكل المعنية ومتابعة معالجتها إلى حين اتخاذ القرار النهائي بشأنها.

خامساً: تسجيل الاستثمار (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 60)

يتم تسجيل الاستثمار بموجب شهادة تسجيل تسلم من طرف الشباك الوحيد المختص حيث تلزم الإدارات والهيئات المعنية بتنفيذ آثار شهادة تسجيل الاستثمار وقائمة السلع والخدمات القابلة للاستفادة من المزايا المؤشرة من طرف الشباك الوحيد للوكالة ويخضع تسجيل استثمارات الإنشاء لتقديم بطاقة تعريف المستثمر أو ممثله المفوض قانوناً، أما بالنسبة لتسجيل استثمارات التوسعة أو إعادة التأهيل بالإضافة إلى بطاقة التعريف يتعين تقديم نسخة من مستخرج السجل التجاري ورقم التعريف الجبائي وكذا الميزانية الجبائية للسنة الأخيرة المغلقة ويخضع تسجيل الاستثمارات المهيكلية إلى تقديم المستثمر دراسة تقنية اقتصادية تبرز معايير تأهيل الاستثمارات المهيكلية كما يتم تسجيل التي تدخل في إطار نقل النشاط انطلاقاً من الخارج على ملف يتضمن:

- نسخة من القانون الأساسي للشركة الخاضعة للقانون الأجنبي المحولة والشركة المنشأ بموجب القانون الجزائري لهذا الغرض،
- بطاقة تقنية للاستثمار المزمع نقله،

- تقرير تقييمي لمحافظة الحصص المعين من طرف المحكمة المختصة إقليميا الذي تم إعداده على الأكثر ستة أشهر قبل تاريخ طلب التسجيل،
 - شهادة تجديد سلع التجهيز تعدها هيئة تفتيش ورقابة معتمدة وفقا للقانون المعمول به.
- يجب أن يكون كل رفض لتسجيل أي استثمار مبرراً وصريحاً من طرف الوكالة وفي حالة السهو أو القصور أو الأخطاء المعاينة في طلب التسجيل يطلب الشباك الوحيد من المستثمر القيام بالتعديلات المطلوبة ويمكن التكفل بالتصحيحات فوراً بعد موافقة المستثمر كما أن الإنجازات المادية لها الأسبقية على الإنجازات المالية وبهاته الصفة فإن التجاوزات في المبالغ مقارنة بتلك الواردة في شهادة التسجيل لا تؤثر بأي شكل من الأشكال على حقوق المستثمر في المزايا المنصوص عليها وتؤثر قائمة السلع والخدمات المستفيدة من المزايا الجبائية التي أعدها المستثمر بتأثير ينعكس على الشباك الوحيد على الفور على جميع الصفحات كما يمكن أن تكون هذه القائمة موضوع رقابة لاحقة من طرف الشباك الوحيد للتأكد من مطابقة السلع والخدمات مع طبيعة النشاط وسحب عند الاقتضاء تلك غير قابلة للاستفادة من المزايا مع استرجاع الحقوق إذا كانت المزايا قد استهلكت وتكون السلع الجديدة التي تدخل ضمن حصص عينية من أجل المساهمة في رأس المال الاجتماعي للشركة موضوع قائمة يعدها المستثمر وفق نموذج يخضع الاستهلاك الفعلي للمزايا للتسجيل في السجل التجاري وإعداد رقم التعريف الجبائي.

سادساً: الامتيازات الممنوحة للمستثمرين

- تستفيد الاستثمارات من الامتيازات التالية برسم إنجاز الاستثمار طوال فترة لا يمكن أن تتجاوز ثلاث سنوات أو المدة المحددة ابتداء من تاريخ تبليغ الوكالة (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 50):
- الإعفاء من ضريبة نقل الملكية بمقابل بالنسبة لكل المشتريات العقارية المنجزة في إطار الاستثمار،
 - تطبيق رسم ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة تقدر بخمسة على الألف (5 %) تخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال،
 - إعفاء الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار من الرسم العقاري ابتداء من تاريخ الحصول عليها،
 - الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات التي توظف مباشرة في إنجاز الاستثمار سواء أكانت مستوردة أو محصلاً عليها من السوق المحلية إذا كانت هاته السلع والخدمات موجهة لإنجاز عمليات خاضعة للرسم على القيمة المضافة،
 - تطبيق نسبة مخفضة تقدر بـ (3%) من مجال الرسوم الجمركية على السلع المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار ويمكن لهاته السلع أن تكون محل تنازل أو تحويل بعد موافقة الوكالة.
- كما يمكن أن يستفيد المستثمر بناء على قرار الوكالة من الامتيازات التالية ابتداء من تاريخ الشروع في استغلاله:
- الإعفاء طيلة فترة أداها سنتين وأقصاها خمس سنوات من الضريبة على أرباح الشركات والدفع الجزافي والرسم على النشاط الصناعي والتجاري،
 - تطبيق نسبة مخفضة على الأرباح التي يعاد استثمارها بعد انقطاع فترة الإعفاء،

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات والدفع الجزافي والرسم على النشاط الصناعي والتجاري في حالة التصدير حسب رقم أعمال الصادرات بعد فترة النشاط،
- الاستفادة من نسبة اشتراكات أرباب العمل المقدرة بـ (7%) برسم الأجور المدفوعة لجميع العمال طيلة فترة الإعفاء المحددة مع تحمل الدولة لفارق الاشتراكات وذلك تعويضا للنسبة المئوية التي حددها التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي،
- تستفيد المشتريات من السوق المحلية للسلع المودعة لدى الجمارك والموجهة لتموين المنتجات المعدة للتصدير إعفاء من الحقوق والرسوم وتستفيد أيضا عمليات الخدمات المرتبطة بالمشتريات من نفس الإعفاء من الرسوم.

سابعاً: الأنظمة التحفيزية والشروط المؤهلة للاستفادة من المزايا

تكون قابلة للاستفادة من نظام القطاعات الاستثمارات المنجزة في مجالات النشاطات الآتية (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2022 العدد 50):

- المناجم والمحاجر،
- الفلاحة وتربية المائيات والصيد البحري،
- الصناعة والصناعة الغذائية والصناعة الصيدلانية والبتروكيميائية،
- الخدمات والسياحة،
- الطاقات الجديدة والطاقات المتجددة،
- اقتصاد المعرفة وتكنولوجيات الإعلام والاتصال،
- تستفيد الاستثمارات في هذه القطاعات زيادة على التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية والجمركية من المزايا الآتية:

في مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار،
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات المستوردة والمقتناة محليا التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار،
- الإعفاء من دفع حق نقل الملكية بعوض والرسم على الإشهار العقاري عن كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار المعني،
- الإعفاء من حقوق التسجيل المفروضة فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في الرأسمال،
- الإعفاء من حقوق التسجيل والرسم على الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الامتياز على الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية،
- الإعفاء من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار لمدة عشر سنوات ابتداء من تاريخ الاقتناء.

في مرحلة الاستغلال:

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات،
 - الإعفاء من الرسم على النشاط المهني.
- كما تستفيد من نظام المناطق الاستثمارات المنجزة في:
- المواقع التابعة للهضاب العلى ١ والجنوب الكبير،
 - المناطق التي تتطلب تميمتها مرافقة خاصة من الدولة،
 - المواقع التي تمتلك إمكانيات من الموارد الطبيعية القابلة للتمتين.
- يمكن أن تستفيد الاستثمارات المهيكلية من مرافقة الدولة عن طريق التكفل جزئياً أو كلياً بأعمال التهيئة والمنشآت الأساسية الضرورية لتجسيدها على أساس اتفاقية تعد بين المستثمر والوكالة التي تتصرف باسم الدولة وتبرم الاتفاقية بعد موافقة الحكومة

تنجز الاستثمارات في مدة لا تتعدى ثلاث سنوات، وترفع هاته المدة إلى خمس سنوات فيما يخص الاستثمارات المدرجة ضمن نظام المناطق ونظام الاستثمارات المهيكلية ويسري الأجل المحدد لإنجاز الاستثمار ابتداء من تاريخ تسجيل الاستثمار لدى الوكالة أو ابتداء من تاريخ تسليم رخصة البناء في الحالات التي تكون فيها هاته الرخصة مطلوبة كما يمكن تمديد أجل الإنجاز لمدة إثني عشر شهراً قابلة للتجديد بصفة استثنائية مرة واحدة لنفس المدة وذلك عندما يتجاوز إنجاز الاستثمار نسبة تقدم معينة مع تحديد مدة الاستفادة من المزايا بعنوان مرحلة الاستغلال باحتساب نسبة الاستثمارات الجديدة مقارنة مع مجمل الاستثمارات المنجزة .

ثامناً: المنصة الرقمية للمستثمر

المنصة الإلكترونية للمستثمر هي الأداة الإلكترونية لتوجيه الاستثمارات ومرافقتها ومتابعتها منذ تسجيلها وخلال فترة استغلالها وهي تضمن الطابع المادي لجميع الإجراءات واستكمال جميع الإجراءات المتعلقة بالاستثمار عبر الأنترنت وتسمح بتكثيف الإجراءات الواجب إتباعها حسب نوع الاستثمار ونوع الطلبات وتكون مترابطة مع الأنظمة المعلوماتية الخاصة بالهيئات والإدارات ذات العلاقة مع فعل الاستثمار وتهدف المنصة الرقمية إلى:

- تحسين التواصل بين المستثمرين والإدارة الاقتصادية،
- ضمان شفافية الإجراءات التي يتعين القيام بها وكيفيات فحص ومعالجة ملفات المستثمرين،
- الإسراع في معالجة ملفات المستثمرين ودراستها من قبل الإدارات المعنية،
- السماح للمستثمرين بمتابعة تقدم ملفاتهم عن بعد،
- تحسين الخدمة العامة من حيث المواعيد ومردودية الأعوان وجودة الخدمة المقدمة،
- تحسين أداء المرافق العامة وجعلها أكثر إتاحة وذات ولوج أسهل بالنسبة للمستثمرين،
- تنظيم التعاون الفعال بين مصالح الإدارة المعنية بفعل الاستثمار،

- السماح بالتبادل المباشر والفوري بين أعوان الإدارات والهيئات المعنية.

7- صناديق الاستثمار

- الصندوق الوطني للاستثمار FNI (جاري وآخرون، 2018)

التعريف والنشأة:

يعتبر الصندوق الوطني للاستثمار مؤسسة مالية عمومية متخصصة، ذات طابع اقتصادي تتمتع بشخصية معنوية واستقلالية مالية، بحيث تأسس الصندوق على أساس أنقاض البنك الجزائري للتنمية وذلك بناء على الأمر رقم 11-40 المتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2011، والذي تضمن تغيير تسمية البنك الجزائري للتنمية والصندوق الوطني للاستثمار (BAD/FNI) إلى الصندوق الوطني للاستثمار، بحيث تم وضع حد نهائي للعمل المزدوج لبنك التنمية الجزائري في ممارسة مهامه كبنك استثمار عمومي من جهة، وبصفته مسير للصندوق الوطني للاستثمار، حيث تم دمج البنك وموارده وهياكله وتوجيهها إلى تأسيس وتسيير الصندوق الوطني للاستثمار، يتكفل الصندوق بالمساعدة في تمويل الاستثمار عن طريق منح قروض الاستثمار للمؤسسات أو عن طريق المساهمة في رأس مال المؤسسات المحلية أو مع المستثمرين الأجانب في إطار الشراكة وهذا بغرض تحقيق أهداف التنمية الوطنية.

مجلس الإدارة الصندوق الوطني للاستثمار: يتكون الصندوق بتركيبة مجلس متكونه من:

- رئيس مجلس الإدارة
- مدير عام للصندوق الوطني للاستثمارات،
- ممثلين عن وزير المالية،
- ممثل عن بنك الجزائر،
- ممثل عن البنك الوطني الجزائري،
- ممثل عن البنك الجزائر الخارجي،
- ممثل عن القرض الشعبي الجزائري.

دور ومهام الصندوق الوطني للاستثمار:

- التوجه الاستراتيجي للصندوق الوطني للاستثمارات،
- دعم المشاريع الاقتصادية ذات الأهمية الكبرى بالنسبة للدولة،
- تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، خاصة في مجال الشراكة،
- دعم المشاريع التي تهدف إلى الرفع من الصادرات خارج المحروقات،
- دعم المشاريع التي تهدف إلى إحلال الواردات،
- دعم الاستثمار الأجنبي المباشر، عن طريق المساهمة المباشرة في رأس المال أو تقديم الضمانات.

قطاعات الدعم:

- الصناعة والمناولة الصناعية،
- الفلاحة والصناعات الفلاحية الغذائية؛
- البناء والأشغال العمومية،
- النقل والإمداد، والخدمات اللوجستية.
- الإعلام والاتصال والإبداع التكنولوجي وتكنولوجيا المعلومات،
- السياحة،
- الخدمات المالية،
- الطاقات المتجددة؛

آلية التدخل:

يقوم الصندوق بتمويل المشاريع من موارده الخاصة للمشاريع المبرجة في القطاعات التي تحقق امتيازات اقتصادية استراتيجية للبلد وذات ومردودية مالية على ألا يكون لها أثرا سلبيا على البيئة، حيث يمول الصندوق الوطني للاستثمارات من موارده الخاصة عن طريق قروض مباشرة طويلة الأجل بشروط ميسرة أو مساهمة مباشرة في رأس المال أو تقديم الضمانات. أما فيما يخص موارده فإضافة إلى موارده الخاصة الناتجة عن دمج أصول البنك الوطني الجزائري للتنمية، يستطيع تمويل استثماراته من قروض مباشرة من الخزينة العمومية بنسب فائدة منخفضة مقارنة مع التمويل البنكي مما يسمح بتخفيض تكلفة رأس المال المستثمر، أو عن طريق إصدار سندات يمكن تداولها في السوق المالية. يتدخل الصندوق الوطني للاستثمار بنسبة 34% على شرط أن يكون الشكل القانوني للشركة الممولة شركة ذات أسهم، وذلك في نهاية عملية التمويل.

- صناديق الاستثمار الولائية FIW

تتولى صناديق الاستثمار الولائية، المنشأة بموجب المادة 100 من الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق ل 22 يوليو سنة 2009 والذي يتضمن قانون المالية التكميلي لعام 2009، مسؤولية المساهمة في رأسمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من طرف المستثمرين الشباب. حيث تم تدعيم كل صندوق استثماري ولائي بموارد تقدر بواحد (01) مليار دينار (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2009 العدد 44)

أولت مهمة تسيير هذه الصناديق لشركات الرأسمال الاستثماري، وكذا البنوك العمومية لحساب الخزينة العمومية، وفق ما ينص عليه قانون 6-11 المؤرخ في 24 جوان 2006 والمتعلق بشركات الرأسمال الاستثماري. ويمكن لهذه الشركات أن تحصل على حصص (ما يصل إلى 49٪ من رأس المال) في الشركات (الشركات الصغيرة والمتوسطة) التي أنشأها المقاولين الشباب (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2006 العدد 42)

- صندوق التمويل الجزائري ASF ALGERIAN STARTUP FUND

من خلال العديد من البرامج والإستراتيجيات تحاول الجزائر دائما دعم المؤسسات الناشئة لتكون الدعامة الأساسية لتطوير وتعزيز المقاولاتية وقاعدة قوية لانطلاق اقتصاد جديد، ومن بين هذه البرامج أنشأت صندوق التمويل الجزائري ليكون شريكا اقتصاديا له دور حاسم في نمو هذه المؤسسات ونجاحها.

أولاً: تعريف صندوق التمويل الجزائري:

يعتبر صندوق التمويل الجزائري أو صندوق المؤسسات الناشئة الجزائري كما هو متداول لدى بعض الاقتصاديين أول صندوق للاستثمار يختص فقط بالمؤسسات الناشئة الجزائرية، تم إطلاقه بصفة رسمية في الثالث أكتوبر من سنة 2020 لإنشاء إطار قانوني يحدد معايير تأهيل المؤسسات الناشئة.

ثانياً: دوره وأهدافه:

يُعد صندوق التمويل الجزائري أحد الركائز الأساسية لظهور بيئة مناسبة لإنشاء وتطوير المؤسسات الناشئة التي تتمتع بالقدرة على إضافة قيمة حقيقية للاقتصاد الجزائري، ويختلف عن التمويلات الموجودة لأنه يشترط من المستثمر قبول الدولة كشريك داخل المؤسسة، مع إمكانية الدخول إلى بورصة الجزائر في المستقبل، كما يهدف هذا الصندوق إلى:

- دعم نمو المؤسسات الناشئة في الجزائر،
- توفير الدعم المالي والاستراتيجي والتقني الذي تحتاجه المؤسسات الناشئة،
- تشجيع المقاولاتية وحث الشباب على دخول عالم المقاولاتية من باب المؤسسات الناشئة،
- تعزيز اقتصاد المعرفة في البلاد.

ثالثاً: مزايا الصندوق الجزائري للتمويل:

يملك الصندوق الجزائري للتمويل مزايا جد مهمة على الصعيد الاقتصادي والمؤسسي ومن أهم هذه المزايا ما يلي (الموقع الرسمي للصندوق، 2023):

- **التحمل المالي للمخاطر:** يتدخل الصندوق في تمويل المشاريع والتي غالباً ما يتعذر على البنوك الوطنية تمويلها نظراً لطبيعة المؤسسات الناشئة في حد ذاتها (فكرة جديدة، عدم وضوح)، ونظراً للمخاطر المتزايدة التي تواجهها.
- **المرونة والاستجابة في التمويل:** منح الشباب من رواد الأعمال والمقاولين أصحاب أفكار مشاريع الراغبين في خلق مؤسسات ناشئة الوقت المريح والطاقة الضرورية لتحقيق مشاريعهم.
- **توفير فرص متساوية للشركات الناشئة الجزائرية:** يقدم الصندوق الجزائري للتمويل نفس الدعم الذي يمكن أن تحصل عليه نظيرتهن في البلدان المتقدمة.

رابعاً: شركاء صندوق التمويل الجزائري

صندوق التمويل الجزائري للشركات الناشئة هو ثمرة تعاون بين وزارة الاقتصاد المكلفة بالاقتصاد المعرفي والشركات الناشئة وستة (06) بنوك حكومية تمتلك حصصاً متساوية في الصندوق، وهي (الموقع الرسمي للصندوق، 2023)

- القرض الشعبي الجزائري (CPA) ،
- البنك الوطني الجزائري (BNA) ،
- البنك الخارجي الجزائري (BEA) ،

- الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط (CNEP)،
- بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR) ،
- بنك التنمية المحلية (BDL).

خامساً: الخطوات والإجراءات:

للحصول على الدعم من الصندوق الجزائري للتمويل تقوم المؤسسات الناشئة بإتباع الخطوات التالية (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2020 العدد 55):

- **الحصول على علامة شركة ناشئة:** للحصول على علامة مؤسسة ناشئة يجب أن تتوفر لدى صاحب المشروع عدت شروط وهي (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2020 العدد 55):
 - أن تخضع المؤسسة للقانون الجزائري حصراً،
 - ألا يتجاوز عمر المؤسسة 08 ثماني سنوات،
 - يجب على المؤسسة أن تقترح ابتكاراً في منتجاتها، خدماتها، نموذج أعمالها أو نموذج تطبيقها،
 - يجب ألا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية،
 - أن يكون رأسمال الشركة مملوكةً بنسبة 50% على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق استثمار معتمدة أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة مؤسسة ناشئة،
 - أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية.
 - عدم تجاوز عدد العمال 250 موظف.
- **إعداد الملف:** يتكفل الصندوق بإعداد ملف يحتوي على معلومات المشروع، ثم يُعين مسؤول دراسة متابعة الملف وتحديد موعد للاجتماع بهدف تسريع الإجراءات، وتُخصّص جلسة لتقديم المشروع، شرح طريقة العمل وتحديد الأرقام المتوقعة والنقاش.
- **اعداد دراسة تقنية للمشروع:** يُعتبر التبادل بين صاحب المشروع والجهة المعنية ذا أهمية بالغة، إذ يتضمن الحديث عن المخاطر القانونية والتنظيمية والتجارية، بالإضافة إلى دور العامل البشري في المشروع.
- **عرض المشروع على اللجنة المختصة:** تعقد اللجنة الاجتماعات باستمرار لدراسة الملفات المستلمة واختيار المشاريع المناسبة، ثم تمرر الملفات إلى لجنة الاستثمارات، تجتمع مرة واحدة في الشهر وتتألف من عضوين من مجلس الإدارة وممثل للصندوق.
- **الحصول على قرار قبول المنح:** ينتج من خلال دراسة الملف من طرف اللجنة المختصة القرار النهائي بشأن الملفات إما بالقبول، الرفض، أو تأجيل الملف إلى حين توفر الشروط المطلوبة للموافقة عليه.
- **التمويل:** تبدأ مرحلة تمويل المشروع عند موافقة لجنة الاستثمارات على الملف، وهناك 3 مستويات للتمويل حسب القيمة الممنوحة: 02 مليون دينار جزائري، 05 ملايين دينار جزائري، 20 مليون دينار جزائري. تعتمد قيمة التمويل على طبيعة المشروع وقطاع النشاط وحاجته الفعلية للتمويل، ويتكفل الصندوق بتقييم الالتزامات والمخاطر.

- **توقيع اتفاقية الشراكة:** بعد قبول الملف من قبل لجنة الاستثمارات، يتم التواصل مع صاحب المشروع لتوقيع عقد التعاون بين الصندوق والشركة الناشئة، واتخاذ خطوات أخرى مثل الدعم والإرشاد المضمون من قبل الصندوق، وتعديل نظام الشركة الناشئة لتضم الصندوق كشريك.

سادساً: القطاعات المعنية بالشراكة:

يمكن لصندوق الجزائري للتمويل المساهمة في الدعم المؤسسات الناشئة في القطاعات التالية فقط (الموقع الرسمي للصندوق، 2023):

- التجارة والخدمات الإلكترونية.
- الصحة والتعليم الإلكتروني.
- علم الروبوتات، والبرمجيات.
- الصيدلة، وشبه الصيدلي.
- الصناعة.
- النقل واللوجستيك.
- الأجهزة الإلكترونية ومكوناتها.
- التكنولوجيا التربوية.
- التكنولوجيا المالية.
- التكنولوجيا الخضراء.
- الألعاب الإلكترونية والترفيه.
- البناء والأشغال العمومية.
- الذكاء الاصطناعي، والرقمنة.

صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR

أولاً: التعريف والنشأة (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2017 العدد 36)

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق ل 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004.

ثانياً: أهداف صندوق ضمان القروض:

يهدف صندوق ضمان القروض إلى (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2017 العدد 02):

- تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية،
- منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك،
- بعث النمو الاقتصادي،
- تحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا سيما المبتكرة منها، والحفاظ على ديمومتها،
- تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدراتها في مجال التصدير،
- ترقية ثقافة المقاولاتية،
- تحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناولة.

ثالثاً: المهام:

يتولى الصندوق المهام التالية (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2017 العدد 36):

- تقديم الضمان على القروض الممنوحة من قبل البنوك والمؤسسات المالية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء المؤسسات، تجديد التجهيزات، توسعة نشاط المؤسسة، اخذ مساهمات، المرافقة لا سيما عمليات التصدير،
- تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما،
- تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه من قبل الدولة أو أي ممول آخر والمخصصة لضمان القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- تسليم شهادات الضمان لتغطية كل صيغ التمويل،
- متابعة عمليات تحصيل الديون محل النزاع لدى البنوك والمؤسسات المالية،
- متابعة الالتزامات لدى البنوك والمؤسسات المالية التي يغطيها ضمان الصندوق وفي هذا الإطار يمكنه أن يطلب منها أي وثيقة يراها ضرورية ويتخذ أي قرار يكون في مصلحة الصندوق،
- ضمان استمرارية البرامج الموضوعة من قبل الهيئات الوطنية والدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى للاستفادة من ضمان الصندوق.

رابعاً: المؤسسات المؤهلة:

يمكن القول بأن كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق لكن ومن أجل تحصيل الأولوية في الاستفادة من خدمات الضمان يجب أن تتوفر لدى المؤسسات المعايير الآتية (الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، 2023):

- المؤسسات التي تساهم بالإنتاج، أو التي تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر.

- المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة معتبرة للمنتجات المصنعة.
 - المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات.
 - المؤسسات التي تساهم في رفع الصادرات.
 - المشاريع التي تسمح باستخدام المواد الأولية الموجودة في الجزائر.
 - المشاريع التي تحتاج إلى تمويل قليل بالمقارنة بعدد مناصب الشغل التي ستخلقها.
 - المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة.
 - المشاريع التي تنشأ في مناطق بها نسبة بطالة كبيرة.
 - المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.
- أما المؤسسات الغير مؤهلة فهي (الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، 2023):
- المؤسسات التي لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - المؤسسات التي استفادت من دعم مالي من الدولة.
 - المؤسسات المتعسرة في البورصة.
 - شركات التأمين.
 - الوكالات العقارية.
 - الشركات التي تنشط في مجال التجارة فقط.
 - القروض التي تهدف إلى إعادة تمويل قروض قديمة.
 - المشاريع التي تحدث تلوث كبير للبيئة.
- رابعاً: آليات التغطية (الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، 2023)**

ضمان القروض هي عملية تتعلق بضمان تسديد جزء من الخسارة التي يتحملها البنك في حالة عدم تسديد القرض من طرف المقترض. يمكن أن يتكفل صندوق ضمان القروض كحد أقصى نسبة 80% من القرض البنكي، وتحدد النسبة المتعلقة بكل ملف حسب تكلفة القروض ودرجة المخاطرة. أما المبلغ الأقصى للضمان يساوي 100 مليون دينار. مع العلم أن تحديد مبلغ الضمان لا يعني تحديد مبلغ القروض ولا كلفة المشروع. كما أن المدة القصوى للضمان محددة ب 7 سنوات. مع العلم أن عملية ضمان القروض لا تتم إلا إذا قام المقترض برهن الأهمزة المكونة للمشروع لصالح البنك.

تكلفة منح الضمان: (الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، 2023)

- يأخذ الصندوق علاوة تحدد من طرف لجنة الدراسة الخاصة بصندوق FGAR. من مبلغ القروض لتغطية تكاليف دراسة الملف بمبلغ 20.000.00 دج باستثناء الضرائب، وفي حالة عدم منح الضمان يرد هذا المبلغ لصاحبه.

- رسم التزام على شكل قسط واحد يحتسب سنوياً على أساس الضمان القائم ويدفع دفعة واحدة عند تسليم شهادة الضمان، ووفقاً للتسعيرة التالية:

نسبة 1 % سنوياً من مبلغ ضمان الائتمان الاستثماري القائم.

نسبة 0.5% من المبلغ المتبقي من ضمان التأجير..

ملف الضمان وشروطه (الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، 2023):

- أن يكون الضمان الممنوح ضرورياً لإنجاز المشروع الذي منح من أجله،
- عقد الرهن على الأصول المخصصة لتمويل المشروع لصالح البنك،
- خطة عمل مفصلة وفقاً لمعايير FGAR،
- موافقة البنك على المشروع،
- اتفاقية التمويل من قبل البنك،
- الدراسة التقنية – اقتصادية للمشروع،
- طلب الضمان ممضي من طرف صاحب المشروع، كما يمكن أن يصدر الطلب من البنك المانح للقرض.

الخطوات الأساسية لتلخيص فيما يلي (الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، 2023):

- مقابلة مع صندوق الضمان من أجل التعريف بالمشروع.
- يقوم الصندوق بإرسال وصل استلام يؤكد من خلاله قابلية المشروع للحصول على الضمان أم لا، في حالة القبول يطلب الصندوق من المعني تقديم دراسة دقيقة عن المشروع.
- دراسة الملف المقدم.
- إرسال وثيقة فتح الملف إلى المؤسسة.
- دراسة الطلب من طرف لجنة الالتزامات على مستوى الصندوق من أجل الموافقة أو عدمها على الطلب الضمان.
- في حالة الموافقة يرسل إلى المؤسسة عرض بمنح الضمان يعتبر بمثابة قبول مبدئي لمنح الضمان في انتظار الحصول على التمويل البنكي.
- اعداد اتفاقية القرض بين المؤسسة والبنك.
- منح شهادة الضمان إلى البنك.

الفصل الرابع

تمهيد:

بعد تحليل الواقع النظري لمحددات نجاح أصحاب المؤسسات المصغرة في الفصل السابق، يعرض الفصل الحالي الواقع الميداني لمحددات نجاح أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من دعم أجهزة الدولة والتي اخترنا منها كل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بصفتهن الأجهزة المباشرة والأكثر شمولاً في مجال الدعم.

في هذا الفصل المتعلق بالإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني لهذه الدراسة، وسعياً منا للتحقق من الفرضية الرئيسية والقائلة المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محددات اجتماعية واقتصادية لها جانب من التأثير كذلك، تم تناول عرض المنهج المتبع في الدراسة ومن ثم الدراسة الاستطلاعية حيث تم تبيان الحدود البشرية والزمانية، تحديد مجتمع الدراسة، ثم أداة الدراسة التي استخدمت في جمع البيانات اللازمة من بناءها وثباتها وصدقها، وبعدها الدراسة الاستطلاعية كذلك الحدود المكانية والزمانية والبشرية.

1- منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. ويعرف (الحمداني، 2006) المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة أو الراهنة، فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، تتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

ويعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداماً وتلاوفاً مع مختلف البحوث العلمية، خاصة في العلوم الاجتماعية والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، وقد تم استخدام المنهج الوصفي من زاويتين تمثل الأولى في تحديد الظاهرة تحديداً كيفياً وذلك بوصفها وتحديد خصائصها، أما الزاوية الثانية فتتمثل في تحديد الظاهرة موضوع الدراسة تحديداً كمياً بالاستعانة بالجدول الإحصائية والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، كما تم اختياره نظراً لطبيعة الموضوع التي تقتضي التحليل والتفسير، من أجل الاقتراب أكثر من الواقع العملي عن طريق وصف كل الحقائق المتعلقة بالموضوع.

نتيجة لطبيعة الأهداف التي تسعى إليها هذه الدراسة والمتمثلة في الكشف عن مدى تأثير المحددات النفسية والشخصية والاقتصادية والاجتماعية على نجاح أو فشل المقاولين أصحاب المؤسسات في تسيير والرقى بمؤسستهم المصغرة، تم قياس البنى والعلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة من خلال وصفها وتحليلها وفقاً لما يتطلبه المنهج الوصفي الذي اعتمده الباحث وذلك بإتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على أكبر قدر ممكن من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة،
- الاتصال بمؤسسات ووكالات الدعم التي تهتم بصفة مباشرة مع عينة الدراسة،
- الاطلاع على كل الإجراءات المتبعة في عملية الدعم على مستوى كل وكالة دعم،
- الاطلاع على المراسيم والامور والقوانين التي لها علاقة بالمؤسسات المصغرة،
- الاطلاع على الدراسات التي تمت تحت إشراف وكالات الدعم، سواءاً التي أعدت داخل المؤسسة والمتعلقة بالتنظيم والقوانين أو الخارجية التي شملت المؤسسات المستفيدة،
- القيام بالمقابلات مع الإطارات والعمال بوكالات الدعم لأخذ آراءهم حول نجاح وفشل المؤسسات الممولة من طرفهم،
- القيام بمقابلات مع بعض أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدة من أجهزة الدعم المتميزة التي حققت النجاح الباهر للاطلاع حول رأيهم وقصصهم حول نجاحاتهم المحققة.

2- مكان البحث

2-1- الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية

2-1-1- تعريفها

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA) هي هيئة حكومية ذات تسيير خاص، تتمتع بشخصية معنوية واستقلالية مالية، تتبع لسلطة وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة. تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية الى ترقية نظام بيئي للمقاولاتية الذي يحفز على إنشاء، تمويل وتطوير المؤسسات المصغرة عالية الأداء، ذات صمود وتخلق قيمة مضافة مستدامة للمواطنين وللوطن. كانت معروفة سابقاً باسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أنشئت عام 1996. اسندت لها في بداياتها مهمة تسيير جهاز تشجيع ودعم ومرافقة إنشاء المؤسسات. هذا الجهاز الذي كان موجه للشباب العاطل عن العمل والذي تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة والحاملين لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات (الأوس ورجح الله، 2023)

2-1-2- القوانين المسيرة للجهاز:

- المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 27 شوال عام 1410 الموافق 22 مايو سنة 1990 والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد القانون الأساسي لمدوب تشغيل الشباب المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1442 الموافق ل 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها.

2-1-3- مداخل الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية:

الوكالة الوطنية لترقية المقاولاتية مثلها مثل أي هيئة عمومية ذات طابع خاص لها إيرادات ونفقات نورها فيما يلي (الجريدة الرسمية، العدد 52 سنة 1996):

● الإيرادات:

- تخصيصات ميزانية الدولة.
- حاصل الرسوم الخاصة المؤسسة لصالح الصندوق بموجب قوانين المالية.
- حاصل تسديدات القروض غير المكافئة (بدون فائدة) الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.
- جزء من رصيد حساب التخصيص رقم 049-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لترقية الشباب عند إقفاله.

- حاصل الاستثمارات المحتملة من أموال الصندوق.
- جميع الموارد أو المساهمات الأخرى.

● النفقات:

- عمليات دعم تشغيل الشباب
- أجور وأعباء ارباب العمل الممنوحة للشباب المبتدئين في طلب العمل الموظفين لدى المستخدمين العموميين أو الخواص في إطار عقود التشغيل الأولية
- منح قروض غير مكافئة (دون فائدة) للشباب ذوي المشاريع قصد اتمام مستوى الأموال الخاصة المطلوبة لإمكانية الاستفادة من القروض البنكية.
- تخفيض نسبة فوائد القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.
- علاوة ممنوحة بصفة استثنائية للمشاريع التي تتسم بخصوصية تكنولوجية قيمة.
- التكفل بالدراسات والخبرات وعمليات التكوين التي تنجزها أو تطلبها الهيئة الوطنية المنصوص عليها في المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996.
- الضمانات الممنوحة للبنوك والمؤسسات المالية.
- مصاريف التسيير المرتبطة بتطبيق البرامج والإعانات والأعمال المذكورة أعلاه لا سيما تلك المرتبطة بسير الهيئة الوطنية المنصوص عليها في المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996.

2-1-4- هيكلها التنظيمي

تغطي شبكة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كامل تراب الوطن وذلك عبر وكالاتها الولائية الواحد والخمسين وكالة (51)، وفروعها المتواجدة في الدوائر الكبرى والبالغ عددهم (171) فرع محلي، كما أنها تتواجد كذلك بالجامعات والمراكز الجامعية عبر فضاء دار المقاولاتية، والتي تم تغيير تسميتها في 22 جوان 2023، الى مراكز تطوير المقاولاتية وهي عبارة عن هيكل تم إنشاؤها في كل مؤسسة جامعية جزائرية كجزء من البرنامج الحكومي لتشجيع المقاولاتية في الوسط الجامعي هذه المراكز هي مساحات مخصصة لتعزيز المقاولاتية، مما يوفر للطلاب المقاولين بيئة مواتية لتحقيق أفكارهم ومشاريعهم التجارية. وهي مجهزة بالموارد والمرافق الحديثة لدعم تنمية مهارات الطلاب في المقاولاتية.

مهامها: (الجريدة الرسمية، العدد 52 سنة 1996):

- تؤدي الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية العديد من المهام والأدوار ومن أهمها ما يلي:
- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلاف المالي المخصص من قبل الوزير المكلف.

- تزويد الشباب أصحاب أفكار المشاريع بكافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم.
- تقديم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض وذلك من خلال الوساطة والمرافقة وتطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز (بنوك، مصالح الضرائب، صناديق الضمان الاجتماعي).
- تطوير الشراكة مع مختلف القطاعات لتحديد فرص الاستثمار (مصالح النقل، مصالح البيئة، مصالح البلدية.. الخ).
- ضمان تكوين الشباب ودعم معارفهم في تقنيات إنجاز وتسيير المشاريع وطرق التشغيل والتوظيف الأولى.
- تكوين حاملي المشاريع حول اهم المهارات المتعلقة بالمقولاتية من الجانب النظري والعملي.
- مرافقة حاملي المشاريع عبر مختلف مراحل انشاء المؤسسة المصغرة.
- القيام بإنجاز دراسة الجدوى لحساب الشباب ذوي المشاريع والقيام بإنجاز القوائم النموذجية الخاصة بالتجهيزات الخاصة بالمشروع.
- دعم حاملي المشاريع وتمويل انشاء وتوسيع المؤسسات المصغرة.
- تبليغ الشباب أصحاب المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي تمنحها الوكالة وبالامتيازات الأخرى التي يتحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات المنجزة من قبل الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بالإنجاز.
- مرافقة الشباب المستحدث للمؤسسات في الميدان لتجاوز كل العقبات التي تكبح الاستثمار.
- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصادياً واجتماعياً.

2-1-5 شروط الاستفادة من الدعم

- يستفيد من اعانة الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية صاحب المشروع الذي يستوفي الشروط الآتية:
- أن يتراوح عمر الشخص ما بين 18 و55 سنة.
- أن يكون ذو شهادة أو تأهيل مهني و/أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أية وثيقة مهنية أخرى.
- أن يتابع التكوين المقدم له عن طريق مراكز تطوير المقاولاتية.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد.

2-1-6 صيغ التمويل:

- التمويل الذاتي: أين يقدم حامل المشروع 100% من مبلغ الاستثمار.
- التمويل الشئائي: أين يقدم كل من حامل المشروع والوكالة 50% من مبلغ الاستثمار.
- التمويل الثلاثي: أين يقدم حامل المشروع مبلغًا يتراوح من 5 إلى 15% من قيمة الاستثمار، وتقدم الوكالة من 15 إلى 25% من المبلغ، ويتكفل البنك بـ 70% من مبلغ الاستثمار الكلي.

2-1-7- الامتيازات الممنوحة:

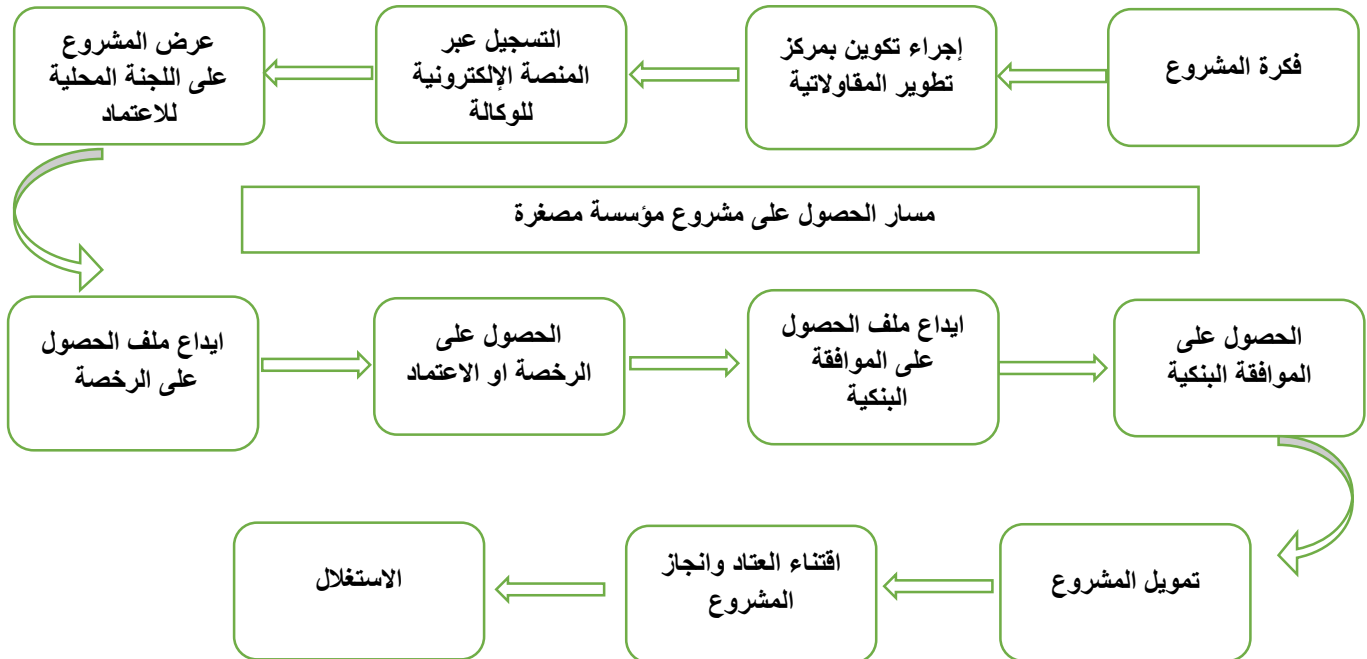
امتيازات عند إنجاز المشروع

- منح قروض يمكن أن تصل الى 10 ملايين دينار حسب طبيعة النشاط (يحدد ذلك خلال دراسة الجدوى المعدة بالاتفاق بين صاحب المشروع والمستشار المرافق).
- قيمة القرض الممنوح من طرف الوكالة والمشكل للتركيبة المالية للمشروع من دون فائدة.
- إمكانية الاستفادة من قرض إضافي حسب متطلبات المشروع خاص بالمحل والسيارة المتنقلة أو مكاتب جماعية.
- فترة سداد القروض الى غاية 13 سنة كاملة.
- تخفيض بنسبة 5% من المحركة على التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المؤسسة.
- الإعفاء الكلي من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.
- الإعفاء الكلي من دفع رسوم نقل الملكية على المكتسبات العقارية المحدثّة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

امتيازات عند الاستغلال

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة (03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع، ابتداءً من تاريخ إتمامها.
- الإعفاء الكلي ولمدة (03، 06 أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع، ابتداءً من تاريخ استغلالها من الضريبة الجزائية الوحيدة IFU أو الخضوع للنظام الضريبي الحقيقي حسب القوانين السارية المفعول.
- يمكن تمديد الاعفاء لسنتين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

2-1-8- مراحل إنجاز المشروع:



المصدر: من إعداد الباحث استخلاصاً من دليل الإجراءات المتبعة بالوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية

2-1-9- حصيلة إنجازاتها

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحدثة	قيمة القرض	النسبة المئوية
الفلاحة	59 894	141 567	225 231 049 937	15,13%
حرفي	43 663	127 638	112 368 363 963	11,03%
الأشغال العمومية	36 162	104 505	140 807 307 625	9,14%
الموارد المائية	570	2 079	3 393 895 933	0,14%
الصناعة	30 348	86 216	148 335 635 733	7,67%
الصيانة	11 395	26 105	32 471 485 197	2,88%
الصيد البحري	1 136	5 563	7 539 558 396	0,29%
المهن الحرة	13 055	29 237	37 138 891 715	3,30%
خدمات	110 355	256 992	364 077 572 304	27,88%
النقل على البارد	13 390	24 138	33 799 593 882	3,38%
نقل البضائع	56 824	96 754	147 516 023 362	14,36%
نقل المسافرين	19 020	43 731	46 920 207 187	4,81%
المجموع	395 812	944 525	1 299 599 585 235	100,00%

المصدر: النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني العدد 40 سنة 2022

يبدو واضحاً أن قطاع الخدمات يحوز على حصة الأسد من التمويل وهذا ما يعكس توجه الشباب وأفكارهم في المجال الذي يرونه مناسب ومربح، كما يبدو لنا كذلك أن قطاع النقل بأنواعه الثلاثة (النقل على البارد، نقل البضائع، نقل المسافرين) لازال له نسب كبيرة رغم أن التمويل بهذا المجال تم تجميده منذ سبتمبر 2011 حسب ما ذكر من طرف المسؤولين بذات الجهاز، ومن ناحية أخرى نجد أن قطاع الموارد المائية والصيد البحري يواجه عزوف كبير من طرف الشباب والمستثمرين.

2-2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

2-2-1- تعريفه:

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هو أحد صناديق الدولة الناشطة في مجال الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى أنه هيئة عمومية جزائرية ذات طابع خاص أنشئ في سنة 1994 لمساعدة الفئة التي فقدت مناصب عملها لأسباب اقتصادية وبشكل لا إرادي، وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في إجراءات إنشاء المؤسسات المصغرة أو عن طريق التكوين أو التحويل، كما أن الصندوق في وقتنا هذا انتقل من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم ومتابعة الاستثمار والتقليص من حجم البطالة.

2-2-2- شروط الاستفادة:

يمكن الاستفادة من خدمات الصندوق إذا توفرت الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.

- أن يكون السن بين 30 و 55 سنة.
- ألا يكون شاغلا لأي منصب عمل مأجور أو ممارسا لنشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الدعم.
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادرا على توفير إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه والمقدر بنسبة 1%، أو 2%.
- ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة الدولة في مجال إحداث النشاط: (من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، الصندوق الوطني لضبط التنمية الفلاحية... إلخ).

2-3-2 الامتيازات الممنوحة:

أ- الامتيازات المالية: تتلخص في:

- الاستفادة من قروض بدون فائدة ممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تتراوح قيمته ما بين 29% أو 28% من قيمة المشروع.
- الاستفادة من قروض من دون فائدة ممنوحة من طرف إحدى البنوك الوطنية الخمسة (البنك الوطني الخارجي، البنك الوطني الجزائري، بنك التنمية المحلية، بنك الفلاحة والتنمية الريفية، القرض الشعبي الوطني) وهذا بنسبة 70% من قيمة المشروع.
- الاستفادة من القرض بدون فائدة خاص بكراء محل أو عربة متنقلة.
- التكفل بمصاريف الموثق وتوثيق المشروع (تكلفة فتح السجل التجاري، مصاريف تسجيل المؤسسة ... إلخ).
- التكفل باقتناء المواد الأولية عند بداية وانطلاق المشروع.

ب- الامتيازات الجبائية: يستفيد الشباب المنجز للمشاريع في إطار هذا الجهاز من إعفاءات ضريبية وتخفيضات جبائية، تتحدد كما يلي:

مرحلة الإنجاز: تتمثل الامتيازات في:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- تخفيض بنسبة 05 بالمئة من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة، والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمارات.
- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.
- مرحلة الاستغلال: وتشمل هذه المرحلة امتيازات المؤسسة المصغرة وتتمثل في:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات ولواحقها طيلة ثلاث (3)، ست (6) أو عشرة (10) سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إنجازه، بمقتضى المادة 252-4 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم الشبيهة (CIDTA).

- الإعفاء الإجمالي من الضريبة الجزائية الوحيدة (IFU) طيلة ثلاث (3)، ست (6) أو عشرة (10) سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلاله، بمقتضى المادة 282 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم الشبيهة (CIDTA).

عند انقضاء هذه الفترة، يُمكن تمديدتها إلى سنتين (2) في حالة التزام صاحب المشروع بتوظيف ثلاثة (3) عمال لمدة غير محددة، بمقتضى المادة 1-13 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم الشبيهة (CIDTA).

يتعين على المستثمرين، بصفتهم أشخاص طبيعيين، استيفاء حد أدنى من الضرائب تعادل خمسين (50) % من مبلغ 10000 دج عند كل سنة مالية وذلك مهما يكن رقم الأعمال المحقق في ذات الفترة.

- تخفيض الضريبة الجزائية الوحيدة (IFU) عند انقضاء فترة الإعفاء طيلة السنوات الثلاثة (3) الأولى:

السنة الأولى: تخفيض بنسبة سبعين (70) %،

السنة الثانية: تخفيض بنسبة خمسين (50) %،

السنة الثالثة: تخفيض بنسبة سبعين (25) %

تقوم مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بعمليات مراقبة طيلة مسار إحداث المؤسسة المصغرة.

ج- امتيازات إدارية: إن إنشاء أي مشروع يتطلب العديد من الإجراءات الإدارية، ومن هذا المنطلق يقدم الصندوق العديد من الامتيازات الإدارية والمتمثلة في:

- مرافقة شخصية من طرف مستشارين مؤهلين ومتخصصين في المجال المؤسسي، وذو خبرة كبيرة في إنشاء الآلاف من المشاريع في مختلف القطاعات.

- إعداد دراسة تقنية للمشروع المراد إنجازه من طرف مستشارين أكفاء.

- تقديم التوجيه الإداري اللازم لصاحب المشروع وحسب متطلبات كل مشروع.

- يتكفل الصندوق من خلال المستشار المكلف بالعلاقات البنكية في التقدم عند البنك للحصول على القرض نيابة عن صاحب المشروع.

- يتكفل الصندوق من خلال أعوانه بتسجيل صاحب المشروع لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء.

- يتوسط الصندوق لدى الهيئات العمومية والمختصة في حالة وقوع أي خلل إداري مع صاحب المشروع.

- يتدخل الصندوق نيابة عن صاحب المشروع أو معه في حالات النزاع مع الغير (الممول، المعتدين على عتاد المشروع، الخ).

2-2-4- الهيكل المالي للتمويل الثلاثي:

يجوز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على صيغتين تمويليتين وهما التمويل الثلاثي والتمويل الذاتي:

- **التمويل الثلاثي:** يتقسم التمويل الثلاثي الى مستويين المستوى الأول (أقل من 5.000.000 دج) والمستوى الثاني (من 5.000.000 دج إلى 10.000.000 دج)، وهو ممول من قبل ثلاثة أطراف وهي المستفيد - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - البنك
المستوى الأول:

قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة (ص.و.ت.ب)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
لغاية 5.000.000 دج	% 29	%01	%70

المستوى الثاني:

قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة (ص.و.ت.ب)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.000 دج إلى 10.000.000 دج	% 28	%02	%70

- **التمويل الذاتي:** يمكن للبطالين ذوي المشاريع إحداث مؤسسة مصغرة، ممولة من أموالهم الخاصة حيث يستفيدون من جميع الامتيازات الجبائية المقررة من ذات الجهاز.
القروض غير المكافأة (بدون فائدة) الإضافية:

فضلاً عن القرض بدون فائدة العادي، يمكن لصاحب المشروع الاستفادة من إعانة في شكل قرض بدون فائدة تكميلي حسب الصيغ الثلاثة التالية:

- **قرض الكراء:** قرض بدون فائدة خاص بالإيجار هو عبارة عن إعانة مالية إضافية، تمنح لذوي المشاريع بمبلغ يقدر ب (500.000 دج) قابل للتسديد بغرض التكفل بالإيجار محل لإيواء النشاط المراد القيام به. يمنح استثنائياً لذوي المشاريع التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط وللحصول على القرض الإضافي ما على صاحب المشروع إلا أن يتقدم ب: (طلب منح قرض بدون فائدة خاص بكراء محل، موقع من طرف صاحب المشروع، وثيقة (الصندوق- الموثق) معدة بتاريخ التوقيع على شهادة القابلية لمدة سنتين (2) على الأقل، تتضمن كلفة الكراء، إعداد وثيقة "التبليغ بمنح قرض بدون فائدة خاص بكراء محل"، توقيع صاحب المشروع على دفتر الأعباء المتعلق بـ"القرض بدون فائدة الخاص بكراء محل"، يتم تسديد القرض بدون فائدة الخاص بكراء محل من خلال جمعه ضمن آجال استحقاقات القرض الاعتيادي بدون فائدة المخصص لشراء تجهيزات ومعدات جديدة.
- **مكاتب جامعية:** قرض بدون فائدة لإنشاء مكاتب جامعية هو عبارة عن إعانة مالية تمنح لذوي الشهادات التعليم العالي بمبلغ يصل الي (1.000.000 دج) قابل للتسديد بغرض التكفل بالإيجار محلات مخصصة لإنشاء مكاتب

جماعية بغرض ممارسة نشاطات خاصة بمجالات (الطب، المساعدة القضائية، خبرة المحاسبة، محافظ الحسابات، محاسبين معتمدين، مكاتب دراسات)، يمنح استثنائيا لنوي المشاريع التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط وبنفس الإجراءات المتبعة في كراء محل المذكورة سابقاً.

- **ورشات متنقلة:** قرض بدون فائدة لاقتناء ورشة متنقلة هو عبارة عن إعانة مالية إضافية تقدر ب (500.000 دج) قابلة للتسديد، مخصصة لاقتناء ورشة متنقلة تمنح استثنائيا لنوي المشاريع المتخرجين منظومة التكوين المهني للمتمسكين لصيغة التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط بغرض ممارسة نشاطات غير مستقرة في مجالات (الترخيص، كهرباء العمارات، التدفئة والتبريد، تركيب الزجاج، دهن العمارات، ميكانيك السيارات).

2-2-5- مسار إحداث المؤسسة المصغرة:

يتم إنجاز المشاريع بجهاز دعم واحداث المشاريع للفترة 30 الى 55 سنة والذي يسيره الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عبر ثمانية مراحل وهي كالاتي:

المرحلة الأولى: مرحلة إيداع الملف

يتم إيداع الملف بالصندوق عبر التسجيل الأولي المباشر عن طريق الأنترنت وذلك عبر الموقع إلكتروني للصندوق (www.cnac.dz)، كما يعرض الصندوق على المرشحين إمكانية إيداع الملف على مستوى الفرع أو الوكالة المعنية. ولإيداع ملف إحداث النشاط، يضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) تحت تصرف كل شخص معني شبكة وكالاته وفروعه المتواجدة عبر كامل التراب الوطني (48 ولاية). كما يسمح تطبيق نظام باب «أين أسجل Win» "Ensedjel بتعيين الوكالة أو الفرع المختص إقليميا لاستلام الملف. يتكوّن الملف الواجب إيداعه من محورين (2) هما:

المحور الأول: الملف الإداري والذي يتألف من:

- نسخة (1) من بطاقة التعريف الوطنية.
- صورة (1) شمسية.
- شهادة أو بطاقة إقامة (1)
- نسخة من شهادة التأهيل المهني، أو شهادة عمل للنشاط المراد القيام به (يجب على صاحب المشروع التأكد من أن فترة العمل الواردة في شهادة العمل مصرح عنها من طرف صاحب العمل لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية)، مع العلم أن كل المتحصلين على شهادات جامعية يحق لهم ولوج عالم المقاولاتية في أي مجال يرغبون فيه عدى المجالات التي تتطلب اعتماد أو ترخيص.
- شهادة مطابقة وتصريح شرقي (نموذج يُحمّل ويُطبع من موقع الصندوق)

المحور الثاني: الملف التقني والذي يتألف من:

- فاتورة شكلية للتجهيزات والمعدات الجديدة باحتساب جميع الرسوم (TTC) ،

- فاتورة شكلية للتأمين المتعدد الأخطار الخاص بالتجهيزات و/أو جميع المخاطر الخاص بالسيارات باحتساب جميع الرسوم (TTC) ،

المرحلة الثانية: نضج الفكرة وإعداد المشروع

تُكمن المرافقة التي تضمنها مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مدّ صاحب المشروع، طيلة مسار إحداث النشاط، بالمعلومات والنصائح والتوجيهات والتكوين. خلال ذات المرحلة، يتم برمجة مقابلات فردية بين المستشار- المنشط وصاحب المشروع تتمحور أساساً حول الجوانب التي تتعلق بـ:

- السوق، مقارنة مع النشاط المراد القيام به،
 - عناصر المشروع التقنية،
 - عناصر المشروع المالية.
- هذه العناصر تعدّ بمثابة دراسة تقنية اقتصادية، ولإنجاح مشروعه، يتعيّن على صاحب المشروع الإسهام فيه كلياً. وينبغي عليه تقديم جميع المعلومات التكميلية اللازمة لتشكيل الدراسة التقنية الاقتصادية.
- وفور إتمام الدراسة التقنية الاقتصادية، وعلى سبيل المراجعة يستوجب على صاحب المشروع الاستعداد لعرض مشروعه والدفاع عليه أمام لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل، وذلك بمرافقة مستشاره.

المرحلة الثالثة: دراسة المشروع من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (ل.إ.إ.ت)

تُدرس استثمارات البطالين ذوي المشاريع من طرف أعضاء لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (ل.إ.إ.ت) المجمعة على مستوى كل وكالة ولائية. وذلك بحضور البطل صاحب المشروع الذي يعد ضرورياً ومرافقة المستشار الخاص به، يترأس هذه اللجنة مدير الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وهي تتكلف بـ:

- دراسة المشاريع المقدمة من طرف ذوي المشاريع بتأطير من مصالح الصندوق المختصة،
 - إعطاء رأي حول توافق، نجاعة وتمويل المشروع.
- تشكيلة لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل: تتألف ذات اللجان من:
- ممثل الوالي،
 - ممثل (1) من مديرية التشغيل الولائية،
 - ممثل (1) من الفرع الولائي للمركز الوطني للسجل التجاري،
 - ممثل (1) من مديرية الضرائب الولائية،
 - ممثل (1) من الوكالة الولائية للتشغيل،
 - مستشار- منشط (1) من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مكلف بمرافقة ذوي المشاريع،
 - ممثل (1) من البنوك المعنية (بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR)، بنك التنمية المحلية (BDL)، بنك الجزائر الخارجي (BEA)، البنك الوطني الجزائري (BNA) والقرض الشعبي الجزائري (CPA) ،

- ممثل (1) من الغرفة المهنية المعنية.
- قرارات لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل: يُمكن إصدار قرارين إثنين وهما:
- قرار إيجابي: يسمح بإعداد شهادة القابلية والتمويل تُسلم لصاحب المشروع من قبل الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) المختصة إقليمياً، حالة ما أعطى أعضاء لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل بعض التحفظات، "يُؤجل" إقرار المشروع. وفي هذه الحالة، يتكفل صاحب المشروع برفع مجمل التحفظات المسجلة لأجل دراسة المشروع من جديد.
- قرار سلبي: يسمح بإعداد تبليغ الرفض يُسلم لصاحب المشروع من قبل الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) المختصة إقليمياً. في هذه الحالة، يُمكن لصاحب المشروع تقديم طعن لدى مدير الوكالة الولائية بصفته رئيساً للجنة. كما أنه لا يُسمح بالطعن إلا مرة واحدة لدى اللجنة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً،
- في حالة ما إذا أصدرت اللجنة رأياً إيجابياً عقب دراسة الطعن المودع، يتم تسليم شهادة القابلية والتمويل لصاحب المشروع،
- وفي حالة ما تمسكت اللجنة بقرار الرفض، يُمكن لصاحب المشروع تقديم طعن لدى اللجنة الوطنية للطعن المتواجدة بمقر المديرية العامة.

المرحلة الرابعة: تكوين البطالين ذوي المشاريع

يُخصص تكوين قصير المدى من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) لفائدة البطالين ذوي المشاريع بغرض تحسين قدراتهم ومؤهلاتهم في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة، بما فيها التقنيات القاعدية للتسيير، ومن بين هذه التقنيات ما يلي:

- بيئة المؤسسة.
 - التسويق.
 - قواعد سير المؤسسة المصغرة.
 - المحاسبة.
 - التسيير المالي على مستوى المؤسسة المصغرة.
 - الضرائب.
- يتم استدعاء متدخلين خارجيين (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)، الضرائب، الصندوق الاجتماعي للعمل غير الأجراء (CASNOS)، البنوك، إلخ) الى مقر التكوين والذي هو بمقر الوكالة وهذا لإعلام البطالين ذوي المشاريع بحقوقهم وواجباتهم.

تُسلم شهادة المشاركة لصاحب المشروع عند الانتهاء من التكوين.

المرحلة الخامسة: إيداع ملف التمويل البنكي

أولاً: لأجل الحصول على تبليغ الإقرار البنكي، يتعين على صاحب المشروع تقديم الملف بنسختين (2) بحيث تقوم مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتحويل الأصلي إلى البنك المعين لتمويل المشروع. ينبغي أن يكون الملف مؤلف من المستندات التالية:

- طلب تمويل موجه إلى البنك، مُعد من طرف البطال صاحب المشروع (نموذج ص.و.ت.ب)
 - شهادة أو بطاقة الإقامة،
 - نسخة من شهادة التكوين أو شهادة معادلة تثبت التأهيل،
 - شهادة القابلية والتمويل، معدة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
 - نسخة من الدراسة التقنية-الاقتصادية، مرفقة بفواتير شكلية: للتجهيزات، العتاد، رأس المال المتداول، البيانات التقديرية لأشغال التهيئة والترتيب المرتقب إنجازها.
- ثانياً:** بمجرد الحصول على تبليغ الإقرار البنكي، ولأجل التمويل، يتعين على البطال صاحب المشروع استكمال ملفه الخاص بالتمويل باستيفاء المستندات التالية:

- نسخة من عقد الإيجار لمدة أداها سنتين (2) قابلة للتجديد أو عقد ملكية باسمه أو سند تحويل أرض فلاحية أو أية وثيقة أخرى،
- نسخة من السجل التجاري و/أو أية وثيقة تسجيل (بطاقة حرفي، بطاقة فلاح، دفتر الصيد البحري)
- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة (في حالة شخص معنوي أو اعتباري)،
- نسخة من إقرار التواجد أو بطاقة الضرائب،
- محضر معاينة محل النشاط، مُعد من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، صالح لجميع الاختصاصات باستثناء النشاطات غير المستقرة،
- نسخة من عقد انخراط صاحب المشروع في صندوق الضمان طيلة فترة القرض البنكي،
- نسخة من مقرر منح الامتيازات في مرحلة إنجاز المشروع،
- نسخة من الفواتير الشكلية مهيئة للتجهيزات و/أو المعدات الجديدة أو الماشية وبيانات التأمين التقديرية باحتساب جميع الرسوم،
- نسخة من وصل تسديد المساهمة الشخصية،
- إذا كان النشاط من النشاطات المقننة، يقتضي على صاحب المشروع تقديم اعتماد أو ترخيص مسّلم من طرف الإدارة أو هيئة القطاع التابع لها.

ثالثاً: الصيغ القانونية للمؤسسات: طبقاً للتشريع التجاري (قانون التجارة)، يمكن ممارسة النشاط في شكل:

- شخص طبيعي (مؤسسة فردية): توافق ذات الصيغة الاجتماعية المستثمر الراغب في أن يكون المالك الوحيد لمؤسسته،
- شخصية معنوية أو اعتبارية (شركة): تشمل شركاء وأشخاص يستوفون مطلقا وتضامنيا للديون الاجتماعية، لا يتكفوا الخسائر إلا في حدود إسهاماتهم.
- في حالة إحداث نشاط بصفة شخص طبيعي ينبغي على صاحب المشروع إعداد طلب حسب المستندات المقدمة من طرف المركز الوطني للسجل التجاري والمتمثلة في:
 - نسخة من عقد ازدياد الطالب،
 - نسخة من سجل السوابق العدلية للطالب،
 - سند ملكية المحل التجاري أو عقد الإيجار،
 - نسخة من القسيمة المبررة لاستيفاء رسوم الطابع،
 - وصل تصفية رسوم القيد بالسجل التجاري، مثلما هو محدد بموجب التشريع الضريبي الساري المفعول،
 - اعتماد أو ترخيص مُسلم من طرف الإدارات المختصة لممارسة النشاطات أو المهن وفق القانون .
- في حالة إحداث نشاط بصفة شخص اعتباري: فضلا عن الوثائق المطلوبة من الشخص الطبيعي، تُلزم مصالح السجل التجاري صاحب المشروع أيضا ب:
 - نسختين (2) من القانون الأساسي الخاص بإحداث شركة،
 - نسخة من تسجيل القانون الأساسي للشركة في النشرة الرسمية للإعلانات القانونية (BOAL) صادرة في جريدة وطنية.
- **النشاطات المنظمة:** يُعد النشاط المنظم، كل نشاط أو مهنة خاضعة للقيد في السجل التجاري تستدعي طبيعة مضمونه وموضوعه ووسائله، استيفاء الشروط الخاصة للتمكين من ممارسته. ترتب النشاط أو المهنة ضمن صنف النشاطات أو المهن المنظمة مرتبط بالانشغالات أو الاهتمامات الأساسية المستلزمة للتأطير القانوني والتقني المناسب. يجب أن تكون الانشغالات والاهتمامات كامنة أو مرتبطة بإحدى مجالات النظام العمومي:
 - أمن الممتلكات والأشخاص،
 - حفظ الصحة العمومية،
 - الحفاظ على الآداب والأخلاق الحميدة،
 - حماية الحقوق والمصالح الشرعية للأشخاص،
 - الحفاظ على الثروات الطبيعية والممتلكات العمومية للتراث الوطني،
 - مراعاة البيئة والمناطق والمواقع المحمية والإطار المعيشي للسكان،
 - حماية الاقتصاد الوطني.

- **مؤسسات أو منشآت مصنفة:** تُصنّف المؤسسات والمنشآت بمقتضى الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم: 07-144 المؤرخ في 19 ماي 2007، المحدد لمدونة المنشآت المصنفة لحماية البيئة. هذا النوع من المنشآت خاضع لترخيص (تصريح أو ترخيص) يُسلم من طرف السلطات المختصة (وزارة بالبيئة، الولاية، المجلس الشعبي البلدي).

• **النشاطات الخاضعة للتسجيل في الغرف المهنية:**

أ- **النشاطات الحرفية:** تشمل النشاطات التقليدية: والتي هي كل إنتاج جديد لنماذج قديمة تكتسي طابع فني مكرر لتخطيطات وتقنيات السلف باستعمال وسائل عمل يدوية وأحيانا آلية بسيطة. ميزتها الأساسية هي تمثيل طراز، منطقة وتاريخ بطابع فني يسمح بتحويل المهن التقليدية مثل: السجاد، حياكة، طرز، صناعة السلال، خرف، فخار، نجارة، مصنوعات جلدية، صناعة الأواني النحاسية، إلخ. أما الحرف الفنية: تتميز أساسا باستخدام مهارات الحرفي وإبداعاته بأصالته وتفردته وأهليته التي لا يستهان بها.

يجب على كل شخص يرغب في ممارسة نشاط حرفي في نطاق شخصي أو منظم بتعاونية أو مؤسسة حرفية مهنية إيداع ملف تسجيله وجوبا لدى غرفة الحرف والمهن المختصة إقليميا التي تقوم بتسليمه وصل يسمح له بمزاولة حرفته خلال فترة لا تتجاوز ستين (60) يوما. وتُرفق طلبات التسجيل في سجل الحرف والمهن بملف يتضمن الوثائق التالية: (المستندات المثبتة للتأهيلات المهنية المكتسبة، نسخة من عقد ميلاد المترشح، شهادة إقامة، نسخة من مستند السوابق العدلية، اعتماد الإدارة المختصة بالنسبة للنشاطات المنظمة، نسخة من سند الملكية أو إيجار المحل، إثبات وجود المحل).

ب- **النشاط الفلاحي:** في مفهوم القانون رقم 08-16 المؤرخ في 3 أوت 2008 المتضمن التوجيه الفلاحي، تعتبر ذات طبيعة فلاحية، كل النشاطات التي تتعلق بالتحكم وباستغلال دورة بيولوجية ذات طابع نباتي أو حيواني التي تشكل مرحلة أو عدة مراحل ضرورية لسيروية هذه الدورة، وكذا الأنشطة التي تجري على امتداد عمل الإنتاج لاسيما منها تخزين المواد النباتية أو الحيوانية وتوضيها وتحويلها وتسويقها عندما تكون هذه المواد متأتية حصراً من مستثمر، فضلا عن ذلك، يعتبر مستثمرا فلاحيا كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا فلاحيا كما هو محدد في الفقرة المذكورة أعلاه، يشارك في تسيير المستثمر ويستفيد من أرباحها ويتحمل الخسائر التي قد تترتب عن ذلك. على الشخص المعني بالقيد في السجل الفلاحي التوجه لدى غرفة الفلاحة الولائية التي توجد فيها استثمارته حيث يباشر في إيداع على مستواها ملف طلب بطاقة الفلاح المهنية يتضمن (طلب خطي، شهادة إقامة، نسخة من عقد الازدياد، أربعة (4) صور شمسية، نسخة من بطاقة التعريف الوطنية، سند الملكية أو عقد الإيجار أو شهادة الحياة، عقد إداري أو مستند آخر يتعلق بالطالب المترشح ووسيلة الإنتاج (أرض أو تربية مواشي)

ت- **نشاط الصيد البحري وتربية المائيات:** حرفة الصيد البحري هي من النشاطات الخاصة بالصيد على مستوى البحر، ويعتبر نشاط الصيد البحري من النشاطات المشروطة بتقديم المستندات المتخصصة في مجال الصيد البحري ومنها (شهادة مدرسية أو تأهيل مهني، دفتر يُسلم من طرف مديرية الملاحة، القيد في سجل الضرائب

لدى المديرية الولائية للصيد البحري، مقرر يصدر عن المديرية الولائية للصيد البحري بعد تقديم شهادة موقع الرصيف. أما تربية المائيات فهو نشاط منظم خاضع للمركز الوطني للسجل التجاري يحتاج صاحبه تصريح الاستغلال يسلم من طرف مديرية التنظيم والإدارة العامة الولائية، بالإضافة الى سند الامتياز البحري.

ث- **المهن الحرة/ التنظيمات المهنية:** تنقسم المهن الحرة الى العديد من التصنيفات ومن أهمها ما يلي:

صنف المهن الطبية: يتعلق الأمر بالأشخاص المثبتين المزاويلين لمهن طبية تركز أساسا على العلاج الطبي وشبه الطبي لاسيما: الأطباء الجراحون، الأطباء، القابلات، أطباء أسنان والبيطريون.

صنف المهن القضائية: يخص هذا الصنف الأشخاص المثبتين الممارسين لنشاطات وأداءات ذات علاقة مباشرة مع الجهاز القضائي، يتعلق الأمر خصوصا بـ المحامين، محامي العدالة والمترجمين.

صنف الخدمات والمصالح: يمس هذا الصنف الأشخاص المثبتين الممارسين لمهن يكتسي أدائها جانبا تقنيا مثل: خبراء المحاسبة والمحاسبون المعتمدون، المهندسون المعماريون، المهندسون المستشارون، الأعوان التجاريون، المصورون، أعوان التأمين والمؤمنون المستقلون وكذا الاستشارات القانونية والجبائية.

المرحلة السادسة: تمويل المشروع

في هذه المرحلة، يباشر صاحب المشروع في تسديد مبلغ إسهامه الشخصي في الحساب البنكي المفتوح لذات الغرض لدى البنك المعين محل الدفع. ومن أجل تمويل المشروع ما على البطال صاحب المشروع إلا أن يقدم ملف الى مصالح الصندوق والذي يتألف من الآتي:

- شهادة الموافقة البنكية (النسخة الأصلية)،
- نسخة من كشف التعريف البنكي (RIB) ،
- نسخة من وصل تسديد المساهمة الشخصية،
- نسخة من عقد الانخراط ووصل تسديد رسوم الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان قروض الاستثمارات،
- نسخة من السجل التجاري أو وثيقة معادلة،
- نسخة من بطاقة الجباية أو رقم التعريف الجبائي،
- نسخة من شهادة الانخراط في الصندوق الاجتماعي للعمال غير الأجراء،
- نسخة من عقد إيجار، عقد ملكية أو عقد تحويل أرض فلاحية،
- نسخة من تصريح بممارسة نشاط أو الاعتماد بما في ذلك المؤقت بالنسبة للنشاطات المصنفة أو المنظمة،
- محضر معاينة وجود محل أو إقرار العنوان أو محضر وجود أراضي فلاحية معقد من طرف المراقب،
- اتفاقية «صاحب مشروع- مؤرد» موقع قانونا من قبل الطرفين،
- نسخة من شهادة المشاركة في التكوين الخاص بتقنيات تسيير المؤسسة المصغرة.

بعد تسليم الوثائق المؤلفة لملف السلفة غير المكافأة، تقوم مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) بإعداد دفتر الأعباء واتفاقية السلفة غير المكافأة ومقرر منح الامتيازات الجبائية في مرحلة إنجاز المشروع التي يتم توقيعها من طرف صاحب المشروع ومدير الوكالة الولائية معاً.

فور تسديد السلفة غير المكافأة من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في الحساب البنكي الخاص بصاحب المشروع، يُباشِر البنك بدوره في تسديد القرض البنكي المخصص له.

دفتر الأعباء: هو وثيقة يحدد فيها التزامات صاحب المشروع إزاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

تتمثل هذه الالتزامات في:

- مراعاة البنود الواردة في دفتر الأعباء،
- أداء الضمانات (رهن سيارة، رهن عتاد، ملحق توكيل التأمين المتعدد المخاطر).
- اتفاقية السلفة غير المكافأة: هي وثيقة تُحدد شروط استخدامه وتسديده.
- مقرر منح الامتيازات الجبائية في مرحلة إنجاز المشروع: هو وثيقة مخصصة لإدارة الضرائب.

المرحلة السابعة: إنجاز المشروع

يتم في هذه المرحلة اعداد الصكوك البنكية اللازمة على دفعات بحيث يختص كل صك بنكي موجه الى الممولين المعنيين بتجهيز المشروع، بالإضافة الى اقتناء التجهيزات و/أو المعدات الجديدة وتركيبها تتم هذه المرحلة على خطوتين والمتمثلتين كالآتي:

- **طلبية التجهيزات و/أو المعدات:** تتم الطلبية عن طريق تحرير إذن التحويل بنسبة 10% من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يحول الى البنك المعني بتمويل صاحب المشروع. وتتجسد هذه العملية بتسليم البنك لصاحب المشروع صك بنكي بنسبة 10% يسمح له بتقديم طلبيته لدى مورد أو عدة موردين. مع العلم أن البنك يحرر صك أو صكوك باسم المورد أو الموردين مرفقة بتأمين.
- **اقتناء المعدات والأجهزة وتركيبها:** بعد قيام صاحب المشروع بتقديم الطلبية للمورد والذي بدوره يسلمه شهادة توفر العتاد يقوم الصندوق بتحرير إذن التحويل بنسبة 90% وبنفس الإجراءات يُسلم البنك لصاحب المشروع صك أو صكوك محررة باسم المورد أو الموردين من أجل تسليمه العتاد والتجهيزات المتفق عليها، لا تتم هذه الخطوة إلا بحضور وإشراف مراقبي الصندوق المختصين في هذا المجال من أجل الوقوف على سلامة العتاد ضمان عدم وقوع احتال أو تدليس سواءً ضد صاحب المشروع أو مصالح الصندوق.

المرحلة الثامنة: انطلاق النشاط واستغلاله

أولاً انطلاق النشاط: بدء نشاط المؤسسة المصغرة يسمح لصاحب المشروع بالاستفادة من الامتيازات الجبائية في مرحلة استغلال المشروع. لأجل ذلك، يتعين على صاحب المشروع إيداع طلب (استمارة خاصة بالصندوق) للحصول على مقرر منح الامتيازات الجبائية في مرحلة استغلال المشروع (م.م.إ.ج.إ.) رفقة المستندات التالية:

- الفواتير النهائية،
- تصريح القيد الجبائي،
- نسخة من البطاقة الجبائية،
- نسخة من السجل التجاري أو وثيقة معادلة،
- نسخة من ترخيص (نهائي أو مؤقت) لممارسة نشاطات منظمة أو مصنفة،
- نسخة من جدول استيفاء القرض البنكي،
- نسخة من عقد ملكية أو كراء محل،
- نسخة من بطاقة الصندوق الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS) أو نسخة من وصل تسديد مستحقات الاشتراك.
- نسخة من البطاقة الرمادية للسيارة تتضمن عبارة "مرهونة لفائدة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أو نسخة من شهادة رهن العتاد المتنقل،
- ملحق توكيل التأمين الشامل للمخاطر لصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من الدرجة الثانية،
- نسخة من رهن حيازة التجهيزات لصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من الدرجة الثانية، مسجل لدى المركز الوطني للسجل التجاري.

ثانياً استغلال النشاط: في مرحلة الاستغلال يتعين على صاحب المشروع تحقيق العديد من الالتزامات والتي تتمثل في:

- تخمين الاشتراكات إزاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء (CASNOS)،
 - تخمين الاشتراكات إزاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء (CNAS)،
 - تخمين الاشتراكات إزاء إدارة الضرائب (تصريحات جبائية)،
 - تسديد القروض الممنوحة من طرف البنك،
 - تسديد القروض الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- من أجل الوقوف الفعلي حول مدى التزام صاحب المشروع خصص الصندوق لفائده خلية متابعة بها عدد من المستشارين المختصين مهمتهم الوحيدة هي المتابعة بعد إحداث المؤسسة المصغرة. تُعد المتابعة "بعد إحداث" المؤسسة المصغرة المبتدئة بمثابة مسعى إلزامي لكلا الطرفين الصندوق وصاحب المشروع معاً. تتم هذه العملية فور بدء النشاط والغاية منها هو الحفاظ على نشاط المؤسسة المصغرة وضمان ديمومتها، بحيث تضمن المصالح المختصة التابعة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دعماً تقنياً وبيداغوجياً في صيغة نصائح وتوجيهات خلال السنوات الثلاثة الأولى من استغلال المشروع، ويتم ذلك عن طريق وضع برنامج معايير دورية النحو التالي:

- السنة الأولى: معاينة كل ثلاثة أشهر.
- السنة الثانية: معاينة كل ستة أشهر (نشاط دون صعوبات جلية)، معاينة كل ثلاثة أشهر (نشاط تعترضه صعوبات مستمرة)،
- السنة الثالثة: معاينة اختيارية (خيار صاحب المشروع/نشاط دون صعوبات)، معاينة كل ثلاثة أشهر/الزامية (نشاط تعترضه صعوبات).
- يجب على صاحب المشروع أن يضع تحت تصرف المستشار المكلف بمتابعة مرحلة بعد إحداث النشاط جميع الوثائق اللازمة التي تسمح له بتحليل تسيير المؤسسة المصغرة، حيث يسمح ذات التحليل بتحديد الحالات الآتية:
- مؤسسة مصغرة ذات وضع مالي جيد،
- مؤسسة مصغرة تواجه صعوبات،
- مؤسسة مصغرة تواجه صعوبات خطيرة.

ثالثاً محور توسيع النشاط:

يرمي توسيع النشاط أساساً، إلى تحسين قدرات إنتاج السلع والخدمات من خلال اقتناء تجهيزات أو معدات جديدة لتلبية متطلبات السوق. يخص توسيع النشاط النشاطات المذرة للثروة والشغل، كما ترجع دراسة طلبات استثمار توسيع النشاط إلى تقويم مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يأخذ في الحسبان بعض المعايير (كإحداث مناصب شغل، خلق الثروة، طبيعة النشاط وموقعه. الخ)

للمطالبة بامتيازات "توسيع النشاط"، يتعين على صاحب المشروع المترشح أن يستوفي الشروط الآتية ذكرها:

- بلوغ ما دون الخمسين (50) من العمر،
 - تسديد مجموع القروض الممنوحة،
 - الاستفادة من الامتيازات الجبائية لمرحلة الاستغلال الخاصة بإحداث النشاط،
 - توفير حسيطة إيجابية للسنتين الأخيرتين على الأقل،
 - تحيين اشتراكات الصندوق الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS) والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر وبطالة سوء الأحوال الجوية لقطاع البناء والأشغال العمومية (CACOBATPH)،
 - استيفاء الالتزامات الجبائية إزاء مصالح الضرائب،
 - الالتزام بإحداث مناصب شغل دائمة (منصين على الأقل).
- يتألف الملف توسعة المشروع من الوثائق التالية:
- طلب خطي،
 - شهادة تسديد القروض الممنوحة،

- نسخة من مقرر منح الامتيازات في مرحلة الاستغلال،
 - شهادة تحيين اشتراكات الصندوق الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS) والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر وبطالة سوء الأحوال الجوية لقطاع البناء والأشغال العمومية (CACOBATPH) ،
 - كشف الضرائب صادر عن المصالح الجبائية،
 - نسخة من الحصيلة الجبائية الثلاثة (3) الأخيرة، مؤشر عليها من طرف مصالح الضرائب (مؤداه حسب نظام جزائي أو عيني). يجب أن تكون ذات الحصيلة إيجابية على الأقل خلال السنتين (2) الأخيرتين،
 - فواتير شكلية للتجهيزات بجميع الرسوم،
- فواتير شكلية للتأمينات المتعددة المخاطر الخاصة بالتجهيزات باحتساب جميع الرسوم.

2-2-6- حصيلة إنجازاتها:

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	عدد المناصب المستحدثة	قيمة القرض	النسبة المئوية
الفلاحة	26 977	63 830	113 742,15	16,84%
حرفي	16 668	43 115	55 316,53	10,40%
الأشغال العمومية	8 949	28 466	37 603,67	5,59%
الموارد المائية	372	1 255	2 627,35	0,23%
الصناعة	12 950	37 547	61 498,81	8,08%
الصيانة	1 027	2 483	3 319,15	0,64%
الصيد البحري	626	2 231	4 211,68	0,39%
المهن الحرة	1 772	3 822	7 940,98	1,11%
خدمات	32 390	68 986	118 276,43	20,22%
نقل البضائع	46 124	70 053	120 632,29	28,79%
نقل المسافرين	12 347	18 712	29 611,13	7,71%
المجموع	160 202	340 500	554 780,18	100,00%

المصدر: النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني العدد 42 سنة 2023

2-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

2-3-1- لمحة تاريخية:

من خلال الإستراتيجيات التي اعتمدها الدولة الجزائرية في محاربة البطالة والفقر في شتي المجالات والقطاعات استحدثت ما كان يسمى سابقاً أليت القرض المصغر والذي كان يعتبر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة في المجتمع إذ أن المراد منه هو تمكين فئة

الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، وهذا من خلال مساعدتهم في استحداث أنشطته خاصة بهم والتي تمكنهم من الحصول على المداخل.

اعتمدت الجزائر سنة 1999 آليت القرض المصغر من أجل تحقيق العديد من الأهداف والتي منها تقليص نسبة البطالة، التكفل بالفئة الهشة والمحرومين، تكيم المرأة الماكثة في البيت من المساهمة في الدخل القومي، وغير ذلك إلا انه لم تعرف هذه الصيغة النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها، وذلك ما تبين من مخرجات الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر "، وبناء على هذه المخرجات، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل.(الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz/ar/home.php>)

2-3-2- الإطار القانوني والتشريعي

المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتعلق بجهاز القروض المصغرة.
المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-15 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة؛
المرسوم الرئاسي رقم 04 - 13 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004 والمتعلق بجهاز القرض المصغر،

المرسوم التنفيذي رقم 94 - 228 المؤرخ في 18 صفر عام 1415 الموافق 27 يوليو سنة 1994 الذي يحدد كيفية سير حساب التخصيص الخاص رقم 062 - 302 بعنوان "تخفيض نسبة الفائدة على الاستثمارات"، المعدل والمتمم،
المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي،
المرسوم التنفيذي رقم 04 - 15 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها،

المرسوم التنفيذي رقم 04 - 16 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يتضمن إحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي، المعدل والمتمم،

المرسوم التنفيذي رقم 05-414 المؤرخ 22 رمضان عام 1426 الموافق 25 أكتوبر سنة 2005، المحدد لكيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 117-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر"، المعدل والمتمم،

2-3-3- النشأة والتعريف:

النشأة (الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz/ar/home.php>):

اعتمدت الجزائر القرض المصغر كأداة لمحاربة الفقر منذ عام 1999. وبعد خمس سنوات فقط، أي سنة 2004 استوجب إنشاء هيئة أخرى لمنح القروض المصغرة، وبعد التحفظات والتوجيهات التي نادى بها الخبراء والمثثلة في عدم ضمان إجراءات المرافقة ودعم المقاولين في مرحلة نضج المشاريع ومتابعة الأنشطة الممولة، بالإضافة الى تعدد المتدخلين المكلفين بتنفيذ الجهاز. على ضوء هذه التوصيات التحفظات المستخلصة من المؤتمر الدولي حول الفقر الذي انعقد عام 2000، والندوة الدولية التي انعقدت في شهر ديسمبر عام 2002 تحت عنوان "التجربة الجزائرية في القرض المصغر" تم إنشاء جهاز القرض المصغر، والذي أسند تسييره الى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من أجل استكمال الإطار العام للهيئات الموجهة للإدماج الاقتصادي للأشخاص الذين لم يستفيدوا من التمويلات البنكية. وعليه، فقد أبدت الحكومة استعدادها وعزمها على مكافحة الفقر.

يندرج برنامج القرض المصغر في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية والتي تهتم بترقية قدرات الأفراد والفئات السكانية للتكفل بذاتهم، لبلوغ مستوى معيشي نزيه ومنصب شغل معتبر، بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة، هدفها الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من أجل الانتقال لاقتصاد السوق. بهذا المعنى هي سياسة دعم مباشر، مستهدف وتساهمي، تقترح كبديل للروح الانتكالية. في هذا الإطار تم تجسيد مشروع انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، عام 2004. أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في بيئة اقتصادية واجتماعية ملائمة للغاية، ووضعت الدولة استراتيجيات ومشاريع طموحة تهدف إلى تحسين أداء برامج مكافحة البطالة والفقر في المناطق الريفية والحضرية وفي المرتفعات والجنوب العميق. وقد صممت هذه البرامج لدفع العمل في هذه المناطق وإعطاء دفعة لهذه العملية لخلق الثروة والقيمة المضافة. جاءت هذه الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والتهميش، ولمعالجة شتى النقائص التي تم تشخيصها وتلبية المتطلبات التالية:

- منح القروض بطريقة لامركزية،
- تخفيف شروط التأهيل،
- تكييف الإجراءات مع طرق تطبيق الشروط الموضوعية للفئات المحرومة،
- سيولة آليات الموافقة والمنح الفعلي للقروض من اجل تفعيل الدعم ومساهمة الفئات المحرومة،
- استدامة النظام عن طريق إنشاء قواعد عملية كافية،
- القدرة على تلبية الطلب القوي، وخاصة من ربات البيوت، الأسر المنتجة من الحرفيين وصغار المزارعين ومربي المواشي.

تعريف القرض المصغر (الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz/ar/home.php>):

- القرض المصغر هو سلفة يتم تسديدها على مدى 12 إلى 60 شهرا (من سنة إلى خمس سنوات) موجه للمشاريع الإنتاجية والخدمات أو النشاطات التي لا تتعدى كلفتها 1.000.000 دج، تمكن من اقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط وتغطية المصاريف الأولية لممارسة نشاط أو مهنة ما.

- يرمي القرض المصغر إلى تحقيق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة، من خلال إنشاء أنشطة منتجة للسلع والخدمات. فهو موجه لفئة المواطنين دون دخل أو ذوي دخل غير مستقر وغير منتظم إضافة إلى النساء الماكثات بالبيت.

الشبكة العملية:

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منتشرة على المستوى المحلي من خلال 49 وكالة ولائية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن منها وكالتين (02) بالجزائر العاصمة كما أن هذه الشبكة مدعمة بخلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر، وأحيانا على مستوى البلديات.

2-3-4- الأهداف والمهام:

أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة (الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz/ar/home.php>):

تسعى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من خلال وكالاتها المحلية والخلايا الجوارية الى تحقيق العديد من الأهداف يمكن تلخيصها فيما يلي:

- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، ولا سيما الفئات النسوية.
- رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المولدة للمداخيل والعمالة.
- تنمية روح المقاولاتية، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
- دعم وتوجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. ANGEM
- تكون حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات المصغرة.
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.

مهام الوكالة (الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz/ar/home.php>):

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها،
- القيام بعمليات تحسيسية لفائدة البطالين بالأرياف ومناطق الظل،
- التكفل بالنساء الماكثات بالبيت وتلبية متطلباتهم لدخول عالم الشغل،
- دعم، توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم،

- إبلاغ المستفيدين الذين قبلت مشاريعهم في الجهاز، بمختلف الإعانات الممنوحة،
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليون للبرنامج.
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع، وتنفيذ مخطط التمويل ومتابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد.
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.
- تمويل المشاريع المصغرة من أجل اقتناء تجهيزات ومعدات،
- دعم المؤسسات المصغرة بقروض من أجل اقتناء المواد الأولية،
- تنظيم المعارض (معرض - بيع) جمهورية ووطنية لمنتجات لقرض المصغر،
- التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز.

2-3-5- الشكل التنظيمي للوكالة

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هي منظمة ذات طابع خاص، وضعت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

من أجل ضمان تنفيذ المهام المسندة إليها على أحسن وجه، تبنت الوكالة نموذج تنظيمي لامركزي والذي يتمثل في ست هيئات مركزية (أربع مديريات وخليتين)، إضافة إلى 49 وكالة ولاية تغطي كافة أرجاء الوطن مدعمة 548 خلية مرافقة على مستوى كل دائرة.

كما تم إنشاء الرابط الوظيفي بين المديرية المركزية والفروع المحلية (الوكالات الولائية) والممثل في الفرع الجهوي، تشرف هذه الهيئة الصغيرة على حوالي خمس (05) تنسيقيات وهي تقوم بدور التنسيق، التعزيز ومتابعة الأنشطة، حيث هناك شبكة تضم 10 فروع جمهورية تشرف على مجمل التنسيقيات الولائية.

ويمثل هذا الشكل التنظيمي النموذج المناسب لتنفيذ العمل الجوّاري وتقليص الآجال لاتخاذ القرارات السريعة والملائمة.

كما هناك هيئة تابعة للوكالة تتمثل في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة والذي يتولى ضمان القروض التي تمنحها البنوك لصالح المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2004)

- المجلس التوجيهي

المجلس التوجيهي هو هيئة تضم 17 عضو منحدرين من مختلف المؤسسات والأجهزة والجمعيات، ويتمثل دوره في إبداء الآراء حول مختلف المسائل المتعلقة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. يتم إبداء الأفكار على مستوى المجلس التوجيهي بطريقة مستقلة واعتراضية.

يعين أعضاء المجلس التوجيهي بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها لفترة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد.

- تكوين المجلس التوجيهي

يتكون مجلس التوجيه من الأعضاء التاليين:

- ممثلين (2) عن الوزير المكلف بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، أحدهما رئيس
- ممثل الوزارة المكلفة بالتشغيل
- ممثل وزير الداخلية والجماعات المحلية
- ممثل الوزير المكلف بالمالية
- ممثل الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالاتية
- ممثل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- ممثل وكالة التنمية الاجتماعية
- ممثل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
- ممثل جمعية البنوك والمؤسسات المالية
- ممثل الغرفة الوطنية للفلاحة
- ممثل الغرفة الجزائرية للصيد وتربية المائيات
- ممثل الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف
- ممثل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة
- ثلاثة (3) ممثلين عن الجمعيات الوطنية بهدف مماثل لهدف الوكالة.

يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس التوجيهي

يعين الوزير المكلف بالتضامن الوطني أعضاء مجلس التوجيه بقرار، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها لفترة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد.

تنتهي عضوية الأعضاء المعينين بحكم وظيفتهم بانتهاء هذه الوظيفة. وفي حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء، يستخلف حسب الأشكال نفسها. ويخلفه العضو الجديد المعين حتى انقضاء مدة العضوية.

ينتخب رئيس مجلس التوجيه نظراؤه لمدة سنة واحدة ويساعده نائب رئيس ينتخب حسب الأشكال نفسها ولنفس المدة. وفي حالة انقضاء مدة عضويتها، ويستخلفان حسب الأشكال نفسها.

- لجنة المراقبة

تكلف لجنة المراقبة على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بممارسة الرقابة اللاحقة لتنفيذ قرارات المجلس التوجيهي الذي تعمل لحسابه. تتكون لجنة المراقبة من ثلاثة (3) أعضاء يعينهم مجلس التوجيه. تكلف لجنة المراقبة بعدة مهام وهي:

- بممارسة الرقابة اللاحقة لتنفيذ قراراتها لحساب مجلس التوجيه.
- تقدم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتنفيذ البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة.
- تبدي رأيا في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم التي يعدها المدير العام.
- تقدم لمجلس التوجيه ملاحظاتها وتوصياتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة ونفقاتها وبرنامج نشاطها وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.
- تقوم بكل مراقبة أو تدقيق للحسابات عن استعمال أموال الوكالة وتشرف عليها في نهايتها بمبادرة منها أو بناء على قرار من مجلس التوجيه.
- إعداد محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالتشغيل وتحفظ وفقا للأعراف.

2-3-6- جهاز الدعم بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (دليل الإجراءات، 2005):

أ- شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر

على الراغبين في الاستفادة من خدمات جهاز الدعم بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من البطالين أصحاب أفكار مشاريع أن تتوفر لديهم بعض الشروط وهي:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق،
- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة،
- إثبات مقر الإقامة،
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه،
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما،
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط،
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة،
- الالتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد القرض للبنك ومبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

ب- الخدمات الممنوحة والامتيازات المقدمة (دليل الإجراءات، 2012)

الخدمات المالية

تقوم الوكالة بتقديم خدمات مالية على شكل صيغتين واحدة منها بمساهمة خمس (05) بنوك عمومية، ففي صيغة التمويل الثلاثي تقوم الوكالة بمنح المقاولين أصحاب المشاريع سلفة بدون فوائد قدرها 29% لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط، أما في الصيغة الثانية تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي تصل كحد أقصى مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج.

الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة - مقاول)

هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية لا تتجاوز 100.000 دج، وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة والأدوات ولكن لا يملكون أموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطاتهم. يمكن أن تصل قيمة الإعانة إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب. تقدر مدة تسديد هذه السلفة ب: 36 شهرا.

الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة - بنك - مقاول)

هي قروض ممنوحة من أجل تجسيد مشروع استثماري صغير أو صغير جداً يشترك في تمويله كل من البنك والوكالة والمقاول الباطل صاحب فكرة المشروع، تصل التكلفة الإجمالية للمشروع إلى حدود 1.000.000,00 دج كحد أقصى، تتم عملية التمويل بالتركيبة الآتية:

- قرض بنكي بنسبة 70 %؛
- سلفة الوكالة بدون فوائد 29 %؛
- مساهمة شخصية 1%.

تصل مدة تسديد هذا القرض إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل السداد مقدرة بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقرض البنكي،

للإشارة، فإن قيم التمويل قد ارتفعت من 30000 دج إلى 100000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية (250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب والهضاب العليا)، ومن 400000 دج إلى 1000000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لإنشاء النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المعدل والمؤرخ في 22 مارس 2011.

الخدمات غير المالية

المرافقة: تتكفل الوكالة بالدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم، كما تشرف على الوساطة بينهم وبين الوكالات البنكية من أجل الحصول على القرض البنكي بدون فوائد في حدود 70% من القيمة الإجمالية للمشروع.

إلى جانب القرض تسعى الوكالة إلى توفير المزيد من الخدمات في مجالات واسعة للمستفيدين. والهدف هو الدعم، إلى أقصى حد ممكن، واستمرارية الأعمال، لهذا فالوكالة توفر كل من الخدمات التالية :

- الاستقبال في أحسن الظروف المتاحة لحاملي أفكار إنشاء المشاريع،
- مرافقة فردية للمقاولين في مراحل إنشاء النشاط،
- متابعة جوارية جدية، لاستدامة الأنشطة التي تم إنشاؤها،
- دورات تكوينية لإنشاء و / أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة والتربية المالية،
- اختبارات المصادقة على الخبرات المهنية بالشراكة مع هيئات ومؤسسات المتخصصة والمخولة،
- إعداد المعارض لعرض وبيع المنتجات المنجزة في إطار القرض المصغر،
- وضع موقع في الأنترنت لإشهار وبيع المنتجات وتبادل الخبرات.

الامتيازات الجبائية: يحصل صاحب المشروع على الإعانة والدعم من طرف الوكالة يحصل على العديد من الامتيازات الجبائية والمتمثلة في:

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات؛
- إعفاء من رسم العقاري على البنايات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات؛
- تعفي من رسم نقل الملكية، الاقتناء العقاري الذي يقوم به المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية؛
- إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون؛
- يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء؛
- تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاختصاص الضريبي، ويكون هذا التخفيض كالتالي:

السنة الأولى من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 70%

السنة الثانية من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 50%

السنة الثالثة من الاختصاص الضريبي: تخفيض بنسبة 25%

تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%

ج- الأنشطة الممولة

يمكن للوكالة المساهمة في تمويل العديد من المشاريع، فقائمة المشاريع غير محددة، يمكن لأي مقاول أن يستثمر في أي مجال، لكن قيمة القرض يمكن أن تقصى بعض المشاريع التي تتطلب قيمة تمويل أكبر، وفيما يلي قائمة بأنواع المشاريع التي استثمر فيها المقاولون.

- المجال الصناعي:

الصناعة الغذائية: صناعة العجائن الغذائية، الكسكس، الخبز، حلويات عصرية وتقليدية، صناعة الشكولاتة، المرطبات، البوظة، تحميص ورحى القهوة، تعلي ب السمك، تحميص وتغليف الفول السوداني.

صناعة الألبسة: الألبسة الجاهزة، خياطة الملابس، نسج الملابس، الحياكة، صنع الأغذية المنزلية (عدة السرير، المطبخ، المفروشات)

الصناعة الجلدية: الأحذية التقليدية، الألبسة.

الصناعة الخشبية: الأثاث، منتجات خشبية، صناعة السلال، الصناعة المعدنية، صناعة الأقفال، الحدادة.

- المجال الفلاحي:

تربية الماشية: تسمين الأبقار، الأغنام، الماعز، إنتاج اللحوم والحليب، تربية الدواجن والأرانب والنحل.

فلاحة الأرض: إنتاج البذور، الفواكه والخضر (التجفيف والتخزين)، مشتملة الزهور ونباتات الزينة.

- مجال الصناعة التقليدية:

النسيج والزراي التقليدية، خياطة الملابس التقليدية، الطرز التقليدية، الرسم على الحرير والقטיפيعة والزجاج، أدوات الزينة، الفخار، المنتجات المصنوعة بالزجاج، النقش على الخشب.

- مجال الخدمات:

الإعلام الآلي، الحلاقة والتجميل، الأكل السريع، تصليح السيارات ومختلف التجهيزات.

- **مجال الصحة:** عيادة الطبيب، طبيب الأسنان.

- **المباني والأشغال العمومية:**

أشغال البناء، أعمال متعلقة بالمباني: الكهرباء، الدهن، السباكة، النجارة، صناعة حجر البناء...

- نشاطات تجارية صغيرة (دليل الإجراءات، 2014)

بيع الخضر والفواكه، بيع المواد الغذائية

2-3-6- حصيلة إنجازاتها

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	قيمة القرض	النسبة المئوية
الفلاحة	130 686	9 324 426 360,57	13,52%
تاكسي	381 421	20 026 848 333,81	39,47%

8,91%	7 948 149 128,80	86 120	الأشغال العمومية
19,78%	18 169 609 984,78	191 098	خدمات
17,61%	10 419 420 276,40	170 180	حرفي
0,60%	1 463 980 480,94	5 799	تجارة
0,10%	139 609 807,40	998	الصيد البحري
100,00%	67 492 044 372,70	966 302	المجموع

المصدر: النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني العدد 42 سنة 2023

3- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث، والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها.

3-1-1- حدود الدراسة الاستطلاعية:

ويقصد بها النطاق الذي أجريت فيه الدراسة الاستطلاعية، والممثل في ثلاث حدود هي:

3-1-1-1- الحدود المكانية:

والمقصود به مكان إجراء الدراسة الاستطلاعية بشكل ميداني، تم اختيار كل من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تيبازة بحكم مكان عمل الباحث، بالإضافة إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة الأغواط ووكالة الشلف ووكالة البلدية ووكالة قلمة.

3-1-1-2- الحدود الزمنية :

تمثل في الجانب الميداني من الدراسة الاستطلاعية والذي بدأ التحضير له بعد الانتهاء من إعداد وصياغة الجانب النظري، وضبط الإجراءات المنهجية للنزول للميدان وتطبيق استمارة الاستبيان لجمع البيانات من الميدان، فالفترة التي استغرقتها الدراسة الاستطلاعية كانت بداية من شهر ديسمبر سنة 2023 إلى غاية فيفري سنة 2024.

إذ يمكن تقسيم الفترة التي تمت فيها هذه الدراسة إلى المراحل التالية:

المرحلة الأولى: من 10 إلى 20 ديسمبر 2023 تم إعداد وصياغة الاستبيان الخاص بالدراسة وفقا للتساؤلات ومشكلة الدراسة.

المرحلة الثانية: من 25 ديسمبر 2023 إلى 10 جانفي 2024 تم تطبيق الاستبيان الأولي على مفردات العينة للدراسة الاستطلاعية.

المرحلة الثالثة: من 20 جانفي إلى 10 فيفري 2024 اعاد توزيع الاستمارة على أفراد العينة، للدراسة الاستطلاعية من أجل اختبار صدق وثبات أداة القياس وكذا تحديد حجم العينة.

3-1-3- الحدود البشرية :

من أجل إجراء أي بحث علمي ومن أجل إعداد أداة الدراسة باستعمال الاستبيان يتوجب على الباحث أن يعد الاستبانة ويطبقها على عينة استطلاعية من أجل التأكد من مدى صدقها وثباتها، فالمجال البشري لهذه الدراسة الاستطلاعية بلغ عددهم 79 بعدما تم توزيع 100 استبانة واستبعد 21 استبانة لعدم احترامها لقواعد البحث العلمي (18 استبيان شكوك أن يتم الإجابة عليها من طرف شخص واحد، 3 استبيانات لم يكملوا الإجابة على كل بنود الاستبيان).

3-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتميز العينة الاستطلاعية بالصغر النسبي، ويكون أفرادها من المجتمع الأصلي الذي نقوم بدراسته، ويتوفر فيها ما يتوفر في المجتمع الأصلي الذي نقوم بدراسته من خصائص مميزة وهذه أمور تتيح لنا فرصة تعميم النتائج التي نصل إليها من دراسة هذه العينة المحددة على المجتمع الأصلي (عباس محمود عوض، 2006).

قام الباحث بتطبيق الأداة (الاستبيان) على عينة تتكون من (79) مستفيد من الصندوق للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لولاية تيبازة، بالإضافة الى مستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة الأغواط ووكالة الشلف ووكالة البلدية ووكالة قالمة وذلك لسهولة التعامل مع أفراد العينة وسرعة الوصول إليها، زيادة الى المساعدة التي قدمها مسؤولي هذه الوكالات.

توزعت عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجدول الآتي:

الجدول رقم (04)

يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية

عدد العينات المدروسة	مكان التسليم	الولاية	المكان
18	مقر الوكالة + الصالون الولائي للتشغيل	تيبازة	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
14	مقر الوكالة + الصالون الولائي للتشغيل	تيبازة	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
19	مقر الوكالة + الصالون الولائي للتشغيل	تيبازة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
9	مقر الوكالة + محلات الرئيس	الشلف	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
7	مقر الوكالة	الأغواط	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
8	مقر الوكالة	البلدية	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
5	مقر الوكالة	قالمة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
79	المجموع		

المصدر: من اعداد الباحث

4- الدراسة الاساسية:

4-1- حدود الدراسة الاساسية:

ويقصد بها النطاق الذي أجريت فيه الدراسة الاساسية، والمتمثلة في ثلاث حدود وهي:
4-1-1- الحدود المكانية: والمقصود به مكان إجراء الدراسة الاساسية بالشكل الميداني، تم اختيار عدة أماكن لإجراء هذه الدراسة وهي موزعة حسب الجدول الآتي:

جدول رقم (05)

الحدود المكانية للدراسة الاساسية

المكان	الولاية	مكان التسليم
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	تيزازة	مقر الوكالة + الصالون الولائي للتشغيل + محلات الرئيس
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	تيزازة	مقر الوكالة + الصالون الولائي للتشغيل + محلات الرئيس
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	تيزازة	مقر الوكالة + الصالون الولائي للتشغيل + محلات الرئيس
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	الشلف	مقر الوكالة + محلات الرئيس
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	الشلف	مقر الوكالة + محلات الرئيس
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	الشلف	مقر الوكالة + محلات الرئيس
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	الأغواط	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	الأغواط	مقر الوكالة
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	البليدة	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	البليدة	مقر الوكالة + محلات الرئيس
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	البليدة	مقر الوكالة
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	قلمة	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	قلمة	مقر الوكالة
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	بشار	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	بشار	مقر الوكالة
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	مستغانم	الصالون المحلي للصناعة التقليدية بالساحة العمومية صابلات
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	مستغانم	الصالون المحلي للصناعة التقليدية بالساحة العمومية صابلات
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	مستغانم	الصالون المحلي للصناعة التقليدية بالساحة العمومية صابلات
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	قسنطينة	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	قسنطينة	مقر الوكالة
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	الوادي	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	الوادي	معرض الجزائر الدولي سافكس (24 الى 29 جوان 2024)

الندوق الوطني للتأمين عن البطالة	خنشلة	مقر الوكالة
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	خنشلة	معرض الجزائر الدولي سافكس (24 الى 29 جوان 2024)
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	خنشلة	معرض الجزائر الدولي سافكس (24 الى 29 جوان 2024)

4-1-2- الحدود الزمنية: تتمثل في الجانب الميداني من الدراسة الأساسية والذي بدأ التحضير له بعد الانتهاء من إعداد وصياغة النهائية للاستبانة، وبعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية وما أسفرت عنه من نتائج، فالفترة التي استغرقتها الدراسة الأساسية كانت نهاية شهر مارس 2024 إلى غاية بداية شهر أوت 2024.

4-1-3- الحدود البشرية (عينة الدراسة):

العينة هي جزء من الكل أو بعض من جميع والهدف ليس مجرد دراسة هذا الجزء والوصول إلى نتائج حوله فقط، وإنما إمكانية التعميم إلى الكل أو الجميع الذي ينتسب إليه، أي التعميم من العينة على المجتمع الأصلي ويتطلب ذلك شرطين رئيسيين في العينة هما: التمثيل Représentation والمصادفة chance ويرى علماء الإحصاء أنه لو كانت العينة مختارة اختياراً عشوائياً تماماً، فإنها حينئذ تمثل الأصل الكلي الذي تنتمي إليه. ويرى البعض أن العينة تكون كبيرة إذا زاد عدد أفرادها عن 13 ويذهب آخرون إلى أن النسبة التي يجب أن تؤخذ من المجتمع الأصلي تتراوح بين 4% إلى 13 %، بينما يعتبر (L.R.GAY ; 1992) أن حجم العينة المقبولة يعتمد على نوع البحث المتضمن، وأنه بالنسبة للبحوث الارتباطية يجب ألا يقل عدد أفراد العينة عن 13 فرداً حتى يمكن الحكم بوجود أو عدم وجود علاقات ارتباطية بين متغيرات البحث (ربح الله، 2015)

وما سبق حرص الباحث في اختيار عينة الدراسة على أن يتوفر فيها الشروط التالية:

- تحديد أجهزة الدعم الرسمية والتي تقدم الدعم الشامل للمؤسسة المصغرة،
- الحرص على تمثيل أجهزة الدعم الثلاثة المختارة لمجتمع الدراسة بقدر الإمكان،
- الاعتماد على التقسيم الرسمي المتبع من طرف أجهزة الدعم لولايات الوطن (الولايات الشمالية، الهضاب العليا، الصحراء) بحيث تم اختيار ولايتين من الصحراء احدهما من الغرب والأخرى من الشرق وهما ولايتي (بشار والوادي)، وولايتين من الهضاب العليا على نفس الاعتبار احدهما من الغرب والأخرى من الشرق وهما ولايتي (الأغواط وخنشلة)، أما الشمال ونظراً للعدد الكبير من الولايات تم مضاعفة العدد إلى ست ولايات ولايتين من الغرب وولايتين من الوسط وولايتين من الشرق وهم (قالمة، قسنطينة، تيبازة، البليدة، الشلف، مستغانم).

- أن يكون اختيار أفراد العينة بالولايات التي يجد فيها الباحث المساعدة والسهولة في العمل اختياراً عشوائياً وذلك عن طريق التنقل إلى مقر وكالة الدعم والتعامل مع من تم مصادفتهم في ذلك اليوم.

ومن أجل الحصول على العدد المناسب للدراسة لجأ الباحث كذلك إلى استخدام أسلوب المعاينة التنقل إلى مكان تواجد وتجمع أفراد العينة، وكان ذلك باستعمال كل من:

- التوجه الى الصالونات الولائية أو المحلية التي يقوم بها المستفيدين بعرض منتوجاتهم حيث يتم استدعاءهم من طرف من أجهزة الدعم بمناسبة معينة مثل (الصالون الولائي للمنتوج الوطني، الصالون الولائي للصناعة التقليدية، اليوم الوطني للحرفي الى غير ذلك)،
- التوجه الى مقر الوكالات أيام العمل وإجراء مقابلات مع الوافدين من المستفيدين وذلك بالتنسيق مع أعوان وإطارات الوكالة،
- الاتصال بمدراء الوكالات وتسليمه مجموعة من الاستبيانات لتكليف أحد الإطارات المكلف بمتابعة المستفيدين ميدانيا لتوزيع الاستبيانات أثناء الزيارات الميدانية التي يقوم بها،
- التسليم الشخصي لكل الوافدين الى مكتب الباحث بصفته مديراً فرعياً لترقية التشغيل بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
- الزيارة الميدانية لمجمع المحلات المسمى "محلات الرئيس" حيث يتواجد بها عدد معتبر من المستفيدين من أجهزة الدعم.

تم اختيار عينة عشوائية قوامها 400 صاحب مؤسسة مستفيد من أجهزة الدعم، وتم استبعاد ثماني وعشرون (28) استمارة لأسباب مختلفة منها (الشطب وعدم وضوح الإجابة المقصودة، وضع علامة (x) مرتين وأكثر لنفس السؤال، عدم الإجابة على كل الأسئلة)، لتصبح بذلك عينة الدراسة (372) موزعين على 139 مستفيد من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، و 123 مستفيد من الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية و 110 مستفيد من الوكالة الوطنية للقرض المصغر في كل من ولاية تيبازة، الأغواط، الشلف، قسنطينة، مستغانم، البليدة، قالمة، بشار، والجدول الآتي يوضح توزيع افراد العينة حسب جهاز الدعم:

جدول رقم (06)
توزيع افراد العينة حسب جهاز الدعم

المكان	الولاية	عدد افراد العينة
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	تيبازة	21
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	تيبازة	17
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	تيبازة	24
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	الشلف	17
الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية	الشلف	16
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	الشلف	18
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	الأغواط	17
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	الأغواط	15
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	البليدة	18

22	البليدة	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
16	البليدة	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
13	قالمة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
15	قالمة	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
9	بشار	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
12	بشار	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
16	مستغانم	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
21	مستغانم	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
23	مستغانم	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
10	قسنطينة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
12	قسنطينة	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
7	الوادي	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
8	الوادي	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
8	خنشلة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
6	خنشلة	الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية
11	خنشلة	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
372	المجموع	

كما توضح الجداول الآتي توزيع الأفراد حسب خصائصها الشخصية:

• توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

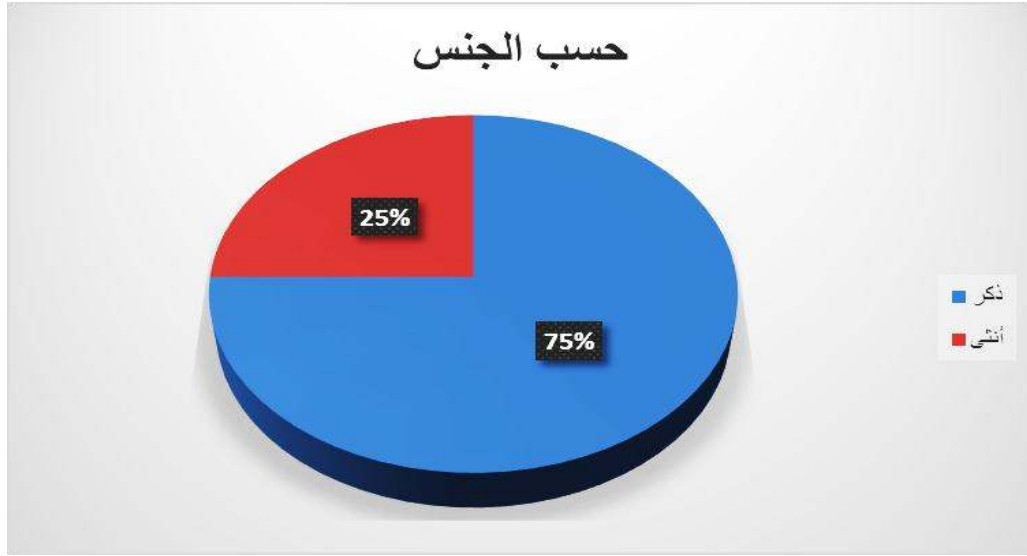
الجدول رقم (07)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	279	75%
	أنثى	93	25%
المجموع		372	100%

يتضح من الجدول رقم (07) أعلاه من خلال النسب المئوية أن نسبة الذكور أكبر بكثير من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور (75%) فيما بلغت نسبة الإناث (25%) وهذا يدل على أن إقبال النساء على عالم المقاولاتية لا زال بعيداً عن الذكور ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث أن المجتمع الجزائري لازال يتحفظ تجاه عمل المرأة بصفة عامة وإنشاء مؤسسة مصغرة بصفة خاصة.

الشكل رقم (03)
مخطط توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات برنامج الإكسل اصدار 2010

يتبين لنا من الشكل رقم 03 الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير جنس أن فئة الذكور بنسبة 75% هي تتربع على مساحة أكبر من مساحة الإناث والتي حازت على نسبة 25% وهذه النسبة التي تحصلت عليها فئة النساء هي نسب تقترب من نفس النسب الإحصائية المتعلقة بإجمالي المشاريع الممولة على المستوى الوطني لفائدة النساء بأجهزة الدعم الحكومية المصرح بها حيث حددت النسب على التوالي ب: نسبة المشاريع الممولة لفائدة النساء بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على المستوى الوطني قدرت ب 18.40%، نسبة المشاريع الممولة لفائدة النساء بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على المستوى الوطني قدرت ب 11%، نسبة المشاريع الممولة لفائدة النساء بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على المستوى الوطني قدرت ب 36.57%، وهذا بمتوسط 22% .

• توزيع أفراد العينة حسب السن:

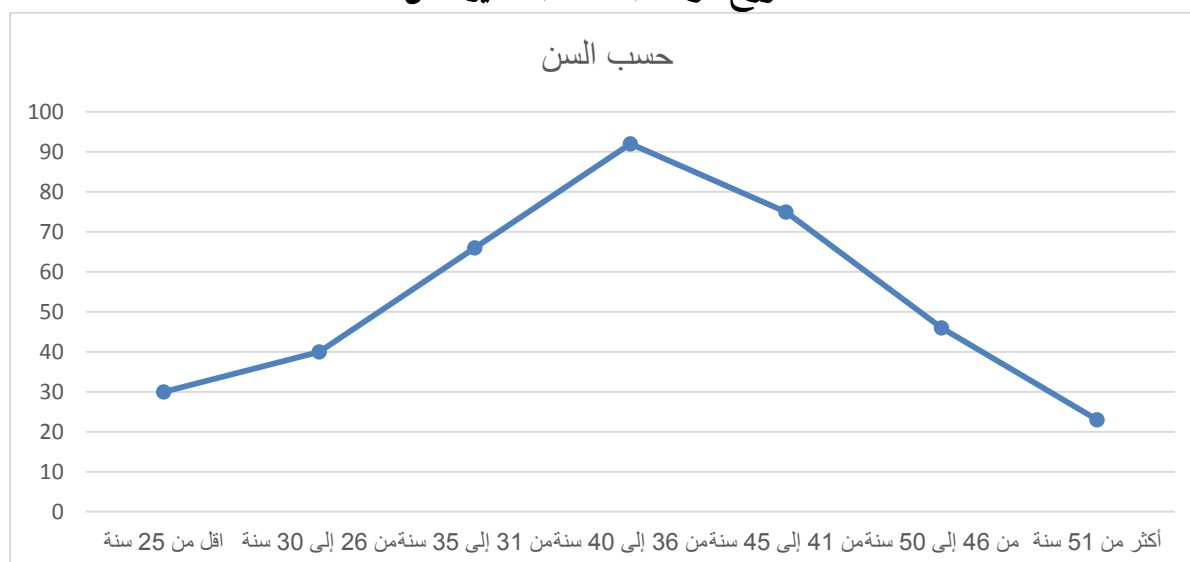
الجدول رقم (08)
توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية (%)
السن	من 19 الى 25 سنة	30	8,06%
	من 26 إلى 30 سنة	40	10,75%
	من 31 إلى 35 سنة	66	16,12%
	من 36 إلى 40 سنة	92	24,73%
	من 41 إلى 45 سنة	75	20,16%
	من 46 إلى 50 سنة	46	12,36%
	أكثر من 51 سنة	23	6,18%

المجموع	372	%100

بالنسبة للفئات العمرية فقد تميزت العينة باختلاف الفئات بنسب متفاوتة، حيث أن أعلى نسبة تنتمي لها فئة (من 36-40 سنة) حيث تقدر بـ (24.73%) بحيث تعتبر مرحلة الذروة في إقبال هذه الفئة على عالم المقاولاتية بما معناه أنه كلما انخفض السن عن هذه المرحلة أو زاد قل الإقبال على إنشاء المؤسسات المصغرة ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث أن هذه الفئة هي مرحلة اليأس عند الأفراد الذين لم يتحصلوا على منصب عمل قار فيحولوا أنظارهم مباشرة الى إنشاء مؤسسة خاصة بهم، كما تضم هذه الفئة أيضاً أفراد آخرين لم يجدوا ذواتهم بمناصب العمل القارة فيحولوا أنظارهم هم الآخرين الى تجسيد أفكارهم بمشاريع خاصة بهم.

الشكل رقم 04
مخطط توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات برنامج الإكسل اصدار 2010

نلاحظ من الشكل رقم (04) أن منحي الإقدام على إنشاء المؤسسات المصغرة من طرب المقاولين الشباب يأخذ الشكل التصاعدي الى أن يصل الى مرحلة من السن 36 سنة الى 40 سنة والتي أبانها الشكل على أنها مرحلة الذروة ليصبح بعدها في منحي تنازلي، يرى الباحث أن هذه الفئة حسب الإجراءات المتبعة بأجهزة الدعم هي الفئة الأوفر حظاً من الفئات الأخرى فهي نقطة الاشتراك لكل الأجهزة فيمكن لأصحاب هذه الفئة الاستفادة من أي جهاز يناسب تطلعاتهم، أما باقي الفئات يمكنهم الاستفادة من أحد الأجهزة أو جهازين لا أكثر.

• توزيع أفراد العينة حسب الشهادة:

الجدول رقم (09)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة

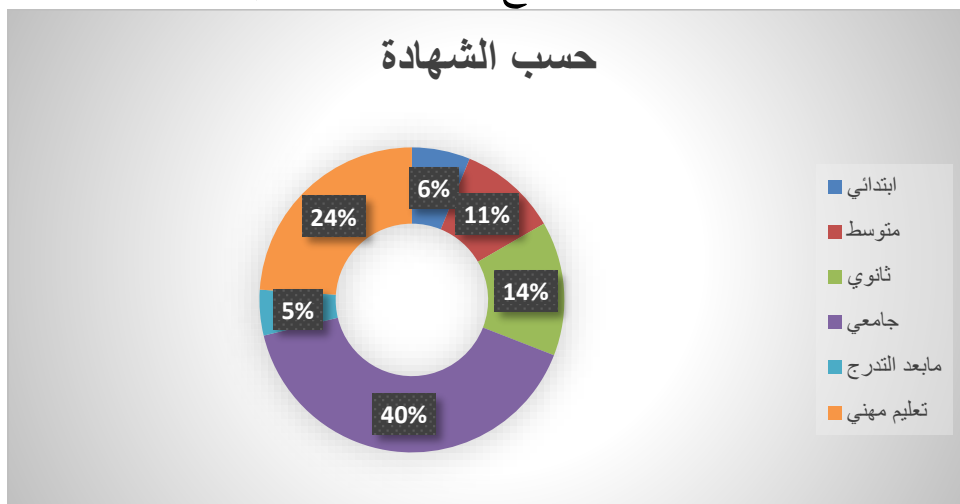
المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية (%)

ابتدائي	23	6,18%
متوسط	39	10,48%
ثانوي	53	14,24%
جامعي	150	40,32%
مابعد التدرج	18	4,83%
تكوين المهني	89	23,92%
المجموع	372	100%

بالنسبة للشهادة فقد تميزت العينة باختلاف الفئات بنسب متفاوتة، حيث أن أعلى نسبة تنصدها فئة الجامعيين حيث تقدر بـ: (40.32%) فهي الفئة الأكثر إقبالاً على المخاطرة بإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم، ويرجع ذلك حسب أقوال العديد من أفراد العينة في أحاديث جانبية معهم أثناء ملء الاستبيان، الى أن الجامعة دفعتهم عبر دار المقاولاتية والمعارض المختلفة المقامة داخل الجامعة التي يتم فيها عرض تجارب ناجحة لأصحاب المؤسسات المصغرة، الى تبني الفكر المقاولاتي واقتحام عالم المؤسساتاتي.

الشكل رقم 05

مخطط توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة



المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات برنامج الإكسل اصدار 2010

نلاحظ من الشكل رقم (05) أن فئتي الجامعيين وأصحاب الشهادات خريجي معاهد التكوين المهني هما الفئتين الأكثر استفادة من برامج الدعم التي تشرف عليها أجهزة الدعم وهذا يرجع الى القوانين المطبقة بجهازي الدعم، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فهما لا يعتمدان المشاريع الا بوجود شهادة بالجمال المراد النشاط به أو شهادة جامعية (ليسانس، ماستر ... الخ)، فالشهادة (متوسط، ثانوي، ابتدائي) لا يعتمد من قبل الجهازين الا في بعض

النشاطات استثناءً، أما عن فئة ما بعد التدرج فهي فئة لا زالت تفضل المناصب القارة لأن مستواهم يسهل عليهم الحصول على وظيفة قارة بسهولة.

• توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الجدول رقم (07)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية (%)
الحالة العائلية	أعزب	80	21,50%
	متزوج	207	55,64%
	مطلق	76	20,43%
	أرمل (ة)	9	2,41%
المجموع		372	100%

أما فيما يتعلق بمتغير الحالة العائلية فقد خلصت النتائج الى أن فئة المتزوجين حصلت رقم مرتفع جداً وصل الى 207 مبحوث من أصل 372 فرد وهذا ما نسبته 55.64% وهي نسبة مرتفعة جداً قدرت بمقارنة بباقي الفئات والتي قدرت نتائجها على التوالي العزاب 21.50 % المطلقين 20.43 % أرمل (ة) 2.41%.

الشكل رقم (06)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات برنامج الإكسل اصدار 2010

يتضح جلياً من خلال الشكل رقم 06 أن فئة المتزوجون هم الفئة الأكبر من باقي الفئات مجتمعين، وهذا يرجع حسب تصريحات العديد من المبحوثين الى أنهم بمجرد حصولهم على مؤسسة خاصة بهم، أول ما قاموا به هو الزواج مباشرة، كما

ذكر آخرون أن عبء الأسرة والزواج جعلهم يتجهون الى مؤسسات الدعم من أجل الحصول على مؤسسة مصغرة بدل انتظار منصب عمل قار.

• توزيع أفراد العينة حسب الوضع المهني:

الجدول رقم (11)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضع المهني

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية (%)
الوضع المهني	كنت اعمل	142	38,17%
	لم يعمل سابقاً	136	36,55%
	امراة مأكثة في البيت	64	17,20%
	ادرس	17	4,56%
	اخر	13	3,49%
المجموع		372	100%

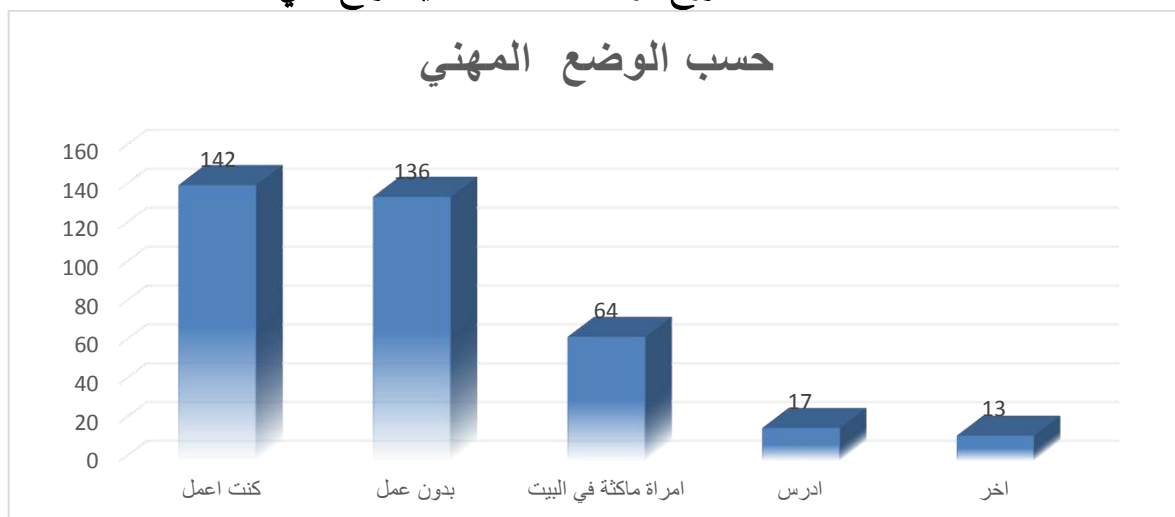
ملاحظة:

- الفرق بين الفئة (لم يعمل سابقاً) والفئة (امراة مأكثة في البيت) هو أن الفئة الأولى مسجلة لدى مكتب اليد العاملة بصفة طالبي عمل وهم في عملية بحث دائم عن العمل لكنهم لم يحظوا بمنصب عمل، أما الفئة الثانية فهم فئة النساء فقط واللواتي لم يسبق لهن العمل ولم يبحثن عن العمل بالإضافة الى أنهن مسجلات بمصالح التضامن الاجتماعي ويتقاضون منح بسيطة.
- يقصد بفئة آخر هم عسكريون سابقون، سجناء ... الى غير ذلك.

أما فيما يتعلق بمتغير الوضع المهني فقد أوضح الجدول أن العينة شملت ما نسبته (38.17%) من الذين احدثوا مؤسسات من الذين كانوا في حالة عمل ويليها في المركز الثاني من الذين كانوا بدون عمل بما نسبته (36.55%) أما ما تبقى من الفئات فصلت على نسب ضعيفة.

الشكل رقم (07)

مخطط توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضع المهني



المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات برنامج الإكسل اصدار 2010

يتضح جلياً من خلال الشكل رقم 07 أن فئة الذين قد اشتغلوا سابقاً وفئة البطالين هم الفئتين الأكبر من باقي الفئات الأخرى، وهذا يرجع حسب رأي الباحث أن البطالين الذين لم يتحصلوا على مناصب عمل قارة ليس لهم ملجأ من البطالة إلا أن يتوجهوا الى أجهزة الدعم من أجل الحصول على الدعم لإنشاء مؤسسة مصغرة خاصة بهم، أما فئة الذين سبق لهم أن كانوا عمال فأغلبهم إن لم نقل كلهم شغلوا مناصب عمل غير قارة أو غير دائمة وهذه المناصب لا توفر لهم الأمان الدائم، لذلك يفضل أغلبهم التوجه الى عالم المقاولات لإنشاء مؤسسة خاصة بهم آملين أن يتحصلوا على الاستقلالية المهنية.

2-4- أدوات البحث.

2-4-1- المرحلة الاستكشافية في اعداد الاستبيان (ريح الله، 2015)

يساهم هذا الجزء في تفعيل الدراسة الميدانية ويتم فيه جمع البيانات عن طريق الاستبيان الذي تم اعداده بناءً على المنهجية المقترحة لنموذج (Churchill; 1979) الذي يهدف إلى اختيار نوعية الادوات مثل الاستبيان والتي تقوم على نموذج القيمة الحقيقية (Model De La Vraie Valeur) والذي يمكن تلخيصه في المعادلة التالية:

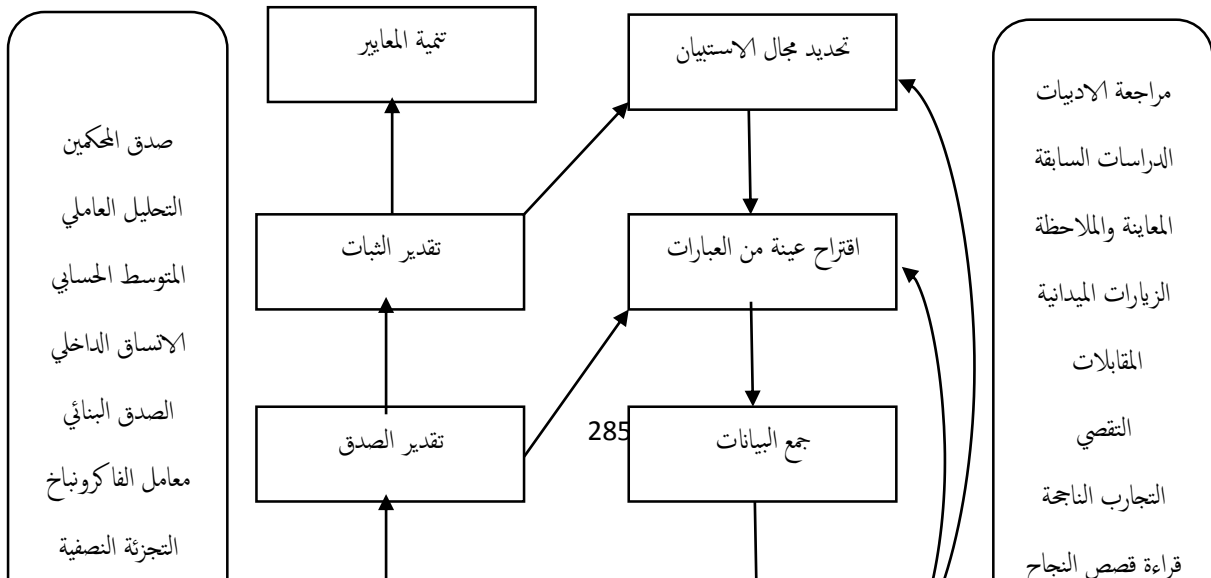
ق (القيمة المتحصل عليها) = القيمة الحقيقية + الخطأ النظامي + الخطأ العشوائي (Roussel, et al... ; 2002)

وتمثل الهدف من مقياس معين في الحصول على القيمة الحقيقية وهذا أمر جد معقد في مجال المواقف والاتجاهات وبالتالي يسمح نموذج (Churchill ; 1979) بتخفيض نوعين من الخطأ، الخطأ العشوائي والخطأ النظامي ويتم ذلك في مرحلتين هما:

- المرحلة الاستكشافية: ويتم من خلالها محاولة تخفيض الخطأ العشوائي أي ذلك الخطأ الناجم عن تأثير الظروف والأهواء الشخصية للأفراد ... وغيرها
- مرحلة المطابقة Validation ويحاول الباحث من خلالها التخفيض من الخطأ العشوائي وكذلك الخطأ النظامي الذي يعتري أداة القياس.

الشكل رقم (08)

المنهجية المقترحة لبناء أحسن المقاييس



المصدر: مستخلص مما جاء به (رجح الله، 2015)

يمثل الشكل رقم (08) نموذج شيرشل الخاص بإعداد الاستبيان والذي يضم مرحلتين أساسيتين وهما المرحلة الاستكشافية وتضم أربع خطوات تتمثل في (تحديد ميدان القياس، اقتراح عينة من العبارات، جمع البيانات، تصفية أداة القياس) والمرحلة الثانية وهي المرحلة التوكيدية وتضم كذلك أربع خطوات تتمثل في (جمع البيانات، تقدير الصدق، تقدير الثبات، تنمية المعايير)، يمكن أن نلخص كل الخطوات السالفة الذكر في ثلاث عمليات هي اقتراح عبارات الاستبيان، إعداد الاستبيان، ضبط الاستبيان.

تعتبر هذه المنهجية الأكثر استعمالاً في بحوث ودراسات علم النفس وتسيير الموارد البشرية (رجح الله، 2015) وسيتم في هذه الدراسة تبني هذه الطريقة بغرض بناء وضبط مقاييس الدراسة، ولا يتوقف الأمر عند بناء الاستبيان، بل يجب قياس صدقه وثباته أي يجب معرفة ما إن كان الاستبيان قادر على إعطاء نفس النتائج في حالة توزيعه عدة مرات على نفس مجتمع البحث وهناك العديد من الاختبارات التي تسمح بقياس صدق وثبات الاستبيانات منها تقنية الاختبار وإعادة الاختبار تقنية التجزئة النصفية وتقنية الأشكال البديلة.

4-2-2- أدوات جمع البيانات:

يستخدم الباحثون والعلماء مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية ومتغيراتها، إلا أن طبيعة البحث تفرض على الباحث انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لذلك، فهذه الأخيرة عبارة عن " الوسيلة التي يجمع الباحث المعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث من خلال اختبار فرضيات البحث "(حسين عبد الباسط، 1990، ص326)، وتحقيقاً لذلك تم استخدام الاستبيان أو الاستمارة.

الاستبيان:

يعد الاستبيان أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها، وعليه فإن الاستبيان في أبسط صورة له عبارة عن عدد من الأسئلة المحددة يعرض على عينة من الأفراد ويطلب إليهم الإجابة عنها كتابياً، فلا يتطلب الأمر شرحاً شفوياً مباشراً أو تفسيراً من الباحث وتكتب الأسئلة أو تطبع على ما يسمى "استمارة استبانة"، وتم اختيار هذه الأداة باعتبارها من أنسب الوسائل المستعملة وأكثرها شيوعاً في الحصول على البيانات التي تكون منطلقاً أساسياً للباحث من أجل الإجابة والتحليل على الأسئلة التي تم طرحها في بداية البحث. لقد تم إعداد استبانة حول " محددات نجاح أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من دعم أجهزة الدولة - دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الناجحة والفاشلة"

تتكون استبانة الدراسة من ثلاث (03) أقسام رئيسية:

القسم الأول: عبارة عن المتغيرات الشخصية عن المستجيب (الولاية، الجنس، السن، الوضع المهني، الشهادة، الحالة العائلية، آلية الدعم التي استفاد منها)

القسم الثاني: يحدد مستويات النجاح عند المقاولين المستفيدين من أجهزة الدعم، حيث تم بناء هذا المحور بالاعتماد على المعايير المعتمدة من طرف أجهزة الدعم والمتمثلة في تسديد الديون المترتبة على المقاول من الوكالة والبنك بالإضافة الى مدى التزامه بتسديد الاشتراكات الضرورية مع الهيئات الحكومية (الضرائب، صندوق cnas)، كما أضاف الباحث بعض المعايير الأخرى التي رأى ضرورة تواجدها والمتمثلة في الزيادة في عدد العمال ورأس المال وكذلك بقضاء مصالح وحاجيات أخرى من أرباح المؤسسة، وبهذا حددت بنود هذا الشق بسبعة 07 بنود من 01 الى 07 .

القسم الثالث: عبارة عن قسم " المحددات"، ويتكون من 04 محاور رئيسية، وهي موزعة كالآتي:

- المحور الأول يخص المحددات النفسية وبه بعد الإبداع والابتكار وعدد فقراته 05 فقرات، وبعد الدافعية للإنجاز وعدد فقراته 05 فقرات، بعد مبدأ المخاطرة وعدد فقراته 05 فقرات، بعد المواقف والاتجاهات وعدد فقراته 04 فقرات.

- المحور الثاني يخص المحددات الشخصية وبه بعد القدرات والإمكانيات وعدد فقراته 04 فقرات، وبعد الثقافة المقاولانية وعدد فقراته 05 فقرات، بعد القيادة وعدد فقراته 09 فقرات، بعد القدرة الاتصالية وعدد فقراته 07 فقرات.

- المحور الثالث يخص المحددات الاقتصادية وبه بعد الإمكانيات المالية وعدد فقراته 05 فقرات، وبعد المناخ الاقتصادي وعدد فقراته 03 فقرات، بعد القدرة التنافسية وعدد فقراته 03 فقرات، بعد القدرة البشرية العاملة وعدد فقراته 04 فقرات.

- المحور الرابع يخص المحددات الاجتماعية وبه بعد المحيط العائلي وعدد فقراته 04 فقرات، وبعد المحيط الاجتماعي وعدد فقراته 05 فقرات.

قد تم إعداد وبناء هذا المقياس من خلال ما تم تناوله من الأدبيات الواردة في الفصول النظرية السابقة، بالإضافة الى خبرة الباحث لأكثر من أربعة عشر (14) سنة من العمل الدائم بجهاز الدعم - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - والتي تخللتها آلاف المقابلات مع المستفيدين من الجهاز أو الراغبين في الاستفادة منه ناهيك، عن اللقاءات الدورية مع المستفيدين من الأجهزة الأخرى (الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولانية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر)، بالإضافة الى العديد من اللقاءات مع إطارات وعمال ومسؤولين بمختلف الأجهزة الحكومية الخاصة بدعم المؤسسات المصغرة، كما كان لقصص النجاح التي سردها عشرات من أصحاب المؤسسات المصغرة دور هام في إضافة بعض الأبعاد والبنود المكونة لهذا الاستبيان.

قام الباحث بتصنيف هذه المحاور والأقسام على مقياس ليكرت المكون من 5 نقاط يتراوح من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة) بالنسبة لبنود الجوانب المعرفية، والعكس مع بنود الجوانب الانفعالية، يتم تشفير العناصر بحيث تشير الدرجة العالية إلى المستوى العالي.

جدول رقم (11)

درجات مقياس مستوى النجاح

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة أو الموافقة على خيار "غير موافق بشدة"، والدرجة (2) للاستجابة أو الموافقة على خيار "غير موافق" والدرجة (3) للاستجابة أو الموافقة على خيار محايد والدرجة (4) للاستجابة أو الموافقة على خيار "موافق" والدرجة (5) للاستجابة أو الموافقة على خيار "موافق بشدة" وبذلك يكون الوزن النسبي لكل خيار 20% وهو ما يتناسب مع هذه الاستجابة، هذا بالنسبة للإجابات الموجبة اما بالنسبة للإجابات السالبة يتم عكس الدرجات.

جدول رقم (12)

درجات مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى المحددات

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة أو الموافقة على خيار "غير موافق بشدة"، والدرجة (2) للاستجابة أو الموافقة على خيار "غير موافق" والدرجة (3) للاستجابة أو الموافقة على خيار محايد والدرجة (4) للاستجابة أو الموافقة على خيار "موافق" والدرجة (5) للاستجابة أو الموافقة على خيار "موافق بشدة" وبذلك يكون الوزن النسبي لكل خيار 20% وهو ما يتناسب مع هذه الاستجابة، هذا بالنسبة للإجابات الموجبة اما بالنسبة للإجابات السالبة يتم عكس الدرجات.

التقسيم الأولي لمحاور الاستبيان:

جدول رقم (13)

تقسيم محاور الاستبيان

المحور	الأقسام	الأبعاد	تقسيم العبارات	مجموع العبارات

68	من 01 الى 05	الابداع والابتكار	المحددات النفسية	المحددات
	من 06 الى 10	الدافعية للإنجاز		
	من 11 الى 15	مبدا المخاطرة		
	من 16 الى 19	المواقف والاتجاهات		
	من 20 الى 23	القدرات والامكانيات	المحددات الشخصية	
	من 24 الى 28	الثقافة المقاوالاتية		
	من 29 الى 37	القيادة		
	من 38 الى 44	القدرة الاتصالية		
	من 45 الى 49	الامكانيات المالية	المحددات الاقتصادية	
	من 50 الى 52	المناخ الاقتصادي		
	من 53 الى 55	القدرة التنافسية		
	من 56 الى 59	القدرة البشرية العاملة		
	من 60 الى 63	المحيط الاجتماعي	المحددات الاجتماعية	
	من 64 الى 68	المحيط العائلي		
07	من 01 إلى 07	النجاح		
75	المجموع			

3-4- الخصائص السيكو مترية للأداة:

3-4-1- صدق الأداة:

أ- **صدق المحكمين:** بعد إعداد الاستبيان في صورته الأولية تم عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال التدريس في العلوم الاجتماعية والبالغ عددهم خمسة 05 محكمين من بينهم 03 يحملوا درجة بروفيسور و02 يحملون درجة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، بالإضافة الى محكم سادس بصفته مختص ومشرع بإحدي أجهزة الدعم (مدير مركزي بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمديرية العامة) وذلك لإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول النقاط التالية:

1. شمولية الاستبيان لمفهوم المحددات (النفسية، الشخصية، الاقتصادية، الاجتماعية) والنجاح بكل ابعادها ومحاورها الخاصة بالمقاولين المستفيدين من أجهزة الدعم،
2. سلامة الصياغة العلمية واللغوية لل فقرات،

3. ملاءمة الاسئلة مع العينة المراد دراستها،

4. لإبداء الملاحظات العامة حول الاستبيان.

حيث ابدى السادة المحكمين اراءهم حول الاستبيان مع تسجيل بعض الملاحظات الهامة ومنها:

● اقتراح تعديل في المصطلح المعبر عن الاستجابة

الاستجابة	من	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	الى	كُلُّها	أغلبها	نصفها	أقل من نصفها	أبداً
الدرجة	1	2	3	4	5	

● حذف بعض الاسئلة التي رأوها انها تكرر لنفس المعني والتي تمثلت في:

البنود التي تم حذفها
يوجد الكثير من اليد العاملة التي تنشط في مجال نشاطي
منتوجاتي فريدة من نوعها في السوق
اعدت نموذج جديد لعرض منتوجاتي
انا اخصص وقتاً كل يوم للتفكير في افكار جديدة تساعدني في تسيير المؤسسة بشكل أفضل

● اعادة الصياغة اللغوية لبعض الاسئلة والتي تمثلت فيما يلي:

البند قبل التعديل اللغوي	البند بعد التعديل اللغوي
وضعية مؤسستي مع صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الغير الأجراء محينه	وضعية مؤسستي مع صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء محينه
راس مال مؤسستي ارتفع	ميزانيات مؤسستي ارتفع
لدي مخطط واضح لمشروعي في المستقبل	لدي مخطط يحمل أفكار جديدة لتوسيع مشروعي في المستقبل
اميل لتمضية جزء من وقت فراغي في التفكير حول بعض الأمور الهامة المتعلقة لإنجازي لعمل ما	اخصص جزء من وقت فراغي للتفكير في بعض الامور الهامة المتعلقة بإنجازي لعمل ما
بنود حول مبدأ المخاطرة	بنود حول سلوك المخاطرة

لدى الامكانيات اللازمة لتحقيق النجاح والرقى مؤسستي	لدى كفاءات اللازمة لتحقيق النجاح والرقى بمؤسستي
أنا مطلع على طرق التسيير المعتمدة في أرقى الشركات العالمية	أنا مطلع على أنماط التسيير المعتمدة في أرقى الشركات العالمية
بنود حول القدرة الاتصالية	بنود حول الاتصالية التسويقية
افكاري مستوحات من افراد عائلتي	افكاري مستوحاة من افراد عائلتي
فكري الابداعي هو من دفعني لاختيار هذا النشاط بالذات	تفكيري الابداعي هو من دفعني لاختيار هذا النشاط
دائماً ما اجدد اسلوبي في التسويق والاشهار	دائماً ما اجدد اسلوبي في التسويق
من اجل نجاح مؤسستي يمكنني تقبل كل ردود فعل زبائني وعملائي	من اجل نجاح مؤسستي يمكنني تقبل كل ردود فعل زبائني
من اجل نجاح مؤسستي يمكنني تقبل كل ردود فعل زبائني وعملائي	لا أتقبل التعامل السيئ من طرف عملائي
ارى ان منصب عمل قار أفضل من تسيير مؤسسة	أعتقد أن منصب عمل قار أفضل من تسيير مؤسسة
احوز على ثقافة مقاولاتية واسعة حول المقاولات التي تنشط في مجال تخصصي	لدي ثقافة مقاولاتية واسعة حول المقاولات التي تنشط في مجال تخصصي
المناخ الاقتصادي الذي انشط به يحفزني للمزيد من الاستثمار	المناخ الاقتصادي الذي انشط فيه يحفزني للمزيد من الاستثمار
المجتمع الذي انشط فيه يحفزني على المزيد من النشاط أو الانتاج	المحيط الذي انشط فيه يحفزني على المزيد من النشاط أو الانتاج
المجتمع الذي اعيش فيه يضايقتي ويهدد استمرار مؤسستي	المحيط الذي اعيش فيه يضايقتي ويهدد استمرار مؤسستي

● تعديل بعض الاسئلة للحصول على اجوبة دقيقة والتي تمثلت فيما يلي:

البند قبل التعديل للحصول على اجوبة دقيقة	البند قبل التعديل للحصول على اجوبة دقيقة
قمت بصرف مداخل مؤسستي في إنجاز عدة التزامات اخرى (زواج، بناء سكن، شراء سيارة، عناية صحية ...) من مداخل مؤسستي	قمت بإنجاز عدة التزامات اخرى (زواج، بناء سكن، شراء سيارة، عناية صحية ...) من مداخل مؤسستي
عدد عمالي في تزايد	قمت بالرفع في عدد عمال مصالح مؤسستي
نجاحي في عملي هدف اساسي اسعى الى انجازه بكل جمدي	نجاحي في عملي هدف اساسي اسعى الى انجازه

دائماً ما اجدد اسلوبي في التسويق والاشهار	اعتمد على اساليب جديدة في التسويق
اقوم بتحديد الاهداف والغايات الخاصة بمؤسستي	اقوم بتحديد الاهداف الخاصة بمؤسستي
اشتغل في مناخ اقتصادي ملائم	اعمل في مناخ اقتصادي ملائم
مؤسستي لا تتأثر بالمحيط الاقتصادي الذي اشتغل به	مؤسستي رائدة حتى عند الركود الاقتصادي
مؤسستي هي امتداد لمؤسسة العائلة	نشاط مؤسستي هو امتداد لنشاط مؤسسة العائلة
من اسباب إنشائي مؤسستي هو تجسيد افكاري في مجال إنشاء المؤسسات محميا	اسعى الى تجسيد افكاري في مجال إنشاء المؤسسات محميا
	كانت خطيرة

● اقتراح اسئلة اخرى تزيد من فعالية الاستبيان والتي تمثلت فيما يلي:

البند التي تم إضافتها
لا اتقبل التعامل السيء من طرف عملائي

وفي ضوء ما تم تسجيله من طرف المحكمين تم الالتزام بالتوجيهات والملاحظات التي اشار لها السادة المحكمين ليصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونا من 65 سؤالا خاص بمحور المحددات (النفسية، الشخصية، الاقتصادية، الاجتماعية)، و 07 سبعة أسئلة خاصة بمحور النجاح.

ب- طريقة الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الاول: وتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتهي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (14)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات محور النجاح.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	وضعية ديوني مع البنك مسددة	0,878**	دال عند 0.01
2	وضعية مؤسستي مع الضرائب محينه	0,836**	دال عند 0.01
3	وضعية مؤسستي مع صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء محينه	0,866**	دال عند 0.01
4	وضعية ديوني مع وكالة الدعم مسددة	0,776**	دال عند 0.01
5	قمت بصرف مداخل مؤسستي في إنجاز عدة التزامات اخرى	-0,075	غير دال
6	قمت بالرفع في عدد عمال مصالح مؤسستي	0,593**	دال عند 0.01

7	ميزانيات مؤسستي ارتفع	0,795**	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (14) أن معاملات الارتباط لعبارات محور النجاح دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 الا فقرة واحدة غير دالة احصائياً والمتمثلة في الفقرة رقم 05 ونظراً لأهمية المعلومات المراد الحصول عليها اجرينا بعض المقابلات مع المستفيدين من أجهزة الدعم تبين لنا من تعلّى قاتهم علي هذه الفقرة أن غالبيتهم ان لم نقل كلهم شابههم غموض وعدم فهم وهذا ما يستدعي منا اعادة صياغتها وتعديلها لتصبح العبارة " قمت بإنجاز عدت التزامات اخرى (زواج، بناء سكن، شراء سيارة، عناية صحية) من مداخل مؤسستي" وبعد اعادة العملية من جديد خلصت نتائج معامل الارتباط للفقرة رقم خمسة(05) الى 0,830** وهو دال عند مستوى الدلالة 0.01.

يتضح كذلك من الجدول (14) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات (01، 02، 03، 04، 06، 07) دال إحصائياً، حيث أن مجالاتها ترتبط ببعضها البعض، وأن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي وهو ما يسمح لنا باعتمادها كعبارات لقياس العلاقة بين متغيرات البحث. صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الأول للبعد الأول: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (15)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الابداع والابتكار

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	تفكيري الابداعي هو من دفعني لاختيار هذا النشاط	0,865**	(دال) عند 0.01
2	تفكيري المبدع اهلي لإنشاء مؤسستي الخاصة	0,875**	(دال) عند 0.01
3	لدى افكار مبتكرة تتعلق بإحداث تغيرات حول منتوجاتي	0,844**	(دال) عند 0.01
4	اعتمد على اساليب جديدة في التسويق	0,844**	(دال) عند 0.01
5	لدي مخطط يحمل أفكار جديدة لتوسيع مشروعني في المستقبل	0,829**	(دال) عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (15) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد الابداع والابتكار دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الأول للبعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

يتضح من الجدول (15) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح ما بين القيمة $0,829^{**}$ والقيمة $0,875^{**}$ وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية جداً، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الأول للبعد الثاني: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي إليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (16)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الدافعية للإنجاز

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
06	لدى حماس كبير لإتمام أي عمل أقوم به	$0,799^{**}$	دال عند 0.01
07	إنجاحي في عملي هدف أساسي أسعى إلى إنجازه	$0,774^{**}$	دال عند 0.01
08	عندما تواجهني بعض الصعوبات أثناء عملي فإنني أفقد دافعتي وحماسي لإنجازه	$0,427^{**}$	دال عند 0.01
09	اعتمد على التحفيز الذاتي في تسيير المؤسسة	$0,680^{**}$	دال عند 0.01
10	أخصص جزء من وقت فراغي للتفكير في بعض الأمور الهامة المتعلقة بإنجازي لعمل ما	$0,768^{*}$	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (16) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد الدافعية للإنجاز دالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الأول للبعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

يتضح من الجدول (16) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح ما بين القيمة $0,680^{**}$ والقيمة $0,799^{**}$ وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية جداً فقرة واحدة وهي الفقرة رقم 08 والتي حصلت على القيمة $0,427^{**}$ يرجع ذلك لأن الفقرة كانت سلبية وهذا في اعتقاد الباحث ما جعل الدلالة الإحصائية عند 0.01 متوسطة نوعاً ما، ورغم ذلك إن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الأول للبعد الثالث: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي إليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (17)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد سلوك المخاطرة

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
11	لا يخيفني الفشل في تسيير المؤسسة	0,727**	دال عند 0.01
12	اسعى الى تجسيد افكاري في مجال إنشاء المؤسسات مهما كانت خطيرة	0,784**	دال عند 0.01
13	من طبعتي حب التحدي وخلق اشياء غير معتادة	0,838**	دال عند 0.01
14	أحب مواجهة الصعوبات التي تعترضني في تسيير المؤسسة حتى أجد لها الحلول المناسبة	0,832*	دال عند 0.01
15	من الطبيعي ان اكون مجازفا او جريئا لتحقيق نتائج أفضل لصالح مؤسستي	0,775**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (17) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد سلوك المخاطرة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الأول للبعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (17) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة 0,727** الى القيمة 0,838* وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الأول للبعد الرابع: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (18)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المواقف والاتجاهات

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
16	ارتفاع بإيجاب مع ما يحدث في مؤسستي من تغيرات	0,643**	دال عند 0.01
17	من اجل نجاح مؤسستي يمكنني تقبل كل ردود فعل زبائني	0,542**	دال عند 0.01

18	أعتقد أن منصب عمل قار أفضل من تسيير مؤسسة	0,683**	دال عند 0.01
19	لا اتقبل التعامل السيء من طرف عملائي	0,546**	دال عند 0.01
20	من اسباب انشاء مؤسستي هو تجسيد افكاري في مجال انشاء المؤسسات	0,440**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (18) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد المواقف والاتجاهات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الأول للبعد الرابع صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (18) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة 0,440** الى القيمة 0,683** وهي قيم ذات دلالة إحصائية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الاول: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (19)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرات والامكانيات.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
21	لدي القدرة على استباق المشكلات التي لها علاقة بمؤسستي	0,714**	دال عند 0.01
22	أنا قادر على تسيير المؤسسة بشكل فعال من دون مساعدة أحد	0,756**	دال عند 0.01
23	لدى كفاءات اللازمة لتحقيق النجاح والرفي بمؤسستي	0,820**	دال عند 0.01
24	قدراتي وامكانياتي هي التي اهلتي لإنشاء مشروع عي هذا	0,792**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (19) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد القدرات والامكانيات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الاول صادقة لما وضعت لقياسه.

يتضح من الجدول (19) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة $0,714^{**}$ الى القيمة $0,820^{**}$ وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الثاني: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (20)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقافة المقاولاتية.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
25	لدى ثقافة مقاولاتية تؤهلني لتحقيق النجاح لمؤسستي	$0,911^{**}$	دال عند 0.01
26	لدى المام كبير بالمقاولات المشابهة لمؤسستي	$0,904^{**}$	دال عند 0.01
27	أنا مطلع على أنماط التسيير المعتمدة في أرقى الشركات العالمية	$0,717^{**}$	دال عند 0.01
28	لدي ثقافة مقاولاتية واسعة حول المقاولات التي تنشط في مجال تخصصي	$0,849^{**}$	دال عند 0.01
29	انشأت مشروعى بناء على ثقافتى الواسعة التي اكتسبتها	$0,859^{**}$	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (20) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد الثقافة المقاولاتية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

يتضح من الجدول (20) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة $0,717^{**}$ الى القيمة $0,911^{**}$ وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الثالث: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (21)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القيادة.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة

30	عندما تواجهني مواقف صعبة اتخذ القرار الذي اعتقد انه صحيح دون تردد	0,725**	دال عند 0.01
31	احدد اهداف للمؤسسة أتأكد من انها طموحة ولها اجال	0,706**	دال عند 0.01
32	كثيرا ما يستشيرني الشباب الاخرين (أو أصحاب المؤسسة)، عندما تواجههم مشكلات او صعوبات في التسيير	0,641**	دال عند 0.01
33	يمكنني تسيير الضغوط التي تعترضني اثناء تسيير المؤسسة	0,775**	دال عند 0.01
34	اقوم بتحديد الاهداف الخاصة بمؤسستي	0,726**	دال عند 0.01
35	يمكن أن تكون مؤسستي رائدة في مجال حسن التسيير مستقبلا	0,723**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (21) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد القيادة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (21) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة 0,641** الى القيمة 0,775** وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الرابع: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (22)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاتصالية التسويقية.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
36	ليس هناك اشكال مشابهة لمنتوجاتي.	0,794**	دال عند 0.01
37	لدى علامة خاصة بمنتوجاتي.	0,856**	دال عند 0.01
38	منتوجاتي معروفة في السوق بجودتها	0,785**	دال عند 0.01
39	لدى شبكة اتصال جيدة تؤهلني للاستمرار في مشروعني	0,809**	دال عند 0.01

40	لدي معلومات بكل المنتجات في نفس مجال اختصاصي	0,691**	دال عند 0.01
41	اجتهد في البحث عن طرق اشهار جديدة وفريدة	0,861**	دال عند 0.01
42	اعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التسويق	0,787**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (22) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد الاتصالية التسويقية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثاني للبعد الرابع صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (22) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة 0,691** الى القيمة 0,861** وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الأول: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (23)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد الإمكانيات المالية.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
43	لدى الامكانيات مالية اضافية لتحقيق المزيد من الاستثمارات	0,470**	دال عند 0.01
44	ادخر جزء من المال لاي طارئ يكمن ان يواجه مؤسستي	0,385**	دال عند 0.01
45	قمت بتسديد كل القروض المالية التي اقترضتها	0,331**	دال عند 0.01
46	القرض الذي على عاتقي لا يعيقني	0,342**	دال عند 0.01
47	يمكنني ان اسدد قرضي بسهولة	0,285*	دال عند 0.05

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

* دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.05

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (23) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد الامكانيات المالية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 عدا فقرة واحدة وهي الفقرة رقم 47 والتي جاءت دالة عند مستوي الدلالة المعنوية 0.05 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

يتضح من الجدول (23) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات دال إحصائياً، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي. صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الثاني: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (24)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المناخ الاقتصادي.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
48	اشتغل في مناخ اقتصادي ملائم	0,919**	دال عند 0.01
49	المناخ الاقتصادي الذي انشط فيه يحفزني للمزيد من الاستثمار	0,900**	دال عند 0.01
50	مؤسستي رائدة حتى عند الركود الاقتصادي	0,830**	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (24) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد المناخ الاقتصادي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (24) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة 0,830** الى القيمة 0,919** وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الثالث: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (25)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة التنافسية.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
51	لا اميل للتنافس مع الاخرين	0,622**	دال عند 0.01
52	لا يعيقني منافسة المؤسسات الاخرى لي	0,599**	دال عند 0.01
53	منتجاتاتي تنافس المنتجات المستوردة	0,668**	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (25) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد القدرة التنافسية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (25) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة $0,599^{**}$ الى القيمة $0,668^{**}$ وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الرابع: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (26)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة البشرية العاملة.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
54	ليس لدى نقص في اليد العاملة	$0,539^{**}$	دال عند 0.01
55	لا يوجد يد عاملة مؤهلة تساعدني لتوسعة مشروعي	$0,614^{**}$	دال عند 0.01
56	اجد صعوبة في المحافظة على اليد العاملة	$0,673^{**}$	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (26) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد القدرة البشرية العاملة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الثالث للبعد الرابع صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (26) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات تتراوح بين القيمة $0,539^{**}$ الى القيمة $0,673^{**}$ وهي قيم ذات دلالة إحصائية قوية، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الرابع للبعد الأول: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (27)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المحيط الاجتماعي.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
57	كثيرا ما يساعدني اصدقائي في اشغال لها علاقة بمؤسستي	$0,862^{**}$	دال عند 0.01
58	القي الكثير من الدعم من جيراني	$0,807^{**}$	دال عند 0.01

59	المحيط الذي انشط فيه يحفزني على المزيد من النشاط أو الانتاج	0,426**	دال عند 0.01
60	المحيط الذي اعيش فيه يضايقني ويهدد استمرار مؤسستي	0,332**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (27) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد المحيط الاجتماعي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الرابع للبعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (27) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات دال إحصائياً، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي. صدق الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني المحور الرابع للبعد الثاني: وتتمثل في حساب معامل ارتباط بين كل بند ومجموع درجات البعد الذي ينتمي اليه وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (28)

مدى الاتساق الداخلي لعبارات بعد المحيط العائلي.

الرقم	السؤال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
61	القى الكثير من الدعم من عائلتي	0,679**	دال عند 0.01
62	افكاري مستوحاة من افراد عائلتي	0,716**	دال عند 0.01
63	عائلتي تحفزني لتوسيع مشروعني	0,550**	دال عند 0.01
64	مؤسستي تعتبر مؤسسة عائلية	0,706**	دال عند 0.01
65	نشاط مؤسستي هو امتداد لنشاط مؤسسة العائلة	0,740**	دال عند 0.01

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (28) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات بعد المحيط العائلي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع فقرات القسم الثاني المحور الرابع للبعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه. يتضح من الجدول (28) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات دال إحصائياً، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض، وذلك ما يؤكد أن الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

ح- الصدق البنائي

هو أحد مقاييس صدق الأداة يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان. وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل للمحور والدرجة الكلية للاستبيان. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (29)

معامل ارتباط درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	القسم	المحور	المجال	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	قسم النجاح	محور النجاح	النجاح	0,777**	دال عند 0.01
2	قسم المحددات	المحددات النفسية	الابداع والابتكار	0,809**	دال عند 0.01
			الدافعية للإنجاز	0,756**	دال عند 0.01
			مبدأ المخاطرة	0,795**	دال عند 0.01
			المواقف والاتجاهات	0,486**	دال عند 0.01
			القدرات والامكانيات	0,781**	دال عند 0.01
		المحددات الشخصية	الثقافة المقاولاتية	0,718**	دال عند 0.01
			القيادة	0,750**	دال عند 0.01
			القدرة الاتصالية	0,837**	دال عند 0.01
			الامكانيات المالية	0,670**	دال عند 0.01
		المحددات الاقتصادية	المناخ الاقتصادي	0,700**	دال عند 0.01
			القدرة التنافسية	0,567**	دال عند 0.01
			القدرة البشرية العاملة	0,389**	دال عند 0.01
		المحددات الاجتماعية	المحيط الاجتماعي	0,466**	دال عند 0.01
			المحيط العائلي	0,382**	دال عند 0.01

** دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (29) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

يتضح من الجدول (29) أن قيمة معامل الارتباط عند الفقرات دال إحصائياً، حيث أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة، وأن هذا الارتباط يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي.

2-3-4- ثبات الاداء:

تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية، وذلك باستخدام طريقتي التجزئة النصفية وطريقة معامل ألفا كرو نباخ.

أ- **طريقة التجزئة النصفية:** قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريق التجزئة النصفية، حيث تحصل على النتائج التالية

جدول رقم (30):

معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية

البعد	التجزئة النصفية قبل التصحيح	التجزئة النصفية بعد التصحيح
النجاح	0.897	0.945
الابداع والابتكار	0.912	0.954
الدافعية للإنجاز	0.512	0.677
مبدأ المخاطرة	0.791	0.883
المواقف والاتجاهات	0.862	0.927
القدرات والامكانيات	0.675	0.806
الثقافة المقاولاتية	0.821	0.902
القيادة	0.632	0.774
القدرة الاتصالية	0.862	0.927
الامكانيات المالية	0.801	0.889
المناخ الاقتصادي	0.806	0.893
القدرة التنافسية	0.509	0.675
القدرة البشرية العاملة	0.428	0.599
المحيط الاجتماعي	0.807	0.895
المحيط العائلي	0.965	0.982
معامل التجزئة الكلي	0.930	0.964

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أعلاه أن معامل التجزئة النصفية بعد التصحيح لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.599 – 0.982) وهي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل التجزئة لجميع عبارات الاستبيان معا بلغ (0.964) وهذا يدل

على أن أداة الدراسة تتميز بدرجة عالية من الثبات مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

ب- طريقة معامل ألفا كرو نباخ

استخدم الباحث طريقة ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (31)

معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

الرقم	المجال	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ
1	النجاح	07	0.867
2	الابداع والابتكار	05	0.832
3	الدافعية للإنجاز	05	0.926
4	سلوك المخاطرة	05	0.905
5	المواقف والاتجاهات	05	0.912
6	القدرات والامكانيات	04	0.771
7	الثقافة المقاولاتية	05	0.960
8	القيادة	06	0.716
9	القدرة الاتصالية	07	0.848
10	الامكانيات المالية	05	0.834
11	المناخ الاقتصادي	03	0.628
12	القدرة التنافسية	03	0.680
13	القدرة البشرية العاملة	03	0.675
14	المحيط الاجتماعي	04	0.895
15	المحيط العائلي	05	0.668
16	الثبات الكلي	72	0.948

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) أعلاه أن معامل ألفا كرو نباخ لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.628 - 0.960) وهي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان معا بلغ (0.948) وهذا يدل على أن أداة

الدراسة تتميز بدرجة عالية من الثبات مما يجعلنا على درجة عالية من ثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرو نباخ تتراوح بين (0-1)، وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات، وأن الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرو نباخ هو: 0.6، ومنه نستنتج بأن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وجاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

3-3-4- التقسيم النهائي لمحاور الاستبيان:

جدول رقم (32)

التقسيم النهائي لمحاور الاستبيان

المحور	الأقسام	الأبعاد	تقسيم العبارات	مجموع العبارات
المحددات	المحددات النفسية	الابداع والابتكار	05 من 01 الى	65
		الدافعية للإنجاز	05 من 06 الى 10	
		مبدأ المخاطرة	05 من 11 الى 15	
		المواقف والاتجاهات	05 من 16 الى 20	
	المحددات الشخصية	القدرات والامكانيات	04 من 21 الى 24	
		الثقافة المقاولاتية	05 من 25 الى 29	
		القيادة	06 من 30 الى 35	
		القدرة الاتصالية	07 من 36 الى 42	
	المحددات الاقتصادية	الامكانيات المالية	05 من 43 الى 47	
		المناخ الاقتصادي	03 من 48 الى 50	
		القدرة التنافسية	03 من 51 الى 53	
		القدرة البشرية العاملة	03 من 54 الى 56	
	المحددات الاجتماعية	المحيط الاجتماعي	04 من 57 الى 60	
		المحيط العائلي	05 من 61 الى 65	
07	النجاح			من 01 إلى 07
72	المجموع			

4-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة، ولغايات تحليل البيانات، فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية تتمثل فيما يلي:

- المتوسط الحسابي: لقياس مركزية الإجابات أي لحساب متوسطات درجات أفراد المجتمع.
- التكرارات والنسبة المئوية: لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسبة استجاباتها.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.
- الانساق الداخلي: لقياس صدق الفقرات.
- معامل ألفا كرونباخ: لقياس درجة ثبات أداة الدراسة.
- التجزئة النصفية: لقياس درجة ثبات أداة الدراسة.
- برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار 26 لتفريغ بيانات الاستمارة في جداول إحصائية.

خلاصة:

لقد اجري هذا البحث بمقرات وكالات الدعم الثلاثة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالإضافة الى مناطق تجمع افراد العينة من محلاتهم الخاصة ومختلف الصالونات التي يتم استدعاءهم اليها بمختلف المناشبات والنشاطات.

إعتمد الباحث في دراسته على جملة من أدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة والاستبيان الذي تم التأكد من صدقه وثباته عن طريق جملة من الادوات الإحصائية، كما تم استعمال في هذه الدراسة مقياس النجاح ومقياس المحددات (المحددات الشخصية، المحددات النفسية، المحددات الاقتصادية، والمحددات الاجتماعية) وهذا لقياس مدى تأثير هذه المحددات على مستوى النجاح أو الفشل لدى المقاولين أصحاب المؤسسات المصغرة، وكذلك للمقارنة بين الناجحين والفاشلين.

تم عرض النتائج المستخلصة من خلال معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق استعمال ادوات التحليل التي تتماشى وخصائص العينة وكذلك التي تسمح بالتحقق من الخصائص السيكمومترية للمقياس (الصدق والثبات)

الفصل الخامس

تمهيد:

يعرض هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية من خلال اختبار فروض البحث التي تم صياغتها كإجابات متوقعة على أسئلة البحث فيما يتعلق بطبيعة العلاقات بين المحددات النفسية، الشخصية، الاقتصادية، الاجتماعية ومدى تأثيرها على نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة وذلك من خلال دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الناجحة ومجموعة أخرى من المؤسسات الفاشلة آخذين كل بعد من الأبعاد الأربعة عشر على حدي.

1- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

صيغة التساؤل العام كان كالآتي:

ماهي أهم محددات نجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة بأبعادها مجتمعة ومنفردة؟

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باقتراح الفرضية الاساسية والتي كانت كالآتي:

المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محددات اجتماعية واقتصادية لها جانب من التأثير كذلك.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية وضع الباحث ثماني فرضيات فرعية والتي تم التحقق من مدى صحتها عبر مرحلتين، الأولى كانت اختبار مستوى كل متغير على حدي (متغير النجاح، متغير المحددات) ومن ثم المرحلة الثانية وهي اختبار كل فرض على حدي، وكان ذلك كالآتي:

1-1- اختبار المستوى:

1-1-1- اختبار مستوى النجاح:

اختبار مستوى النجاح لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم من أجل اختبار مستوى النجاح قام الباحث بتحديد ذوي النجاح المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط والمنخفض جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5-1/5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (33)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص بمتغير النجاح

المستوى	طول الفترة	المتوسط المرجح بالأوزان	الاستجابة
منخفض جداً	0.79	من 1.00 إلى 1.79	أبداً
منخفض	0.79	من 1.80 إلى 2.59	أقل من نصفها
متوسط	0.79	من 2.60 إلى 3.39	نصفها
مرتفع	0.79	من 3.40 إلى 4.19	أغلبها
مرتفع جداً	0.79	من 4.20 إلى 5.00	كلها

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (31)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع إعطاء نتيجة الاختبار حول مستوى النجاح إن كان منخفض جداً أو منخفض أو متوسط أو مرتفع أو مرتفع جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى النجاح بأنه منخفض جداً، أما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى النجاح منخفض، وكذلك إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى النجاح متوسط، وأما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى النجاح مرتفع، وفي الأخير إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى النجاح مرتفع جداً.

جدول رقم (34)

يبين نتائج اختبار مستوى النجاح لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم

المعاملات الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
وضعية ديوني مع البنك مسددة	ت	147	95	25	15	90	3.52	1.606	مرتفع	1
	%	39.51	25.53	6.72	4.03	24.19				
وضعية مؤسستي مع الضرائب محينه	ت	167	57	3	86	59	3.50	1.603	مرتفع	2
	%	44.89	15.32	0.80	23.11	15.86				
وضعية مؤسستي مع صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل غير الأجراء محينه	ت	82	106	17	97	70	3.09	1.476	متوسط	4
	%	22.04	28.49	4.56	26.07	18.81				
وضعية ديوني مع وكالة الدعم مسددة	ت	79	94	56	28	115	2.98	1.556	متوسط	6
	%	21.23	25.26	15.05	7.52	30.91				
قمت بصرف مداخل مؤسستي في إنجاز	ت	30	176	118	32	16	3.46	0.918	مرتفع	3

				4.30	8.60	31.72	47.31	8.06	%	عدة التزامات اخرى (زواج، بناء سكن، شراء سيارة، عناية صحية
7	متوسط	1.469	2.95	96	74	5	148	49	ت	قمت بالرفع في عدد
				25.80	19.89	1.34	39.78	13.17	%	عمال مصالح مؤسستي
5	متوسط	1.513	3.05	86	64	62	66	94	ت	ميزانيات مؤسستي
				23.11	17.20	16.66	17.74	25.26	%	ارتفع
/	متوسط	/	3.22	المتوسط الحسابي المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات المتغير النجاح تتراوح بين 242 فرد الى 160 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة بين 48 فرد الى 170 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات المتغير تتراوح من أكثر من 65.05% الى 43.01% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات المتغير فتتراوح ما بين 12.90% الى 45.69%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى النجاح لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات المتغير متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 2.95 و 3.52 بمعنى فارق 0.57 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.918 الى 1.606 وهي انحرافات معيارية متقاربة، تدل هذه النتائج الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة الباحثين تجاه فقرات هذا المتغير.

خلصت نتائج الاختبار الى وجود أربع فقرات بدرجات تبني متوسطة (ف3، ف4، ف6، ف7) وثلاث فقرات بدرجات تبني مرتفعة (ف1، ف2، ف5) ومن هذا يمكننا ترتيب الفقرات حسب المستوى كالاتي: فقرة النجاح في تسديد ديون البنك حل في الترتيب الاول ويليه على التوالي النجاح في تسديد مستحقات الضرائب من ثم النجاح في تحقيق الالتزامات الشخصية وبعدها النجاح في تسديد مستحقات الضمان الاجتماعي ومن ثم النجاح في الرفع من ميزانية المؤسسة وبعدها النجاح في تسديد ديون وكالة الدعم وفي الاخير النجاح في زيادة عدد العمال.

النتيجة الاجالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد النجاح يساوي 3.22 وهو تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.40%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (النجاح) تساوي درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

1-1-2- اختبار مستوى المحددات:

لاختبار مستوى المحددات قام الباحث باختبار مستوى كل بعد على حدي وجاءت النتائج كالاتي:

أ- اختبار مستوى المحددات النفسية:

اختبار مستوى الإبداع والابتكار لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم: من أجل اختبار مستوى الإبداع والابتكار قام الباحث بتحديد ذوي الإبداع والابتكار المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط والمنخفض جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (35)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص بعد الإبداع والابتكار

المستوى	طول الفترة	المتوسط المرجح بالأوزان	الاستجابة
منخفض جداً	0.79	من 1.00 إلى 1.79	لا أوافق جداً
منخفض	0.79	من 1.80 إلى 2.59	لا أوافق
متوسط	0.79	من 2.60 إلى 3.39	محايد
مرتفع	0.79	من 3.40 إلى 4.19	أوافق
مرتفع جداً	0.79	من 4.20 إلى 5.00	أوافق جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (35)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع إعطاء نتيجة الاختبار حول مستوى الإبداع والابتكار إن كان منخفض جداً أو منخفض أو متوسط أو مرتفع أو مرتفع جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى الإبداع والابتكار بأنه منخفض جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى الإبداع والابتكار منخفض، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى الإبداع والابتكار متوسط، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى الإبداع والابتكار مرتفع، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى الإبداع والابتكار مرتفع جداً.

جدول رقم (36)

يبين نتائج اختبار مستوى الإبداع والابتكار لدى المتولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

المعاملات الفقرات										التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب				
تفكيرى الابداعي هو من دفعني لاختيار هذا النشاط										ت	83	177	55	53	4	3.76	0.991	مرتفع	1				
										%	22.31	47.58	14.78	14.24	1.07								
تفكيرى المبدع اهلهي لإنشاء مؤسستي الخاصة										ت	42	200	91	34	5	3.65	0.849	مرتفع	3				
										%	11.29	53.76	24.46	9.13	1.34								
لدى افكار مبتكرة تتعلق بإحداث تغيرات حول منتوجاتي										ت	80	116	146	15	15	3.62	0.995	مرتفع	4				
										%	21.50	31.18	39.24	4.03	4.03								
اعتمد على اساليب جديدة في التسويق										ت	54	148	123	37	10	3.53	0.950	مرتفع	5				
										%	14.51	39.78	33.06	9.94	2.68								
لدي مخطط بحمل أفكار جديدة لتوسيع مشروعي في المستقبل										ت	82	123	140	11	16	3.66	0.993	مرتفع	2				
										%	22.04	33.06	37.63	2.95	4.30								
										المتوسط الحسابي المرجح										/	مرتفع	/	3.64

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد الابداع والابتكار كلها تقارب ال 200 فرد فهي تتراوح بين 196 فرد الى 260 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما لم يتجاوز مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة ال 60 فرد فهي تتراوح بين 57 فرد الى 27 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 69% الى 52% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 06% الى 15% .

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى الإبداع والابتكار لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.53 و 3.76 بمعنى فارق 0.23 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.849 الى 0.995 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج مرتفعة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة الابداع والابتكار في اختيار نوع النشاط حل في الترتيب الاول ويليه على التوالي الابداع والابتكار في التخطيط والتسيير من ثم الابداع في إنشاء المؤسسة وبعدها الابداع والابتكار في الانتاج وفي الاخير الابداع والابتكار في التسويق.

النتيجة الاجالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد الابداع والابتكار يساوي 3.64 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.80%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (الابداع والابتكار) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى الدافعية للإنجاز لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى الدافعية للإنجاز قام الباحث بتحديد ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (37)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد الدافعية للإنجاز

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكارت المبين بالجدول رقم (37)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع إعطاء نتيجة الاختبار حول مستوى الدافعية للإنجاز إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى الدافعية للإنجاز بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى الدافعية للإنجاز منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى الدافعية للإنجاز متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى الدافعية للإنجاز مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى الدافعية للإنجاز مرتفعة جداً.

جدول رقم (38)

يبين نتائج اختبار مستوى الدافعية للإنجاز لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرارات والنسب المئوية	الفقرات
2	مرتفع	0.837	4.03	8	10	47	206	101	ت	لدى حماس كبير لإتمام اي عمل اقوم به
				2.15	2.68	12.63	55.37	27.15	%	
1	مرتفع	0.884	4.12	9	7	51	170	135	ت	نجاحي في عملي هدف اساسي اسعى الى انجازه
				2.41	1.88	13.70	45.69	36.29	%	
5	مرتفع	1.042	3.54	5	62	111	116	78	ت	عندما تواجدتني بعض الصعوبات اثناء عملي فإنتي أفقد دافعتي وحماسي لإنجازه
				1.34	16.66	29.83	31.18	20.96	%	
4	مرتفع	0.690	3.92	1	14	57	243	57	ت	اعتمد على التحفيز الذاتي في تسيير المؤسسة
				0.26	3.76	15.32	65.32	15.32	%	
3	مرتفع	0.728	3.94	1	12	68	218	73	ت	

				0.26	3.22	18.27	58.60	19.62	%	أخصص جزء من وقت فراغي للتفكير في بعض الامور الهامة المتعلقة بإنجازي لعمل ما
/	نقطة	/	3.91	المتوسط الحسابي المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد الدافعية للإنجاز كلها تقارب الـ 200 فرد فهي تتراوح بين 194 فرد الى 307 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما لم يتجاوز مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة الـ 70 فرد فهي تتراوح بين 13 فرد الى 67 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 82.58% الى 52.15% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 3.49% الى 18.01% .

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى الدافعية للإنجاز لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.54 و 4.03 بمعنى فارق 0.49 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.690 الى 1.042 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج مرتفعة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة الدافعية للإنجاز الخاصة بالسعي الى تحقيق النجاح حلت في الترتيب الاول ويلبها على التوالي الدافعية للإنجاز في إتمام الأعمال من ثم الدافعية للإنجاز المتعلقة بالمبادرة وعدم التكاسل وبعدها الدافعية للإنجاز الذاتي وعدم الانتكالية وفي الاخير الدافعية لإنجاز وحل الصعوبات والمشاكل.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد الابداع والابتكار يساوي 3.91 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 78.20%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (الدافعية للإنجاز) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى سلوك المخاطرة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى سلوك المخاطرة قام الباحث بتحديد ذوي سلوك المخاطرة المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط والمنخفض والمنخفض جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكارت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح

للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 والسالفة الذكر وهي 5 (5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (39)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد سلوك المخاطرة

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (39)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع إعطاء نتيجة الاختبار حول مستوى سلوك المخاطرة إن كان منخفض جداً أو منخفض أو متوسط أو مرتفع أو مرتفع جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى سلوك المخاطرة بأنه منخفض جداً، أما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى سلوك المخاطرة منخفض، وكذلك إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى سلوك المخاطرة متوسط، وأما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى سلوك المخاطرة مرتفع، وفي الأخير إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى سلوك المخاطرة مرتفع جداً.

جدول رقم (40)

يبين نتائج اختبار مستوى سلوك المخاطرة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

المعاملات الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
	ت	19	185	82	82	4	3.36	0.916	ج	5

				1.07	22.04	22.04	49.73	5.10	%	لا يخيفني الفشل في تسيير المؤسسة
3	نقطة	0.953	3.70	1	56	68	177	70	ت	اسعى الى تجسيد افكاري في مجال إنشاء المؤسسات مهما كانت خطيرة
				0.26	15.05	18.27	47.58	18.81	%	
4	نقطة	0.822	3.65	3	8	172	123	66	ت	من طبعتي حب التحدي وخلق اشياء غير معتادة
				0.80	2.15	46.23	33.06	17.74	%	
2	نقطة	0.860	3.80	2	26	91	177	76	ت	أحب مواجهة الصعوبات التي تعرضني في تسيير المؤسسة حتى أجد لها الحلول المناسبة
				0.53	6.98	24.46	47.58	20.43	%	
1	نقطة	0.865	4.08	0	19	69	149	135	ت	من الطبيعي ان أكون مجازفا او جريئا لتحقيق نتائج أفضل لصالح مؤسستي
				0	5.10	18.54	40.05	36.29	%	
/	نقطة	/	3.71	المتوسط الحسابي المريح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد سلوك المخاطرة كلها تقارب ال 200 فرد فهي تتراوح بين 189 فرد الى 284 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما لم يتجاوز مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة ال 90 فرد فهي تتراوح بين 86 فرد الى 11 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 50.80% الى 76.34% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 2.95% الى 23.11% .

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى سلوك المخاطرة لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 3.36 و 4.08 بمعنى فارق 0.72 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.822 الى 0.993 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد.

رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج مرتفعة ما عدا فقرة واحدة والتي خلصت نتائجها الى أن استجابة المبحوثين تجاه هذه الفقرة جاءت متوسطة، إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة سلوك المجازفة من أجل تحقيق نتائج أفضل حلت في الترتيب الاول وبلييه على التوالي سلوك المخاطرة في مواجهة الصعوبات من ثم سلوك المخاطرة في تجسيد الافكار الخطيرة وبعدها سلوك المخاطرة في التحدي والمنافسة وفي الاخير سلوك المخاطرة في عدم الخوف من الفشل.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد سلوك المخاطرة يساوي 3.71 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.20%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (سلوك المخاطرة) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المواقف والاتجاهات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى المواقف والاتجاهات قام الباحث بتحديد ذوي المواقف والاتجاهات المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5-1/5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (41)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد المواقف والاتجاهات

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (41)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوي المواقف والاتجاهات إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى

1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المواقف والاتجاهات بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المواقف والاتجاهات منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المواقف والاتجاهات متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المواقف والاتجاهات مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المواقف والاتجاهات مرتفعة جداً.

جدول رقم (42)

يبين نتائج اختبار مستوى المواقف والاتجاهات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
اتفاعل بإيجاب مع ما يحدث في مؤسستي من تغيرات	ت	105	211	42	13	1	4.09	0.743	مرتفعة	1
	%	28.22	56.72	11.29	3.49	0.26				
من اجل نجاح مؤسستي يمكنني تقبل كل ردود فعل زبائي	ت	106	150	53	62	1	3.80	1.040	مرتفعة	2
	%	28.49	40.32	14.24	16.66	0.26				
أعتقد أن منصب عمل قار أفضل من تسيير مؤسسة	ت	75	130	75	54	38	3.40	1.245	مرتفعة	5
	%	20.16	34.94	20.16	14.51	10.21				
لا اتقبل التعامل السيء من طرف عملائي	ت	58	185	82	13	34	3.59	1.084	مرتفعة	4
	%	15.59	49.73	22.04	3.49	9.13				
من اسباب انشاء مؤسستي هو تجسيد افكاري في مجال انشاء المؤسسات	ت	52	160	121	36	3	3.60	0.874	مرتفعة	3
	%	13.97	43.01	32.52	9.67	0.80				
المتوسط الحسابي المرجح										
/							3.69	/	مرتفعة	/

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد المواقف والاتجاهات كلها تتجاوز الـ 200 فرد فهي تتراوح بين 205 فرد إلى 316 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما لم يتجاوز مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة الـ 100 فرد فهي تتراوح بين 14 فرد إلى 92 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 55.10% إلى 84.94% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 3.76% إلى 24.73%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المواقف والاتجاهات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.40 و 4.09 بمعنى فارق 0.69 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.743 إلى 1.245 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب إلى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد.

رغم أن كل الفقرات خلصت إلى نتائج مرتفعة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة المواقف والاتجاهات نحو التفاعل الإيجابي حل في الترتيب الأول ويليه على التوالي المواقف والاتجاهات نحو تقبل ردود الفعل من ثم المواقف والاتجاهات نحو الاستقرار المهني وبعدها المواقف والاتجاهات نحو تحمل الإساءة وفي الأخير المواقف والاتجاهات نحو الاستقلال الفكري.

النتيجة الإجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد المواقف والاتجاهات يساوي 3.69 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.80%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت إلى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المواقف والاتجاهات) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المحددات النفسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم:

جدول رقم (43)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص متغير المحددات النفسية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع

أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكارت المبين بالجدول رقم (43)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المحددات النفسية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات النفسية بأنها منخفضة جداً، أما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات النفسية منخفضة، وكذلك إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات النفسية متوسطة، وأما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات النفسية مرتفعة، وفي الأخير إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات النفسية مرتفعة جداً.

جدول رقم (44)

يبين نتائج اختبار مستوى المحددات النفسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	المتوسط الحسابي	الابعاد
4	مرتفع	3.64	الابداع والابتكار
1	مرتفع	3.91	الدافعية للإنجاز
2	مرتفع	3.71	سلوك المخاطرة
3	مرتفع	3.69	المواقف والاتجاهات
/	مرتفع	3.73	المحددات النفسية

نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحددات النفسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل الأبعاد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.64 و 3.91 بمعنى فارق 0.27 فقط، يدل هذا التقارب إلى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه الأبعاد الأربعة لمتغير المحددات النفسية.

رغم أن كل الأبعاد خلصت إلى نتائج مرتفعة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن بعد الدافعية للإنجاز حل في الترتيب الأول ويليه على التوالي بعد سلوك المخاطرة من ثم بعد المواقف والاتجاهات وفي الأخير بعد الابتكار.

النتيجة الإيجابية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل أبعاد متغير المحددات النفسية يساوي 3.73 وهو يقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.60%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت إلى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المحددات النفسية) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ب- اختبار مستوى المحددات الشخصية

اختبار مستوى القدرات والامكانيات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم: من أجل اختبار مستوى الدافعية للإنجاز قام الباحث بتحديد ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (أقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - أقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (45)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد القدرات والامكانيات

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكارت المبين بالجدول رقم (45)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوي القدرات والامكانيات إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوي القدرات والامكانيات بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوي القدرات والامكانيات منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوي القدرات والامكانيات متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوي القدرات والامكانيات مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوي القدرات والامكانيات مرتفعة جداً.

جدول رقم (46)

يبين نتائج اختبار مستوى القدرات والامكانيات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرارات والنسب المئوية	الفقرات
3	مرتفعة	0.874	3.40	4	54	135	148	31	ت	لدي القدرة على استباق المشكلات التي لها علاقة بمؤسستي
				1.07	14.51	36.29	39.78	8.33	%	
4	متوسط	1.001	3.36	4	84	105	132	47	ت	أنا قادراً على تسير المؤسسة بشكل فعال من دون مساعدة أحد
				1.07	22.58	28.22	35.48	12.63	%	
2	مرتفعة	0.817	3.69	4	24	103	193	48	ت	لدى كفاءات اللازمة لتحقيق النجاح والرقى بمؤسستي
				1.07	6.45	27.68	51.88	12.90	%	
1	مرتفعة	0.793	3.96	2	12	76	190	92	ت	قدراتي وامكانياتي هي التي اهلتنني لإنشاء مشروع هذا
				0.53	3.22	20.43	51.06	24.73	%	

/	نقطة	/	3.60	المتوسط الحسابي المرجح

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد القدرات والامكانيات كلها تتجاوز الـ 150 فرد فهي تتراوح بين 179 فرد الى 282 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما لم يتجاوز مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة الـ 90 فرد فهي تتراوح بين 88 فرد الى 14 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 48.11% الى 75.80% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 3.76% الى 23.65% .

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى القدرات والامكانيات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 3.36 و 3.96 بمعني فارق 0.60 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.793 الى 1.001 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد.

رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج مرتفعة ما عدا فقرة واحدة (الفقرة رقم 22) والتي خلصت نتائجها الى أن استجابة المبحوثين تجاه هذه الفقرة جاءت متوسطة، إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة القدرات والامكانيات في انشاء المشروع حلت في الترتيب الاول ويليها على التوالي القدرات والامكانيات في تحقيق النجاح من ثم القدرات والامكانيات في التنبؤ واستباق المشكلات وفي الاخير القدرات والامكانيات في التسيير والفعالية الفردية. النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد القدرات والامكانيات يساوي 3.60 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (القدرات والامكانيات) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى الثقافة المقاولاتية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:

من أجل اختبار مستوى الدافعية للإنجاز قام الباحث بتحديد ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكارت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (47)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد الثقافة المقاولاتية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (47)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوي الثقافة المقاولاتية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوي الثقافة المقاولاتية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوي الثقافة المقاولاتية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوي الثقافة المقاولاتية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوي الثقافة المقاولاتية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوي الثقافة المقاولاتية مرتفعة جداً.

جدول رقم (48)

يبين نتائج اختبار مستوى الدافعية للإنجاز لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
لدى ثقافة مقاولاتية تؤهلني لتحقيق النجاح لمؤسستي	ت	45	186	77	46	18	3.52	1.016	رُفَع	3
	%	12.09	50	20.69	12.36	4.83				

2	مرتفعة	0.987	3.68	8	42	86	162	74	ت	لدى المام كبير بالمقاولات المشابهة لمؤسستي
				2.15	11.29	23.11	43.54	19.89	%	
5	متوسط	1.045	3.13	24	73	144	94	37	ت	أنا مطلع على أنماط التسيير المعتمدة في أرقى الشركات العالمية
				6.45	19.62	38.70	25.26	9.94	%	
4	مرتفعة	1.222	3.45	31	55	84	119	83	ت	لدى ثقافة مقاولاتية واسعة حول المقاولات التي تنشط في مجال تخصصي
				8.33	14.78	22.58	31.98	22.31	%	
1	مرتفعة	0.964	3.80	8	30	78	167	89	ت	انشأت مشروعى بناءا على ثقافتى الواسعة التى اكتسبتها
				2.15	8.06	20.96	44.89	23.92	%	
/	مرتفعة	/	3.51	المتوسط الحسابى المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد الثقافة المقاولاتية تتراوح بين 131 فرد الى 254 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما بلغ مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة المجال بين 97 فرد الى 38 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 35.21% الى 68.27% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 10.21% الى 26.07%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى الثقافة المقاولاتية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 3.13 و3.80 بمعنى فارق 0.67 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.964 الى 1.222 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج مرتفعة ما عدا فقرة واحدة (الفقرة رقم 27) والتي خلصت نتائجها الى أن استجابة المبحوثين تجاه هذه الفقرة جاءت متوسطة، إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة الثقافة المقاولاتية حول مختلف أنواع المؤسسات المقاولاتية المنشئة حل في الترتيب الاول ويليه على التوالي الثقافة المقاولاتية حول المقاولات المشابهة من ثم الثقافة المقاولاتية حول المؤسسات الناجحة وبعدها الثقافة المقاولاتية حول المقاولات التي تنشط في مجال التخصص وفي الاخير الثقافة المقاولاتية حول أنماط التسيير المعتمدة في أرقى الشركات العالمية.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد الثقافة المقاولاتية يساوي 3.51 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.20%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (الثقافة المقاولاتية) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى القيادة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى القيادة قام الباحث بتحديد ذوي القيادة المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (49)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد القيادة

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (49)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى القيادة إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى القيادة بأنها منخفضة جداً، أما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى القيادة منخفضة، وكذلك إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى القيادة متوسطة، وأما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى القيادة مرتفعة، وفي الأخير إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى القيادة مرتفعة جداً.

جدول رقم (50)

يبين نتائج اختبار مستوى القيادة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرارات والنسب المئوية	الفقرات
1	مرتفع	0.766	4.08	2	4	72	180	114	ت	عندما تواجهني مواقف صعبة اتخذ القرار الذي اعتقد انه صحيح دون تردد
				0.53	1.07	19.35	48.38	30.64	%	
3	مرتفع	0.748	3.78	0	4	141	159	68	ت	احدد اهداف للمؤسسة أتأكد من انها طموحة ولها اجل
				0	1.07	37.90	42.74	18.27	%	
5	مرتفع	0.841	3.55	11	16	139	170	36	ت	كثيرا ما يستشيرني الشباب الاخرين (أو أصحاب المؤسسة)، عندما تواجههم مشكلات او صعوبات في التسيير
				2.95	4.30	37.36	45.69	9.67	%	
2	مرتفع	0.710	3.87	5	6	72	237	52	ت	يمكنني تسيير الضغوط التي تعترضني اثناء تسيير المؤسسة
				1.34	1.61	19.35	63.70	13.97	%	
4	مرتفع	0.816	3.72	4	18	112	182	56	ت	اقوم بتحديد الاهداف الخاصة بمؤسستي
				1.07	4.83	30.10	48.92	15.05	%	
6	متوسط	1.008	3.29	12	68	138	108	46	ت	يمكن أن تكون مؤسستي رائدة في مجال حسن التسيير مستقبلا
				3.22	18.27	37.09	29.03	12.36	%	
/	مرتفع	/	3.71	المتوسط الحسابي المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد القيادة كلها تتجاوز الـ 150 فرد فهي تتراوح بين 154 فرد إلى 294 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما لم يتجاوز مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة الـ 80 فرد فهي تتراوح بين 4 فرد إلى 80 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 41.39% إلى 79.03% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 1.07% إلى 21.50% .

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى القيادة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.29 و 4.08 بمعنى فارق 0.79 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 1.008 إلى 0.710 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب إلى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة الباحثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت إلى نتائج مرتفعة ما عدا فقرة واحدة (الفقرة رقم 35) والتي خلصت نتائجها إلى أن استجابة الباحثين تجاه هذه الفقرة جاءت متوسطة، إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة القيادة في اتخاذ القرار حل في الترتيب الأول و يليه على التوالي القيادة في تسيير الضغوط وتحملها من ثم القيادة في وضع الطموحات الهادفة وبعدها القيادة في تحديد الأهداف ومن ثم القيادة في القدوة وحل المشكلات وفي الأخير القيادة في الريادة وحسن التسيير.

النتيجة الإجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد القيادة يساوي 3.71 وهو تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.20%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت إلى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (القيادة) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى الاتصالية التسويقية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى الاتصالية التسويقية قام الباحث بتحديد ذوي الاتصالية التسويقية المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (أقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - أقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5-1/5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (51)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد الاتصالية التسويقية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً

لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرحح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بقياس ليكارت المبين بالجدول رقم (51)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى الاتصالية التسويقية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن الاتصالية التسويقية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى الاتصالية التسويقية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى الاتصالية التسويقية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى الاتصالية التسويقية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى الاتصالية التسويقية مرتفعة جداً.

جدول رقم (52)

يبين نتائج اختبار مستوى الاتصالية التسويقية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
ليس هناك اشكال مشابهة لمنتجاتي	ت	55	98	94	114	11	3.19	1.116	متوسط	5
	%	14.78	26.34	25.26	30.64	2.95				
لدى علامة خاصة بمنتجاتي	ت	20	146	87	109	10	3.15	0.994	متوسط	7
	%	5.37	39.24	23.38	29.30	2.68				
منتجاتي معروفة في السوق بجودتها	ت	26	109	151	79	7	3.18	0.911	متوسط	6
	%	6.98	29.30	40.59	21.23	1.88				
لدى شبكة اتصال جيدة تؤهلني للاستمرار في مشروع	ت	72	144	121	29	6	3.66	0.930	مرتفع	2
	%	19.35	38.70	32.52	7.79	1.61				

1	مرتفعة	1.004	3.81	4	45	71	151	101	ت	لدي معلومات بكل المنتجات في نفس مجال اختصاصي
				1.07	12.09	19.08	40.59	27.15	%	
3	متوسط	0.814	3.36	13	24	167	151	17	ت	اجتهد في البحث عن طرق اشهار جديدة وفريدة
				3.49	6.45	44.89	40.59	4.56	%	
4	متوسط	1.108	3.34	32	31	147	103	59	ت	اعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التسويق
				8.60	8.33	39.51	27.68	15.86	%	
/	متوسط	/	3.38	المتوسط الحسابي المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد الاتصالية التسويقية تتراوح بين 135 فرد الى 252 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة بين 125 فرد الى 35 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 36.29% الى 67.74% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 33.60% الى 9.40%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى الاتصالية التسويقية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 3.15 و 3.81 بمعنى فارق 0.66 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 1.116 الى 0.814 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. نلاحظ أن أغلب فقرات البعد خلصت الى نتائج متوسطة، ما عدا فقرتين (الفقرة رقم 39 و 40) واللذان خلصتا نتائجهما الى أن استجابة المبحوثين تجاه هاتين الفقرتان جاءتا مرتفعتان. إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة الاتصالية التسويقية الخاصة بالمعلومات حلت في الترتيب الاول ويليه على التوالي الاتصالية التسويقية الخاصة بشبكة اتصال من ثم الاتصالية التسويقية الخاصة بطرق اشهار وبعدها الاتصالية التسويقية الخاصة بوسائل التواصل الاجتماعي ثم الاتصالية التسويقية الخاصة بالمنتجات ثم الاتصالية التسويقية الخاصة بالانتشار بالسوق وفي الاخير الاتصالية التسويقية المتعلقة بالعلامة الخاصة.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد الاتصالية التسويقية يساوي 3.38 وهو يقع بين القيمتين 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 67.60%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة

تبنى متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (الاتصالية التسويقية) تساوي درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المحددات الشخصية لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:

جدول رقم (53)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص متغير المحددات الشخصية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (53)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المحددات الشخصية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الشخصية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الشخصية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الشخصية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الشخصية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الشخصية مرتفعة جداً.

جدول رقم (54)

يبين نتائج اختبار مستوى المحددات الشخصية لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة

الدعم

الترتيب	النتيجة	المتوسط الحسابي	الابعاد
2	مرتفع	3.60	القدرات والإمكانات

3	مرتفع	3.51	الثقافة المقاولاتية
1	مرتفع	3.71	القيادة
4	متوسط	3.38	الاتصالية التسويقية
/	مرتفع	3.55	المحددات الشخصية

نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحددات الشخصية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل الأبعاد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.71 و 3.38 بمعنى فارق 0.33 فقط، يدل هذا التقارب إلى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه الأبعاد الأربعة لمتغير المحددات الشخصية.

رغم أن كل الأبعاد خلصت إلى نتائج مرتفعة عدى بعد الاتصالية التسويقية والذي خلص إلى نتيجة المتوسط، إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن بعد القيادة حل في الترتيب الأول ويليه على التوالي بعد القدرات والإمكانات من ثم بعد الثقافة المقاولاتية وفي الأخير بعد الاتصالية التسويقية.

النتيجة الإجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل أبعاد متغير المحددات الشخصية يساوي 3.55 وهو يقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 71%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني مرتفعة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت إلى أكثر من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المحددات الشخصية) تزيد بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ج- اختبار مستوى المحددات الاقتصادية:

اختبار مستوى الامكانيات المالية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم: من أجل اختبار مستوى الامكانيات المالية قام الباحث بتحديد ذوي الامكانيات المالية المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكارت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (أقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - أقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5-1/5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (55)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد الامكانيات المالية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (55)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى الامكانيات المالية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى الامكانيات المالية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى الامكانيات المالية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى الامكانيات المالية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى الامكانيات المالية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى الامكانيات المالية مرتفعة جداً.

جدول رقم (56)

يبين نتائج اختبار مستوى الامكانيات المالية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
لدى الامكانيات المالية اضافية لتحقيق المزيد من الاستثمارات	ت	4	51	59	51	207	1.91	1.164	منخفض	5
	%	1.07	13.70	15.86	13.70	55.64				
	ت	6	96	28	134	108	2.35	1.194	مرتفع	1

				29.03	36.02	7.52	25.80	1.61	%	ادخر جزء من المال لاي طارئ يكمن ان يواجه مؤسستي
4	منخفض	1.057	2.06	121	174	21	46	10	ت	قمت بتسديد كل القروض المالية التي اقترضتها
				32.52	46.77	5.64	12.36	2.68	%	
2	منخفض	1.230	2.15	141	129	30	50	22	ت	القرض الذي على عاتقي لا يعيقني
				37.90	34.67	8.06	13.44	5.91	%	
3	منخفض	1.269	2.11	165	92	46	46	23	ت	يمكنني ان اسدد قرضي بسهولة
				44.35	24.73	12.36	12.36	6.18	%	
/	منخفض	/	2.11	المتوسط الحسابي المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد الامكانيات المالية تتراوح بين 55 فرد الى 102 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة بين 295 فرد الى 242 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 14.78% الى 27.41% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 79.30% الى 65.05%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى الامكانيات المالية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات الصغيرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 1.95 و2.35 بمعنى فارق 0.40 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 1.269 الى 1.057 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج منخفضة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة الامكانيات المالية المدخرة حلت في الترتيب الاول ويلبها على التوالي الامكانيات المالية الخاصة بالقروض العالقة من ثم الامكانيات المالية المتعلقة بالقدرة على التسديد وبعدها الامكانيات المالية الخاصة بالقروض المسددة وفي الاخير الامكانيات المالية المخصصة للاستثمارات.

النتيجة الاجالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد الامكانيات المالية يساوي 2.11 وهو تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42.20%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني منخفضة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة لم تصل الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة منخفضة

من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (الامكانيات المالية) تقل بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المنخفضة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المناخ الاقتصادي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى المناخ الاقتصادي قام الباحث بتحديد ذوي المناخ الاقتصادي المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط والمنخفض والمنخفض جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكارت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5-1/5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (57)
اتجاه الرأي لمقياس ليكارت الخماسي خاص ببعد المناخ الاقتصادي

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكارت المبين بالجدول رقم (57)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المناخ الاقتصادي إن كان منخفض جداً أو منخفض أو متوسط أو مرتفع أو مرتفع جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المناخ الاقتصادي بأنه منخفض جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المناخ الاقتصادي منخفض، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المناخ الاقتصادي متوسط، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المناخ الاقتصادي مرتفع، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المناخ الاقتصادي مرتفع جداً.

جدول رقم (58)

يبين نتائج اختبار مستوى المناخ الاقتصادي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة

الدعم

المعاملات الفقرات		التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
اعمل في مناخ اقتصادي ملائم		ت	3	19	101	144	105	2.12	0.905	منخفض	3
		%	0.8	5.10	27.15	38.70	28.22				
المناخ الاقتصادي الذي انشط فيه يحفزني للمزيد من الاستثمار		ت	7	52	87	201	25	2.50	0.883	منخفض	1
		%	1.88	13.97	23.38	54.03	6.72				
مؤسستي رائدة حتى عند الركود الاقتصادي		ت	8	25	82	169	88	2.18	0.943	منخفض	2
		%	2.15	6.72	22.04	45.43	23.65				
المتوسط الحسابي المرجح								2.26	/	منخفض	/

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد المناخ الاقتصادي تتراوح بين 22 فرد الى 59 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة بين 257 فرد الى 226 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 5.91% الى 15.86% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 69.08% الى 60.75%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المناخ الاقتصادي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 2.12 و 2.50 بمعنى فارق 0.38 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.883 الى 0.943 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج منخفضة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة تأثير المناخ الاقتصادي المحفز على النشاط حل في الترتيب الاول ويليه على التوالي تأثير المناخ الاقتصادي الراكد، وفي الاخير تأثير المناخ الاقتصادي الملائم.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد المناخ الاقتصادي يساوي 2.26 وهو تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 45.20%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني منخفضة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة لم تصل الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المناخ الاقتصادي) تقل بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المنخفضة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى القدرة التنافسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى القدرة التنافسية قام الباحث بتحديد ذوي القدرة التنافسية المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (59)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد القدرة التنافسية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (59)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى القدرة التنافسية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة التنافسية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة التنافسية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة التنافسية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة التنافسية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة التنافسية مرتفعة جداً.

جدول رقم (60)

يبين نتائج اختبار مستوى القدرة التنافسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرارات والنسب المئوية	الفقرات
1	متوسط	0.900	2.95	7	131	113	114	7	ت	لا اميل للتنافس مع الاخرين
				1.88	35.21	30.37	30.64	1.88	%	
2	متوسط	1.016	2.79	26	149	84	102	11	ت	لا يعيقني منافسة المؤسسات الاخرى لي
				6.98	40.05	22.58	27.41	2.95	%	
3	متوسط	1.118	2.66	66	94	138	49	25	ت	منتوجاتي تنافس المنتوجات المستوردة
				17.74	25.26	37.09	13.17	6.72	%	
/	متوسط	/	2.80	المتوسط الحسابي المرجح						

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد القدرة التنافسية تتراوح بين 74 فرد الى 121 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، لأفراد العينة بين 175 فرد الى 138 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 19.89% الى 32.52% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 37.09% الى 47.04%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى القدرة التنافسية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جدا فهي تتراوح ما بين 2.66 و 2.95 بمعنى فارق 0.29 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.900 الى 1.118 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد.

رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج متوسطة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة الميول نحو التنافسية حلت في الترتيب الاول ويلبها على التوالي القدرة على منافسة المؤسسات الاخرى وفي الاخير القدرة التنافسية في المنتجات.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد القدرة التنافسية يساوي 2.80 وهو تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (القدرة التنافسية) تساوى درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى القدرة البشرية العاملة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:

من أجل اختبار مستوى القدرة البشرية العاملة قام الباحث بتحديد ذوي القدرة البشرية العاملة المرتفعة جداً والمرتفعة والمتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (61)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد القدرة البشرية العاملة

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (61)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى القدرة البشرية العاملة إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة البشرية العاملة بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة البشرية العاملة منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة البشرية العاملة متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين

من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة البشرية العاملة مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى القدرة البشرية العاملة مرتفعة جداً.

جدول رقم (62)

يبين نتائج اختبار مستوى القدرة البشرية العاملة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
ليس لدى نقص في اليد العاملة	ت	29	107	147	88	1	3.20	0.899	نقطة	1
	%	6.98	28.76	39.51	23.65	0.26				
لا يوجد يد عاملة مؤهلة تساعدني لتوسعة مشروعي	ت	5	47	184	122	14	2.75	0.773	نقطة	3
	%	1.34	12.63	49.46	32.79	3.76				
اجد صعوبة في المحافظة على اليد العاملة	ت	5	95	181	73	18	2.99	0.837	نقطة	2
	%	1.34	25.53	48.65	19.62	4.48				
المتوسط الحسابي المرجح										
							2.98	/	نقطة	/

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد القدرة البشرية العاملة تتراوح بين 52 فرد الى 136 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، بين 136 فرد الى 89 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 13.97% الى 36.55% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 36.55% الى 23.92%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى القدرة البشرية العاملة لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.20 و 2.75 بمعنى فارق 0.45 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.773 الى 0.899

وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد.

رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج متوسطة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة نقص اليد العاملة حلت في الترتيب الاول ويليه على التوالي المحافظة على اليد العاملة وفي الاخير توفر اليد العاملة المؤهلة.

النتيجة الاجالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد القدرة البشرية العاملة يساوي 2.98 وهو تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 59.60%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تنبي متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (القدرة البشرية العاملة) تساوي درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المحددات الاقتصادية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
جدول رقم (63)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص متغير المحددات الاقتصادية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (63)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوي المحددات الاقتصادية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوي المحددات الاقتصادية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوي المحددات الاقتصادية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوي المحددات الاقتصادية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين

من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاقتصادية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاقتصادية مرتفعة جداً.

جدول رقم (64)

يبين نتائج اختبار مستوى المحددات الاقتصادية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	المتوسط الحسابي	الابعاد
4	منخفض	2.11	الإمكانيات المالية
3	منخفض	2.26	المناخ الاقتصادي
2	متوسط	2.80	القدرة التنافسية
1	متوسط	2.98	القدرة البشرية العاملة
/	منخفض	2.53	المحددات الاقتصادية

نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحددات الاقتصادية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل الأبعاد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 2.11 و 2.98 بمعنى فارق 0.87 فقط، يدل هذا التقارب إلى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه الأبعاد الأربعة لمتغير المحددات الاقتصادية.

خلصت نتائج الاختبار إلى أن مستوى بعدي الإمكانيات المالية والمناخ الاقتصادي لم يتجاوزا مستوى المنخفض أما بعدي القدرة التنافسية والقدرة البشرية العاملة وصلا إلى المستوى المتوسط، ومن هذا يمكن ترتيب أبعاد متغير المحددات الاقتصادية كالآتي: بعد القدرة البشرية العاملة حل في الترتيب الأول ويليه على التوالي بعد القدرة التنافسية من ثم بعد المناخ الاقتصادي وفي الأخير بعد الإمكانيات المالية.

النتيجة الإجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل أبعاد متغير المحددات الاقتصادية يساوي 2.53 وهو يقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 50.75%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني منخفضة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت إلى أقل من درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال

(المحددات الاقتصادية) تقل بنسبة معتبرة عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المنخفضة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

د- اختبار مستوى المحددات الاجتماعية

اختبار مستوى المحيط الاجتماعي لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم: من أجل اختبار مستوى المحيط الاجتماعي قام الباحث بتحديد ذوي المحيط الاجتماعي المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط والمنخفض والمنخفض جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكارت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (أقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - أقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5 (5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (65)

اتجاه الرأي لمقياس ليكارت الخماسي خاص ببعد المحيط الاجتماعي

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكارت المبين بالجدول رقم (65)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المحيط الاجتماعي إن كان منخفض جداً أو منخفض أو متوسط أو مرتفع أو مرتفع جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط الاجتماعي بأنه منخفض جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط الاجتماعي منخفض، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط الاجتماعي متوسط، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط الاجتماعي مرتفع، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط الاجتماعي مرتفع جداً.

جدول رقم (66)

يبين نتائج اختبار مستوى المحيط الاجتماعي لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

المعاملات		الفقرات		التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
كثيرا ما يساعدني اصدقائي في اشغال لها علاقة بمؤسستي		ت	27	152	127	34	32	3.29	1.026	متوسط	1		
		%	7.25	40.86	34.13	9.13	8.60						
التي الكثير من الدعم من جبراني		ت	8	34	219	67	44	2.72	0.868	متوسط	4		
		%	2.15	9.13	58.87	18.01	11.82						
المحيط الذي انشط فيه يحفزني على المزيد من النشاط أو الانتاج		ت	13	74	175	102	8	2.95	0.836	متوسط	2		
		%	3.49	19.89	47.04	27.41	2.15						
المحيط الذي اعيش فيه يضايقتني ويهدد استمرار مؤسستي		ت	7	78	149	101	37	2.78	0.952	متوسط	3		
		%	1.88	20.96	40.05	27.15	9.94						
		المتوسط الحسابي المرجح											
		2.93											
		/											
		متوسط											
		/											

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد المحيط الاجتماعي تتراوح بين 42 فرد إلى 179 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما يتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق بشدة)، بين 138 فرد إلى 66 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 11.29% إلى 48.11% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 37.09% إلى 17.74%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحيط الاجتماعي لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات البعد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 3.29

و2.72 بمعنى فارق 0.57 فقط، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.836 الى 1.026 وهي انحرافات معيارية متقاربة، يدل هذا التقارب الى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. رغم أن كل الفقرات خلصت الى نتائج مرتفعة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن فقرة المحيط الاجتماعي المتعلق بالأصدقاء حل في الترتيب الاول ويليه على التوالي تأثير المحيط الاجتماعي المحفز من ثم تأثير المحيط الاجتماعي المضايق وفي الاخير المحيط الاجتماعي التعلق بالجيران. النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد المحيط الاجتماعي يساوي 2.93 وهو تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.60%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المحيط الاجتماعي) تساوي درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المحيط العائلي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:
من أجل اختبار مستوى المحيط العائلي قام الباحث بتحديد ذوي المحيط العائلي المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط والمنخفض والمنخفض جداً وذلك باستخدام الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي وبالاعتماد على المعادلة التالية (اقل نقطة تمنح للإجابة هي 1 وأعلى علامة تساوي 5 نطرح أعلى علامة - اقل علامة قسمة عدد النتائج المعبر بها والسالفة الذكر وهي 5/1-5)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (67)
اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص ببعد المحيط العائلي

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (67)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المحيط العائلي إن كان منخفض جداً أو منخفض أو متوسط أو مرتفع أو مرتفع جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم

بأن مستوى المحيط العائلي بأنه منخفض جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط العائلي منخفض، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط العائلي متوسط، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط العائلي مرتفع، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحيط العائلي مرتفع جداً.

جدول رقم (68)

يبين نتائج اختبار مستوى المحيط العائلي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

المعاملات الفقرات	التكرارات والنسب المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
التي الكثير من الدعم من عائلي	ت	96	201	39	10	26	3.89	1.044	مرتفع	1
	%	25.80	54.03	10.48	2.68	6.98				
افكاري مستوحاة من افراد عائلي	ت	71	112	123	33	33	3.42	1.157	مرتفع	3
	%	19.08	30.10	33.06	8.87	8.87				
عائلي تحفزي لتطوير مشروعي	ت	43	225	77	3	24	3.70	0.920	مرتفع	2
	%	11.55	60.48	20.69	0.80	6.45				
مؤسستي تعتبر مؤسسة عائلية	ت	4	20	109	164	75	2.23	0.869	متوسط	5
	%	1.07	5.37	29.30	44.08	20.16				
نشاط مؤسستي هو امتداد لنشاط مؤسسة العائلة	ت	42	82	63	119	66	2.77	1.286	متوسط	4
	%	11.29	22.04	16.93	31.98	17.74				
المتوسط الحسابي المرجح										
							3.20	/	متوسط	/

نلاحظ أن مجموع استجابات الموافقة (موافق، موافق بشدة) لأفراد العينة على عبارات بعد المحيط العائلي تتراوح بين 297 فرد الى 24 فرد أجابوا بالموافقة على فقرات هذا المجال، فيما تتراوح مجموع استجابات عدم الموافقة (غير موافق، غير موافق

بشدة)، لأفراد العينة بين 239 فرد إلى 27 فرد استجابوا بعدم الموافقة على فقرات هذا المجال، وهذا ما يقابله نسبة الموافقة على عبارات البعد تتراوح من أكثر من 79.83% إلى 06.45% أما نسبة عدم الموافقة على عبارات البعد فتتراوح ما بين 64.24% إلى 7.25%.

كما نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحيط العائلي لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم وجود بعض التشتت في المتوسطات الحسابية لفقرات البعد فهي تتراوح ما بين 2.23 و3.89، وهذا نفس ما تم ملاحظته بالانحراف المعياري والذي تراوح بين 0.869 إلى 1.286 وهي انحرافات معيارية متباعدة نوعاً ما، وهذا أن دل فإنما يدل على مدى الاختلاف في وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه فقرات هذا البعد. خلصت نتائج الاختبار إلى وجود فقرتين بدرجات تبني متوسطة (الفقرة رقم 64 والفقرة 65) وثلاث فقرات بدرجات تبني مرتفعة (الفقرة 61 والفقرة 62 والفقرة 63) ومن هذا يمكننا ترتيب الفقرات حسب المستوى كالآتي: فقرة الدعم العائلي حل في الترتيب الأول ويلبها على التوالي التحفيز العائلي من ثم استنباط الأفكار من أفراد العائلة وبعدها الانطلاق من مؤسسة العائلة وفي الأخير التكاتف العائلي حول المؤسسة.

النتيجة الاجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لكل فقرات بعد المحيط العائلي يساوي 3.20 وهو تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار اعطت درجة تبني متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذه الفقرة وصلت إلى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المحيط العائلي) تساوي درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. اختبار مستوى المحددات الاجتماعية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:

جدول رقم (69)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص متغير المحددات الاجتماعية

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (69)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المحددات الاجتماعية إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاجتماعية بأنها منخفضة جداً، أما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاجتماعية منخفضة، وكذلك إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاجتماعية متوسطة، وأما إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاجتماعية مرتفعة، وفي الأخير إذا تحصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات الاجتماعية مرتفعة جداً.

جدول رقم (70)

يبين نتائج اختبار مستوى المحددات الاجتماعية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	المتوسط الحسابي	الابعاد
2	متوسط	2.93	المحيط الاجتماعي
1	متوسط	3.20	المحيط العائلي
/	متوسط	3.06	المحددات الاجتماعية

نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحددات الاجتماعية لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل الأبعاد متقاربة جداً فهي تتراوح ما بين 2.11 و 2.98 بمعنى فارق 0.87 فقط، يدل هذا التقارب إلى مدى تقارب وجهات النظر واستجابة المبحوثين تجاه الأبعاد الأربعة لمتغير المحددات الاجتماعية.

رغم أن كلا البعدين خلاصاً إلى نتائج متوسطة إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن بعد المحيط العائلي هو الذي حل في الترتيب الأول ويليه على التوالي بعد المحيط الاجتماعي.

النتيجة الإجمالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لأبعاد متغير المحددات الاجتماعية يساوي 3.06 وهو يقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.30%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذا المتغير وصلت إلى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المتغير. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المحددات الاجتماعية)

تساوى درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اختبار مستوى المحددات لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم:

جدول رقم (71)

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الخماسي خاص متغير المحددات

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق جداً	من 1.00 إلى 1.79	0.79	منخفض جداً
لا أوافق	من 1.80 إلى 2.59	0.79	منخفض
محايد	من 2.60 إلى 3.39	0.79	متوسط
أوافق	من 3.40 إلى 4.19	0.79	مرتفع
أوافق جداً	من 4.20 إلى 5.00	0.79	مرتفع جداً

اعتماداً على قيمة الدرجات المحددة بالجدول رقم (10)، وبناءً على المتوسط المرجح بالأوزان لاتجاهات الرأي المعتمد بمقياس ليكرت المبين بالجدول رقم (71)، نستخلص النتائج التالية:

من خلال الجدول المبين أعلاه نستطيع أن نعبر عن نتيجة اختبار مستوى المحددات إن كانت منخفضة جداً أو منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة أو مرتفعة جداً، حيث إذا وقعت نتيجة المتوسط الحسابي بين القيمتين من 1.00 إلى 1.79 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات بأنها منخفضة جداً، أما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 1.80 إلى 2.59 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات منخفضة، وكذلك إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات متوسطة، وأما إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 3.40 إلى 4.19 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات مرتفعة، وفي الأخير إذا حصلنا على نتيجة تقع بين القيمتين من 4.20 إلى 5.00 يمكننا الحكم بأن مستوى المحددات مرتفعة جداً.

جدول رقم (72)

يبين نتائج اختبار مستوى المحددات لدى المقولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم

الترتيب	النتيجة	المتوسط الحسابي	الابعاد
1	مرتفع	3.73	المحددات النفسية
2	مرتفع	3.55	المحددات الشخصية

4	منخفض	2.53	المحددات الاقتصادية
3	متوسط	3.06	المحددات الاجتماعية
/	متوسط	3.21	المحددات

نلاحظ من خلال النتائج المستخلصة من اختبار مستوى المحددات لدى المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم أن المتوسطات الحسابية لكل الأبعاد تتراوح ما بين 2.53 و 3.73. تختلف النتائج المحصل عليها من هذا الاختبار من المنخفض الى المتوسط الى المرتفع، إلا أنه يمكننا أن نلاحظ كذلك من النتائج المستخلصة من الاختبار أن متغير المحددات النفسية حلت في الترتيب الأول ويليه على التوالي متغير المحددات الشخصية ومن ثم متغير المحددات الاجتماعية وفي الأخير المحددات الاقتصادية. النتيجة الاجالية لهذا الاختبار أن المتوسط الحسابي لمتغير المحددات يساوي 3.21 وهو يقع بين القيمتين من 2.60 إلى 3.39، أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.35%، وهذا ما نتج عنه أن نتيجة الاختبار أعطت درجة تبني متوسطة. مما يدل على أن الاستجابة لهذا المتغير وصلت الى درجة المتوسط، وهو ما يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المتغير. ومن هذا يمكننا القول إن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال (المحددات) تساوى درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة الموافقة المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

2-1- اختبار الفرضيات

1-2-1- اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على الآتي: تؤثر المحددات النفسية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأبعاد الرئيسية المكونة للمحددات النفسية والمتمثلة في كل من (الابداع والابتكار، الدافعية للإنجاز، سلوك المخاطرة، المواقف والاتجاهات) من ثم قام باختبار الأبعاد متفرقة ومن ثم مجتمعة.

ومن أجل هذا تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة التأثير أو التباين الحاصل في المتغير التابع (النجاح) من خلال المتغير المستقل (المحددات النفسية)، وقد تمثلت النتائج فيما يلي:

جدول رقم (73)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الابداع والابتكار

المتغيرات / المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	3.074	----	12.956	----	26.441 (Sig= 0.000)
الابداع والابتكار	0.508	0.256		128.835 (Sig= 0.000)	0.233	0.508	11.351 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل الابداع والابتكار كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الابداع والابتكار) الذي قدر بـ 0.508، وقيمة مربع R قدر بـ 0.256 مع الخطأ في التقدير بـ 3.074.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 128.835 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الابداع والابتكار).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر الدافعية للإنجاز 25 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والابداع والابتكار بقيمة (0.508) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (11.351) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الابداع والابتكار بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.233) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الأول من الفرضية الفرعية الأولى قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد الإبداع والابتكار عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (74)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الدافعية للإنجاز

المتغيرات / المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	2.080	----	16.132	----	48.662 (Sig= 0.000)

10.865 (Sig=0.000)	0.492	0.151	118.043 (Sig= 0.000)		0.242	0.492	الدافعية للإنجاز

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل الدافعية للإنجاز كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الدافعية للإنجاز) الذي قدر بـ 0.492، وقيمة مربع R قدر بـ 0.242 مع الخطأ في التقدير بـ 2.080.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 118.043 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الدافعية للإنجاز).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر الدافعية للإنجاز 24 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية رغم أنها نسبة ضعيفة، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والدافعية للإنجاز بقيمة (0.492) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة t (10.865) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الدافعية للإنجاز بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.151) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الثاني من الفرضية الفرعية الأولى قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد الدافعية للإنجاز عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (75)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بعدد سلوك المخاطرة

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة t
النجاح	----	----		2.192	-----	12.768	----	36.538 (Sig= 0.000)
سلوك المخاطرة	0.675	0.455			309.335 (Sig= 0.000)	0.258	0.675	17.588 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل سلوك المخاطرة كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (سلوك المخاطرة) الذي قدر بـ 0.675، وقيمة مربع R قدر بـ 0.455 مع الخطأ في التقدير بـ 2.192.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 309.335 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (سلوك المخاطرة).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر الدافعية للإنجاز 45 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح وسلوك المخاطرة بقيمة (0.675) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (17.588) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى سلوك المخاطرة بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.258) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الثالث من الفرضية الفرعية الأولى قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد سلوك المخاطرة عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (76)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بعدد المواقف والاتجاهات

المعاملات / المتغيرات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	2.081	----	14.699	----	44.305 (Sig= 0.000)
المواقف والاتجاهات	0.531	0.282		145.540 (Sig= 0.000)	0.168	0.531	12.064 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المواقف والاتجاهات كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المواقف والاتجاهات) الذي قدر بـ 0.531، وقيمة R مربع قدر بـ 0.282 مع الخطأ في التقدير بـ 2.081.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 145.540 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المواقف والاتجاهات).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المواقف والاتجاهات 28 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمواقف والاتجاهات بقيمة (0.531) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (12.064) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى المواقف والاتجاهات بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.168) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الرابع من الفرضية الفرعية الأولى قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد المواقف والاتجاهات عند الما قول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (77)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بمتغير المحددات النفسية كلياً

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	---	---	---	6.269	---	56.555	---	56.589 (Sig= 0.000)
المحددات النفسية	0.709	0.502	---	6.269	373.413 (Sig= 0.000)	0.810	0.709	19.324 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المحددات النفسية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

وبوض الجداول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات النفسية) الذي قدر بـ 0.709، وقيمة مربع R قدر بـ 0.502 مع الخطأ في التقدير بـ 6.269.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 373.413 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات النفسية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المحددات النفسية 50 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسساتي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية متوسطة، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمحددات النفسية بقيمة (0.709) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (19.324) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى المحددات النفسية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.709) وحدة.

كما نستنتج أنه كلما كانت المحددات النفسية إيجابية (مقاوم مبدع ومبتكر، صاحب دافعية نحو إنجاز له للأشغال والأعمال، يمتلك حس المخاطرة، مواقفه واتجاهاته نحو المقاولاتية وإنشاء وتسيير المؤسسات قوية وإيجابية) كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات النفسية سلبية (لا يوجد إبداع وابتكار، لا يحوز على الدافعية من أجل إنجاز الأشغال، سلوكياته تخلو تماماً من حس المخاطرة، مواقفه واتجاهاته نحو المقاولاتية وإنشاء وتسيير المؤسسات ضعيفة وسلبية) أثر ذلك سلباً وأدى ذلك إلى فشل المؤسسة.

كما سبق نؤكد أن الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية القائلة، تؤثر المحددات النفسية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

1-2-2- اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على الآتي: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات النفسية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأفراد الفاشلين والأفراد الناجحين بالاعتماد على برنامج SPSS النسخة 22 تبعاً للمحددات النفسية وخلصت النتائج كالتالي:

جدول رقم (78)

نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات النفسية.

المتغير	النجاح / الفشل	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الابداع والابتكار	الفاشلين	117	15.59	3.397
	الناجحين	255	19.42	2.942
الدافعية للإنجاز	الفاشلين	117	18.04	2.444
	الناجحين	255	20.22	2.020
سلوك المخاطرة	الفاشلين	117	15.76	2.979
	الناجحين	255	19.87	1.859
المواقف والاتجاهات	الفاشلين	117	16.79	2.329
	الناجحين	255	19.26	2.097
المحددات النفسية	الفاشلين	117	66.19	7.852
	الناجحين	255	78.78	6.069

المتغير	طبيعة التباين	اختبار Levene		اختبار T	
		Sig	F	T	Sig
الابداع والابتكار	متجانس	0.294	1.105	-10.520	0.000
الدافعية للإنجاز	متجانس	0.669	0.183	-8.422	0.000

سلوك المخاطرة	غير متجانس	16.566	0.000	13.759-	0.000
المواقف والاتجاهات	متجانس	0.131	0.718	10.158-	0.000
المحددات النفسية	غير متجانس	5.663	0.018	15.363-	0.000

نلاحظ أن الفئة السائدة هي فئة الناجحين بتكرار 255 فرد مقابل فئة الفاشلين بتكرار 117 فرد، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحددات النفسية عند الناجحين بقيمة 78.78 أعلى من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 66.19، كما نلاحظ أن الإجابات متركزة عند الناجحين أحسن من الفاشلين لأن الانحراف المعياري عند الناجحين بنتيجة 6.06 أقل من الفاشلين بقيمة 7.85.

خلصت نتائج الاختبار إلى أن التباين غير متجانس لأن احتمال إحصائية Levene تقدر ب 0.018 وهو احتمال أصغر من مستوى الدلالة 0.05، ويلاحظ كذلك إلى أن احتمال اختبار T يقدر ب 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يتم قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات النفسية، بمعنى أن مستوى المحددات النفسية عند المقاولين الناجحين ليست هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.

3-2-1- اختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على: تؤثر المحددات الشخصية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأبعاد الرئيسية المكونة للمحددات الشخصية والمتمثلة في كل من (القدرات والامكانيات، الثقافة المقاولاتية، القيادة، الاتصالية التسويقية) من ثم قام باختبار الأبعاد متفرقة ومن ثم مجتمعة ومن أجل هذا تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة التأثير أو التباين الحاصل في المتغير التابع (النجاح) من خلال المتغير المستقل (المحددات الشخصية)، وقد تمثلت النتائج فيما يلي:

جدول رقم (79)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعده القدرات والامكانيات

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	----	1.938	----	9.830	----	31.809 (Sig= 0.000)

15.679 (Sig=0.000)	0.632	0.203	245.844 (Sig= 0.000)		0.399	0.632	القدرات والامكانيات

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل القدرات والامكانيات كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القدرات والامكانيات) الذي قدر بـ 0.632، وقيمة مربع R قدر بـ 0.399 مع الخطأ في التقدير بـ 1.938.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 345.844 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القدرات والامكانيات).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر القدرات والامكانيات 39 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والقدرات والامكانيات بقيمة (0.632) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة t (15.679) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى القدرات والامكانيات بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.203) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الأول من الفرضية الفرعية الثالثة قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد القدرات والامكانيات عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة

جدول رقم (80)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الثقافة المقاولاتية

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	---	---	---	2.933	---	9.934	---	21.244 (Sig= 0.000)
الثقافة المقاولاتية	0.669	0.447	---	2.933	299.084 (Sig= 0.000)	0.399	0.669	17.294 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل الثقافة المقاولاتية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية) الذي قدر بـ 0.669، وقيمة مربع R قدر بـ 0.447 مع الخطأ في التقدير بـ 2.933.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 299.084 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر الثقافة المقاولاتية 44 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والثقافة المقاولاتية بقيمة (0.669) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (17.294) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة المقاولاتية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.339) وحدة. نستنتج مما سبق أن البعد الثاني من الفرضية الفرعية الثالثة قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: تؤثر بعد الثقافة المقاولاتية عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (81)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد القيادة

المتغيرات / المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	---	---	2.610	---	18.756	---	45.075 (Sig= 0.000)
القيادة	0.423	0.179		80.703 (Sig= 0.000)	0.157	0.423	8.984 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل القيادة كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القيادة) الذي قدر بـ 0.423، وقيمة مربع R قدر بـ 0.179 مع الخطأ في التقدير بـ 2.610.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 80.703 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القيادة).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر القيادة 17 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية رغم أنها نسبة ضعيفة، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين

النجاح والقيادة بقيمة (0.423) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (45.075) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى القيادة بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.157) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الثالث من الفرضية الفرعية الثالثة قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد القيادة عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (82)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد الاتصالية التسويقية

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	---	---	---	3.522	---	13.977	---	24.892 (Sig= 0.000)
الاتصالية التسويقية	0.690	0.475	---	3.522	335.432 (Sig= 0.000)	0.431	0.690	18.315 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل الاتصالية التسويقية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

وبوضوح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الاتصالية التسويقية) الذي قدر بـ 0.690، وقيمة مربع R قدر بـ 0.475 مع الخطأ في التقدير بـ 3.522.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 335.432 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الاتصالية التسويقية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر الاتصالية التسويقية 47 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسساتي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والاتصالية التسويقية بقيمة (0.690) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (18.315) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الاتصالية التسويقية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.431) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الرابع من الفرضية الفرعية الثالثة قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد الاتصالية التسويقية عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (83)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بمتغير المحددات الشخصية كليا

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	-----	-----	-----	8.203	-----	52.496	----	40.146 (Sig= 0.000)
المحددات الشخصية	0.731	0.535	0.731	8.203	424.895 (Sig= 0.000)	1.130	0.731	20.613 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المحددات الشخصية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات الشخصية) الذي قدر بـ 0.731، وقيمة مربع R قدر بـ 0.535 مع الخطأ في التقدير بـ 8.203.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 424.895 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات الشخصية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المواقف والاتجاهات 53 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية متوسطة، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمحددات الشخصية بقيمة (0.731) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (20.613) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى المحددات الشخصية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (1.130) وحدة.

نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المحددات الشخصية عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونحاج مؤسساتهم المصغرة، بحيث كلما كانت المحددات الشخصية قوية (مقاول قادر ومتمكن من تسيير شؤون مؤسسته، صاحب ثقافة مقاولاتية واسعة، يمتلك حس قيادي متميز، قدراته الاتصالية متطورة وواسعة) كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات الشخصية ضعيفة (مقاول غير قادر ولا متمكن من ضبط مؤسسته ومتطلباتها، صاحب ثقافة مقاولاتية محدودة أو منعدمة، لا يمتلك الحس قيادي المطلوب للتحكم في زمام الأمور بمؤسسته، قدراته الاتصالية منعدمة أو محدودة) أثر ذلك سلباً وأدى ذلك إلى فشل المؤسسة.

مما سبق نؤكد أن الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية القائلة، تؤثر المحددات الشخصية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

4-2-1- اختبار الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الثانية على الآتي: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الشخصية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأفراد الفاشلين والأفراد الناجحين بالاعتماد على برنامج SPSS النسخة 22 تبعاً للمحددات الشخصية وخلصت النتائج كالاتي:

جدول رقم (84)

نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات الشخصية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	النجاح / الفشل	المتغير
2.618	12.44	117	الفاشلين	القدرات والاتجاهات
1.839	15.31	255	الناجحين	
3.983	13.81	117	الفاشلين	الثقافة المقاولاتية
2.424	19.31	255	الناجحين	
2.839	20.85	117	الفاشلين	القيادة
2.591	23.02	255	الناجحين	
3.860	19.16	117	الفاشلين	الاتصالية التسويقية
3.716	25.78	255	الناجحين	
10.27	66.12	117	الفاشلين	المحددات الشخصية
8.23	83.43	255	الناجحين	

اختبار T		اختبار Levene		طبيعة التباين	المتغير
Sig	T	Sig	F		
0.000	10.706-	0.000	16.545	غير متجانس	القدرات والاتجاهات
0.000	13.805-	0.000	70.749	غير متجانس	الثقافة المقاولاتية
0.000	7.516-	0.594	0.285	متجانس	القيادة

الاتصالية التسويقية	متجانس	0.042	0.838	15.766-	0.000
المحددات الشخصية	غير متجانس	7.778	0.006	16.018-	0.000

نلاحظ أن الفئة السائدة هي فئة الناجحين بتكرار 255 فرد مقابل فئة الفاشلين بتكرار 117 فرد، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحددات الشخصية عند الناجحين بقيمة 83.43 أعلى من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 66.12، كما نلاحظ أن الإجابات متركزة عند الناجحين أحسن من الفاشلين لأن الانحراف المعياري عند الناجحين بنتيجة 8.23 أقل من الفاشلين بقيمة 10.27.

خلصت نتائج الاختبار إلى أن التباين غير متجانس لأن احتمال إحصائية Levene تقدر ب 0.006 وهو احتمال أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، ويلاحظ كذلك إلى أن احتمال اختبار T يقدر ب 0.000 وهو كذلك أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يتم قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الشخصية، بمعنى أن مستوى المحددات الشخصية عند المقاولين الناجحين ليست هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.

1-2-5- اختبار الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على الآتي: تؤثر المحددات الاقتصادية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأبعاد الرئيسية المكونة للمحددات الاقتصادية والمتمثلة في كل من (الإمكانيات المالية، المناخ الاقتصادي، القدرة التنافسية، القدرة البشرية العاملة) من ثم قام باختبار الأبعاد متفرقة ومن ثم مجتمعة.

ومن أجل هذا تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة التأثير أو التباين الحاصل في المتغير التابع (النجاح) من خلال المتغير المستقل (المحددات الاقتصادية)، وقد تمثلت النتائج فيما يلي:

جدول رقم (85)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعدها الإمكانيات المالية

المعاملات / المتغيرات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	3.719	----	6.759	----	11.401 (Sig= 0.000)

6.812 (Sig=0.000)	0.690	0.169	46.399 (Sig= 0.000)		0.111	0.334	الإمكانات المالية

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل الإمكانات المالية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الإمكانات المالية) الذي قدر بـ 0.334، وقيمة مربع R قدر بـ 0.111 مع الخطأ في التقدير بـ 3.719.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 46.399 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (الإمكانات المالية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر الإمكانات المالية 11 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية رغم أنها نسبة ضعيفة، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والإمكانات المالية بقيمة (0.334) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة t (6.812) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الإمكانات المالية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.169) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الأول من الفرضية الفرعية الخامسة قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد الإمكانات المالية عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (86)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المناخ الاقتصادي

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة t
النجاح	---	---	---	1.951	---	6.448	---	20.737 (Sig= 0.000)
المناخ الاقتصادي	0.062	0.004	---		1.438 (Sig= 0.231)	0.016	0.062	1.199 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المناخ الاقتصادي كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المناخ الاقتصادي) الذي قدر بـ 0.062، وقيمة مربع R قدر بـ 0.004 مع الخطأ في التقدير بـ 1.951.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 1.438 بدلالة معنوية (0.231) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي يساوي الصفر، وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المناخ الاقتصادي).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المناخ الاقتصادي 0.004 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ليست لها دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمناخ الاقتصادي بقيمة (0.062) مما يؤكد كذلك عدم وجود دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة t (1.199) والدلالة المرتبطة بها (0.231)، ويعني ذلك أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى النجاح في حالة ما تغير مستوى المناخ الاقتصادي.

نستنتج مما سبق أن البعد الثاني من الفرضية الفرعية الخامسة لم تتحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: لا يؤثر بعد المناخ الاقتصادي عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (87)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد القدرة التنافسية

المعاملات المتغيرات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة t
النجاح	---	---	1.923	---	7.152	---	23.328 (Sig= 0.000)
القدرة التنافسية	0.219	0.048		18.703 (Sig= 0.000)	0.056	0.219	4.325 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل القدرة التنافسية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القدرة التنافسية) الذي قدر بـ 0.219، وقيمة مربع R قدر بـ 0.048 مع الخطأ في التقدير بـ 1.923.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 18.703 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القدرة التنافسية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر القدرة التنافسية 4 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية رغم أنها نسبة ضعيفة جداً، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والقدرة التنافسية بقيمة (0.219) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (4.325) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى القدرة التنافسية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.056) وحدة.

نستنتج مما سبق أن البعد الثالث من الفرضية الفرعية الخامسة قد تحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: يؤثر بعد القدرة التنافسية عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (88)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعء القدرة البشرية العاملة

المعاملات / المتغيرات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	1.234	----	8.653	----	43.999 (Sig= 0.000)
القدرة البشرية العاملة	0.080	0.004		2.404 (Sig= 0.122)	0.013	0.080	1.551 (Sig=0.122)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل القدرة البشرية العاملة كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القدرة البشرية العاملة) الذي قدر بـ 0.080، وقيمة مربع R قدر بـ 0.004 مع الخطأ في التقدير بـ 1.234

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 2.404 بدلالة معنوية (0.122) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي يساوي الصفر، وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (القدرة البشرية العاملة).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر القدرة البشرية العاملة 0.4 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ليست لها دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والقدرة البشرية العاملة بقيمة (0.080) مما يؤكد كذلك عدم وجود دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (1.551) والدلالة المرتبطة بها (0.122)، ويعني ذلك أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى النجاح في حالة ما تغير مستوى القدرة البشرية العاملة.

نستنتج مما سبق أن البعد الرابع من الفرضية الفرعية الخامسة لم يتحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: لا يؤثر بعد القدرة البشرية العاملة عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (89)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحددات الاقتصادية

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	---	---	---	5.913	---	29.012	---	30.780 (Sig= 0.000)
المحددات الاقتصادية	0.316	0.100	---	5.913	41.089 (Sig= 0.000)	0.253	0.316	6.410 (Sig=0.000)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المحددات الاقتصادية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

وبوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات الاقتصادية) الذي قدر بـ 0.316، وقيمة مربع R قدر بـ 0.100 مع الخطأ في التقدير 5.913.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 41.089 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات الاقتصادية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المحددات الاقتصادية 10 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية رغم أنها نسبة ضعيفة، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمحددات الاقتصادية بقيمة (0.316) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (6.410) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى المحددات الاقتصادية بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (0.253) وحدة.

نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المحددات الاقتصادية عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة، بحيث كلما كانت المحددات الاقتصادية مرتفعة (مقاول يحوز على إمكانيات مالية لا بأس بها، وصاحب قدرات تنافسية عالية) كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات الاقتصادية ضعيفة (مقاول لا يحوز على الإمكانيات المالية الضرورية، مقاول ليس لديه القدرات التنافسية اللازمة) أثر ذلك سلباً وأدى إلى فشل المؤسسة.

كما سبق نؤكد أن الفرضية الفرعية الخامسة قد تحققت في شق مجتمعة ولم تتحقق في الشق منفردة، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية القائلة، تؤثر المحددات الاقتصادية للمقاول بأبعادها مجتمعة فقط في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

6-2-1- اختبار الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على الآتي: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأفراد الفاشلين والأفراد الناجحين بالاعتماد على برنامج SPSS النسخة 22 تبعاً للمحددات الاقتصادية وخلصت النتائج كالاتي:

جدول رقم (90)

نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات الاقتصادية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	النجاح / الفشل	المتغير
2.716	8.86	117	الفاشلين	الامكانيات المالية
4.163	11.36	255	الناجحين	
1.801	6.74	117	الفاشلين	المناخ الاقتصادي
2.020	6.83	255	الناجحين	
2.191	7.87	117	الفاشلين	القدرة التنافسية
1.810	8.65	255	الناجحين	
1.22	8.85	117	الفاشلين	القدرة البشرية العاملة
1.24	8.98	255	الناجحين	
4.54	32.33	117	الفاشلين	المحددات الاقتصادية
6.58	35.82	255	الناجحين	

اختبار T		اختبار Levene		طبيعة التباين	المتغير
Sig	T	Sig	F		
0.000	6.911-	0.000	26.907	غير متجانس	الامكانيات المالية
0.701	0.384-	0.427	0.632	متجانس	المناخ الاقتصادي

0.000	3.356-	0.008	7.165	متجانس	القدرة التنافسية
0.363	0.911-	0.838	0.042	غير متجانس	القدرة البشرية العاملة
0.000	5.932-	0.000	16.679	غير متجانس	المحددات الاقتصادية

نلاحظ أن الفئة السائدة هي فئة الناجحين بتكرار 255 فرد مقابل فئة الفاشلين بتكرار 117 فرد، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحددات الاقتصادية عند الناجحين بقيمة 35.82 أعلى من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 32.33، كما نلاحظ أن الإجابات متمركزة عند الفاشلين أحسن من الناجحين لأن الانحراف المعياري عند الفاشلين بنتيجة 4.54 أقل من الناجحين بقيمة 6.58.

خلصت نتائج الاختبار إلى أن التباين غير متجانس لأن احتمال إحصائية Levene تقدر ب 0.000 وهو احتمال أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، ويلاحظ كذلك إلى أن احتمال اختبار T يقدر ب 0.000 وهو كذلك أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يتم قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية، بمعنى أن مستوى المحددات الاقتصادية عند المقاولين الناجحين ليست هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.

1-2-7- اختبار الفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة على الآتي: تؤثر المحددات الاجتماعية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأبعاد الرئيسية المكونة للمحددات الاجتماعية والمتمثلة في كل من (المحيط الاجتماعي، المحيط العائلي) من ثم قام باختبار الأبعاد منفردة ومن ثم مجتمعة.

ومن أجل هذا تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة التأثير أو التباين الحاصل في المتغير التابع (النجاح) من خلال المتغير المستقل (المحددات الاجتماعية)، وقد تمثلت النتائج فيما يلي:

جدول رقم (91)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المناخ الاجتماعي

المعاملات / المتغيرات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت

33.810 (Sig= 0.000)	----	11.722	-----	2.175	----	----	النجاح
0.044 (Sig=0.965)	0.002	0.001	0.002 (Sig= 0.965)		0.000	0.002	المناخ الاجتماعي

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المناخ الاجتماعي كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المناخ الاجتماعي) الذي قدر بـ 0.002، وقيمة مربع R قدر بـ 0.000 مع الخطأ في التقدير بـ 2.175.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 0.002 بدلالة معنوية (0.965) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي يساوي الصفر، وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المناخ الاجتماعي).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المناخ الاجتماعي 0 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ليست لها دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمناخ الاجتماعي بقيمة (0.002) مما يؤكد كذلك عدم وجود دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (0.044) والدلالة المرتبطة بها (0.965)، ويعني ذلك أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى النجاح في حالة ما تغير مستوى المناخ الاجتماعي.

نستنتج مما سبق أن البعد الأول من الفرضية الفرعية السابعة لم تتحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: لا يؤثر بعد المحيط الاجتماعي عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (92)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص ببعد المحيط العائلي

المتغيرات / المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	3.379	-----	16.722	----	31.044 (Sig= 0.000)
المحيط العائلي	0.073	0.005		1.965 (Sig= 0.162)	0.032	0.073	1.402 (Sig=0.162)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المحيط العائلي كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحيط العائلي) الذي قدر بـ 0.073، وقيمة مربع R قدر بـ 0.005 مع الخطأ في التقدير بـ 3.379.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 1.965 بدلالة معنوية (0.162) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي يساوي الصفر، وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحيط العائلي).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المحيط العائلي 0.5 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ليست لها دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمحيط العائلي بقيمة (0.073) مما يؤكد كذلك عدم وجود دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة t (1.402) والدلالة المرتبطة بها (0.162)، ويعني ذلك أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى النجاح في حالة ما تغير مستوى المحيط العائلي.

نستنتج مما سبق أن البعد الثاني من الفرضية الفرعية السابعة لم تتحقق ويمكننا التأكيد على ما يلي: لا يؤثر بعد المحيط العائلي عند المقاول في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

جدول رقم (93)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بعد المحددات الاجتماعية

المتغيرات	المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة t
النجاح	---	---	---	4.383	---	28.444	---	40.712 (Sig= 0.000)
المحددات الاجتماعية	0.055	0.003	---	---	1.121 (Sig= 0.290)	0.031	0.055	1.059 (Sig=0.290)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المحددات الاجتماعية كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات الاجتماعية) الذي قدر بـ 0.055، وقيمة مربع R قدر بـ 0.003 مع الخطأ في التقدير بـ 4.383.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 1.121 بدلالة معنوية (0.290) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي يساوي الصفر، وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات الاجتماعية).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المحددات الاجتماعية 0 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ليست لها دلالة معنوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح

والمحددات الاجتماعية بقيمة (0.055) مما يؤكد كذلك عدم وجود دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (40.712) والدلالة المرتبطة بها (0.290)، ويعني ذلك أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى النجاح في حالة ما تغير مستوى المحددات الاجتماعية.

كما سبق نؤكد أن الفرضية الفرعية السابعة لم تتحقق لا في شقها مجتمعة في الشق منفردة، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية القائلة، تؤثر المحددات الاجتماعية للمقاوم بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

1-2-8- اختبار الفرضية الثامنة:

تنص الفرضية الثامنة على الآتي: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بتحديد الأفراد الفاشلين والأفراد الناجحين بالاعتماد على برنامج SPSS النسخة 22 تبعاً للمحددات الاجتماعية وخلصت النتائج كالتالي:

جدول رقم (94)

نتائج اختبار T اختبار الفروق في متغير النجاح والفشل حسب متغير المحددات الاجتماعية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	النجاح / الفشل	المتغير
2.07	11.66	117	الفاشلين	المحيط الاجتماعي
2.21	11.77	255	الناجحين	
2.65	16.12	117	الفاشلين	المحيط العائلي
3.67	15.96	255	الناجحين	
3.76	27.78	117	الفاشلين	المحددات الاجتماعية
4.64	27.73	255	الناجحين	

اختبار T		اختبار Levene		طبيعة التباين	المتغير
Sig	T	Sig	F		
0.628	0.484	0.000	15.735	غير متجانس	المحيط الاجتماعي
0.630	4.71-	0.853	0.035	متجانس	المحيط العائلي

المحددات الاجتماعية	غير متجانس	8.231	0.004	0.107	0.915

نلاحظ أن الفئة السائدة هي فئة الناجحين بتكرار 255 فرد مقابل فئة الفاشلين بتكرار 117 فرد، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحددات الاجتماعية عند الناجحين بقيمة 27.73 أقل من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 27.78، كما نلاحظ أن الإجابات متركزة عند الفاشلين أحسن من الناجحين لأن الانحراف المعياري عند الفاشلين بنتيجة 3.76 أقل من الناجحين بقيمة 4.64.

خلصت نتائج الاختبار إلى أن التباين غير متجانس لأن احتمال إحصائية Levene تقدر ب 0.004 وهو احتمال أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، ويلاحظ كذلك إلى أن احتمال اختبار T يقدر ب 0.915 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.01 وأكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يتم رفض الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية، بمعنى أن مستوى المحددات الاجتماعية عند المقاولين الناجحين هو نفسه المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين. مما سبق نقول أن الفرضية الفرعية الثامنة لم تتحقق.

9-2-1- اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على الآتي: المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محددات اجتماعية واقتصادية لها جانب من التأثير كذلك.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية الرئيسية قام الباحث باختبار المتغيرات الرئيسية المكونة للمحددات والمتمثلة في كل من (المحددات النفسية، المحددات الشخصية، المحددات الاقتصادية، المحددات الاجتماعية) من ثم قام باختبار هذه المتغيرات متفرقة ومن ثمة مجتمعة وكان ذلك كما يلي:

جدول رقم (95)

نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاص بمتغير المحددات

المتغيرات / المعاملات	قيمة R	قيمة R مربع	الخطأ المعياري	قيمة F	B	بيتا	قيمة ت
النجاح	----	----	16.248	----	166.50	----	64.282 (Sig= 0.000)
المحددات	0.719	0.517		396.349 (Sig= 0.000)	2.162	0.719	19.909 (Sig=0.290)

أظهرت نتائج نموذج الانحدار البسيط أنه نموذج انحدار معنوي الذي يعبر عن المتغير المستقل المحددات كمتغير متنبئ أو مفسر للمتغير التابع النجاح.

ويوضح الجدول السابق معامل الارتباط R بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات) الذي قدر بـ 0.719، وقيمة مربع R قدر بـ 0.517 مع الخطأ في التقدير بـ 16.248.

كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 396.349 بدلالة معنوية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي لا يساوي الصفر، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (النجاح) والمتغير المستقل (المحددات).

كما تفسر النتائج أن المتغير المفسر المحددات 51 % من التباين الحاصل في السلوك المؤسسي (المقاولاتي) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R مربع، وهي نسبة ذات دلالة معنوية قوية، وجاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النجاح والمحددات بقيمة (0.719) ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت (19.909) والدلالة المرتبطة بها (0.000)، ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى المحددات بمقدار وحدة ارتفع مستوى النجاح بمقدار (2.162) وحدة.

كذلك من خلال النتائج السالفة الذكر والتي أبان عليها نموذج تحليل الانحدار يمكننا أن نرتب المحددات الأكثر تأثيراً كالاتي (المحددات الشخصية ثم المحددات النفسية وبعدها المحددات الاقتصادية) أما فيما يخص المحددات الاجتماعية فنتائج الاختبار أبانت على أنه ليس له جانب من التأثير في نجاح أو فشل أصحاب المؤسسات المصغرة.

ومن هذا يمكننا التأكيد على أنه توجد علاقة تأثر ذات دلالة إحصائية بين متغير المحددات النفسية والشخصية والاقتصادية عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة، بحيث كلما كانت المحددات إيجابية وقوية ومرتفعة (مقاول ذو نفسية إيجابية، صاحب شخصية قوية، يمتلك مقدرات اقتصادية مرتفعة) كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات سلبية وضعيفة ومنخفضة (مقاول ذو نفسية سلبية، صاحب شخصية ضعيفة، مقدراته الاقتصادية منخفضة) أثر ذلك سلباً وأدى ذلك الى فشل المؤسسة.

مما سبق نؤكد أن الفرضية الرئيسية قد تحققت في شق مجتمعة ولم تتحقق في الشق منفردة، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية القائلة، المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محددات اقتصادية لها جانب من التأثير كذلك.

3-1- مناقشة الفرضيات:

1-3-1- مناقشة الفرضية الاولى:

تؤثر المحددات النفسية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة.

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي لمتغير المحددات النفسية يساوي 3.73 ومتوسطه الحسابي النسبي قدر ب 74.60%، ما نتج عنه درجة تبني مرتفعة، أما المتوسط الحسابي لمتغير النجاح فقدر ب 3.22 ومتوسطه الحسابي النسبي 64.40%، والذي أعطى درجة تبني متوسطة بفارق 10.20% بين المتغيرين، هذه النتائج ماثلتها قيمة تحليل الانحدار يساوي 0.810 بقيمة احتمالية Sig تساوي 0.00، أوصلتنا للإقرار بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة حول مستوي المحددات النفسية ودرجات وصولهم بالنجاح.

هذه النتائج جعلتنا نتأكد ونستنتج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المحددات النفسية عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة، بما معناه أن الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت كما تأكد لنا أنه كلما كانت المحددات النفسية إيجابية - أي (مقاول مبدع ومبتكر، صاحب دافعية نحو إنجازهِ للأشغال والأعمال، يمتلك حس المخاطرة، مواقفه واتجاهاته نحو المقاولاتية وإنشاء وتسيير المؤسسات قوية وإيجابية) - كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات النفسية سلبية - أي (مقاول لا يوجد لديه إبداع وابتكار، لا يحوز على الدافعية من أجل إنجاز الأشغال، سلوكياته تخلو تماماً من حس المخاطرة، مواقفه واتجاهاته نحو المقاولاتية وإنشاء وتسيير المؤسسات ضعيفة وسلبية) - أثر ذلك سلباً وأدى الى فشل مؤسسته.

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نقبل الفرضية التي ترى، تؤثر المحددات النفسية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة، ومرد ذلك حسب رأي الباحث أن المحدد النفسي المتمثل كما أسلفنا من الأبعاد الأربعة الإبداع والابتكار، الدافعية للإنجاز، سلوك المخاطرة والمواقف والاتجاهات تؤثر بشكل مباشر وكبير في إنجاح مؤسسته، فالمقاول المبدع والمبتكر الذي يمتلك فكرة مشروع مبدعة أو ابتكارية يعبد لنفسه الطريق لدخول السوق بمنتهى دون منافس، ويساعده في ذلك أن المستهلك الجزائري هو في حالة استعداد استهلاكي مسبق نظير الحملات الإعلامية المكثفة سواء عبر مواقع التواصل الاجتماعي أو القنوات الفضائية الغربية حيث أنه وبمجرد تجسد تلك الأفكار أو الأفكار الشبيهة محلياً من طرف المقاولين الشباب سرعان ما يجدون مستهلك جاهز ومتشبع بالدعاية والإشهار لإشباع رغبته الاستهلاكية. كما أن المنتجات التي يبدع فيها المقاول سواء تمثل في خدمات مبدعة أو سلع ومنتجات تجذب الرغبة الاستهلاكية لدى المستهلك وتخلق الفضول لديه من أجل خوض التجربة الاستهلاكية. بالإضافة الى أن المقاول الذي يمتلك سياسة إشهارية وتسويقية مبدعة كان مصير مؤسسته النجاح خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، والذي خلق العديد من الطرق الإشهارية الجذابة عبر الأنترنت وباستخدام الذكاء الاصطناعي، وحتى استعمال بعض العبارات واللافتات في عمليات البيع مثل ما تداوله تجار الخضار والفواكه على الأرصفة والطرقات فعبارة "خبر عاجل" لبيع الفاكهة والخضار مثلاً لاقت رواجاً كبيراً وكان لها دور كبير في نجاح العديد من الباعة المتجولون.

على نفس ما جاء به ماكلياند (1961) وموراي (1983) يقول أحد الباحثين "م. ج" صاحب مؤسسة صناعة كبسولات القهوة: كل مستفيد يستطيع أن ينجح لكن ما عليه إلا أن يحرر دوافعه لتعمل ويحارب الكسل والتعاس. إن المقاول الذي يمتلك دافعية إنجاز يستطيع أن يرفع من مستوى أدائه ومستوى إنتاجيته وحتى يمكنه أن ينقل دوافعه للإنجاز الى عماله،

وهذا أكده العديد من المقاولين أصحاب المؤسسات في مقابلات جانبية ومن أبرزهم السيد "ب. ز" صاحب مؤسسة دار النشر والتوزيع حيث قال " دافعتك للإنجاز هو سلوك ينتقل من فرد الى آخر مثل العدوى أن كنت من الكسالى ودافعتك للإنجاز منعدمة انتقل ذلك الى عمالك وأدي بك الى الإفلاس. إن نمو وتطور المؤسسات هو محصلة دافع الإنجاز عند مسيرها والقائمين عليها، فنجاح أو فشل المؤسسة يرتبط بارتفاع أو انخفاض مستوى دافع الإنجاز عند أصحابها. كما أن رغبة المقاول في العمل والجد والمثابرة والتغلب على العقبات والإصرار على تحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها مستحيلة أو صعبة حتماً ستوصله الى الرقي وتحقيق النجاحات. وهذا ما لمسناه عند العديد من المبحوثين الناجحين، فهم لا يكلون ولا يملون عند تلقي الصعاب.

أن النتائج المتحصل عليها فيما يخص سلوك المخاطرة والتي أبانت على أن سلوك المخاطرة يؤثر في نجاح المقاول صاحب المؤسسة أو فشله لم تأتي من عدم خاصة في ظل الظروف التي كان يعيشها المستفيدين من أجهزة الدعم فكلهم كانوا ينتمون الى فئة البطالين وهذا يرجع الى الشروط القانونية اللازمة للاستفادة من أجهزة الدعم، فشبح البطالة كان له الدور في تنمية العزيمة للمقاولين من أجل اكتساب سلوك المخاطرة، والآثار الناجمة عن البطالة ولدت لدى المقاول مهارات أخذ المخاطرة والجرأة والإقدام لاقتحام عالم المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة به، فسلوك المخاطرة لا يعترف بالحدود والمنطق والنظام وغير ذلك مما قد يكبل المبادرات، فنجد المقاول المخاطر أكثرهم حصول على الفرص وأكثرهم تحقيقاً للنجاح من خلال العدد الهائل للفرص التي يتحصل عليها، فكلما كانت المخاطرة مرتفعة كلما ارتفع مستوى النجاح تؤكد السيدة ف. ح صاحبة مؤسسة النقل البري أن البدايات الأولى لمؤسستها كانت تنفادي التعامل مع المسافات خارج ولاية شلف نظراً لارتفاع درجة المخاطرة خاصة وأنها امرأة لكن بعد مرور عدة سنوات لم يبق لها إلا أن تتحلّى بسلوك المخاطرة وإلا تعرضت للإفلاس النهائي لذا أخذت زمام المبادرة وخاطرت عبر التكفل بمهام النقل الى غاية الحدود النيجرية وهذا ما عاد عليها بالنجاح الباهر وعقد عدة اتفاقيات مع مؤسسات عمومية وخاصة.

تعتبر مواقف واتجاهات المقاول صاحب المؤسسة هي الأساس في العملية المقاولاتية فتفاعله الإيجابي مع ما يحدث في مؤسسته من أحداث وتغيرات وكذلك درجة تقبله لردود الفعل الصادرة من زبائنه بالإضافة الى قدرته على تحمل مختلف التعاملات السيئة هي محدد بالغ الأهمية لتحديد نجاح أو فشل المؤسسة، كما أن المواقف والاتجاهات التي تصدر من المقاولين أصحاب المؤسسات نحو كل الأطراف الفاعلة في المؤسسة من عمال وزبائن وعملاء ومتعاملين لها تأثير على مسار ومستقبل المؤسسة وحتى مستوى مردوديتها. وهذا ما أبانته النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية.

أبانت نتائج الدراسة الى أن كل الأبعاد الأربعة للمحددات النفسية عند المقاول تؤثر على نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة سواءً منفردة أو مجتمعة، ورغم هذا لا ننسى وجود فارق في مستوى كل من المتغيرين (المحددات النفسية والنجاح) قدر ب 10.20 % هذا الفرق في النسب رغم دلالة الإحصائية معناه أن يوجد عدد معتبر من المقاولين أصحاب المؤسسات لديهم مستوى مرتفع من المحددات النفسية إلا أنهم لم يحققوا النجاح والرقي بمؤسساتهم، يرجع الباحث هذه النتيجة الى أن إيجابية

المحدد النفسي لوحدها فقط لا تضمن النجاح المطلق وإنما يجب توفر محددات أخرى، وهذا ما سيتم التطرق اليه في الفرضيات الفرعية اللاحقة

تتفق نتائج الدراسة فيما يخص تأثير المحددات النفسية على نجاح أو فشل المقاول صاحب المؤسسة مع ما جاءت به دراسة (Emeric، 1998) حول أبعاد المقاولانية: علاقة العوامل الفردية والمغامرة والبيئية بالنجاح، كما تتفق أيضاً مع ما جاءت به دراسة (Wiklund & el، 2009). حول بناء نموذج متكامل لنمو المؤسسات الصغيرة، كما جاءت الدراسة كذلك بما جاءت به دراسة (Jiangru Wei & el، 2019). حول العوامل المؤثرة على تعلم المقاولانية من الفشل: نموذج هيكل تفسيري، بالإضافة الى عدد من الدراسات الاخرى ومنها، دراسة (ليتم، 2022). المؤسسات الناشئة: دراسة في مقومات النجاح، ودراسة (علون وآخرون، 2019). المقاولانية بين الفكرة وعوامل النجاح، ودراسة (Evangelia & el، 2002). محددات نمو المؤسسات الصغيرة في كندا، ودراسة (Andreas & Michael، 2000). الأساليب النفسية للنجاح المقاولاتي: نموذج عام ونظرة عامة على النتائج، ودراسة (Shrestha، 2002). النجاح المقاولاتي: نظرة عامة، ودراسة (Makhbul، 2011). النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين، ودراسة (Staniewski & Awruk، 2019). النجاح المقاولاتي ودافع الإنجاز عند المقاولين – تقرير أولي عن دراسة التحقق من صحة استبيان نجاحات المقاولانية، ودراسة (Lobo & el، 2016) هل تؤثر المرونة الفردية على نجاح المؤسسات الصغيرة، ودراسة (بوزيدي، 2023) عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان، ودراسة (Chittithaworn & el، 2011) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند، ودراسة (علون والسبتي، 2019) المقاولانية، بين الفكرة وعوامل النجاح، دراسة (بن عاشور، 2009) محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة.

1-3-2- مناقشة الفرضية الثانية:

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي للمحددات النفسية عند الناجحين وصل الى نتيجة 78.78 وهو أعلى من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 66.19، كما أن اختبار T قدر ب 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية الثانية قد تحققت والتي تقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات النفسية، بمعنى أن مستوى المحددات النفسية عند المقاولين الناجحين ليست هي نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين، فمستوى الإبداع والابتكار والدافعية للإنجاز، سلوك المخاطرة، المواقف والاتجاهات عند المقاول الناجح ليس هو نفسه عند المقاول الفاشل، إذ أن المقاول الناجح تجده يمتلك مستوى إبداعي وابتكاري مرتفع مقارنة بالمقاول الفاشل الذي غالباً ما نجده ذو مستويات إبداعية وابتكارية منخفضة وهذا نفس ما وجدته دراسة (Jenkins & Stephens، 2018) حول مفاهيم النجاح عند المقاولين: مقارنة ضاهرية، كما أن المقاول الناجح تجده مجتهد، طموح ومثابر صاحب دافعية للإنجاز قوية مقارنة بالمقاول الفاشل تجده في الغالب متكاسل، متسوف (يستعمل كلمة سوف دون أن يطبق)، دافعيته للإنجاز ضعيفة

وهو نفس ما تطرقت اليه دراسة (علون والسبتي، 2019) المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح، بالإضافة الى أن المقاول الناجح دائماً ما نجده متحدي الصعاب، يسعى الى حل المشاكل، يجازف، يحب المخاطرة أما المقاول الفاشل غالباً ما نجده يتفادى تحدي الصعاب، يتهرب من مواجهة المشاكل، لا يحب المجازفة، سلوكياته تخلو من المخاطرة وهذا ما نفس ما جاءت به دراسة (Staniewski & Awruk، 2019) النجاح المقاولاتي ودافع الإنجاز عند المقاولين - تقرير أولي عن دراسة التحقق من صحة استبيان نجاحات المقاولاتية. المقاول الناجح دائماً ما يتفاعل بالإيجاب مع ما يحدث في مؤسسته من تغيرات ومن أجل نجاح مؤسسته يمكنه تقبل كل ردود الفعل السيئة فهو مرن ومثابر ومواقفه واتجاهاته نحو المؤسساتية إيجابية للغاية وهذه النتيجة المتحصل عليها من الدراسة هو نفس ما توصلت اليه دراسة (Fisher & Maritz & Lobo، 2016) حول تأثير المرونة الفردية على نجاح المؤسسات المصغرة.

3-3-1- مناقشة الفرضية الثالثة:

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي لمتغير المحددات الشخصية يساوي 3.55 ومتوسطه الحسابي النسبي قدر ب 71%، ما نتج عنه درجة تبني مرتفعة، أما المتوسط الحسابي لمتغير النجاح فقدر ب 3.22 ومتوسطه الحسابي النسبي 64.40%، والذي أعطى درجة تبني متوسطة بفارق 6.60% بين المتغيرين، هذه النتائج ماثلتها قيمة تحليل الانحدار يساوي 1.130 بقيمة احتمالية Sig تساوي 0.00، أوصلتنا للإقرار بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة حول مستوي المحددات النفسية ودرجات وصولهم بالنجاح.

هذه النتائج جعلتنا نتأكد ونستنتج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المحددات الشخصية عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة، بما معناه أن الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت كما تأكد لنا أنه كلما كانت المحددات الشخصية قوية - أي (مقاول يمتلك القدرات والإمكانيات اللازمة لإنشاء وتسيير ومتابعة مؤسسة مصغرة، مقاول يمتلك ثقافة مقاولاتية واسعة، مقاول ذو شخصية قيادية فذة ويمتلك حس قيادي متميز، مقاول يمتلك مهارات اتصالية وتسويقية عالية) - كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات الشخصية ضعيفة - أي (مقاول لا يمتلك القدرات والإمكانيات اللازمة لإنشاء وتسيير ومتابعة مؤسسة مصغرة، مقاول لا يمتلك الثقافة المقاولاتية المناسبة للاطلاع على مقاولات مشابهة أو منافسة، مقاول ذو شخصية انقيادية، مقاول لا يمتلك المهارات الاتصالية والتسويقية الضرورية) - أثر ذلك سلباً وأدى الى فشل مؤسسته.

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نقبل الفرضية القائلة، تؤثر المحددات الشخصية للمقاول بأبعادها مجتمعة ومنفردة في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة، ومرد ذلك حسب رأي الباحث أن المحدد الشخصي المتمثل كما أسلفنا من الأبعاد الأربعة القدرات والإمكانيات، الثقافة المقاولاتية، القيادة والاتصالية التسويقية تؤثر بشكل مباشر وكبير في إنجاح مؤسسته، فالمقاول الذي يمتلك قدرات عقلية ومعرفية وحتى الوجدانية أو قدرات بدنية وحركية - وذلك حسب نشاط مؤسسته المصغرة - حتماً سيحدث فرقاً، إن كل مؤسسة تنشط في مجال معين تتطلب من المقاول قدرات وإمكانيات أساسية تساعد على مواكبة

المتطلبات الضرورية لتسيير شؤون مؤسسته، كما أن المؤسسة المصغرة وبخصائصها ومهما كان نشاطها تحتاج حتماً العديد من القدرات وإمكانية استخدام هذه القدرات لأن امتلاك القدرة وحدها لا يفي بالغرض، ومن أبرز هذه القدرات هي: القدرة على فهم التدخلات والعلاقات والأبعاد، القدرة على التفكير الشمولي والكلّي، القدرة على التحليل والتركيب وإعادة البناء، القدرة على استخدام الأدوات والوسائل، القدرة على الملاحظة والاستنتاج.

تعتبر الثقافة والمكتسبات الثقافية هي الغذاء الروحي لمعرفة الفرد، والمقاول الذي يمتلك الثقافة اللازمة في مجال نشاطه أوفر حظاً في دخول السوق والتوغل وحتى السيطرة عليه، كما أن المقاول الذي يعزز من ثقافته المقاولاتية قبل ولوج عالم المقاولاتية هو الذي يستطيع أن يختار النشاط المناسب الذي يستطيع أن يشغله، تقول السيدة مداني. ن. أنها قامت باختيار نشاط تربية الأبقار في بداية مشوارها معتمدة على تخصصها المتمثل في البيطرة فهي طبيبة بيطرية وتقر أنها لم تكن ملمة بثقافة تربية الأبقار فكل ما كانت تعلمه عن الأبقار هو كيفية علاجها من الأمراض التي تصاب بها، ففي اعتقادها أنها لا تحتاج أن تكون مثقفة أصيلة في مجال تربية الأبقار وهذا ما أدى بمؤسستها الأولى الى تكبد فشلاً ذريعاً حسب تصريحها بمقابلة جانبية أثناء ملء استبيان الدراسة، وتضيف السيدة مداني وبعد أن أفلست تقدمت الى جهاز الدعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بعد أن اكتسبت ثقافة واسعة حول مجال صناعة أعذية الأنعام ثقافة تقنية، ثقافة مقاولاتية وثقافة مؤسسية، تؤكد أن هذا ما تراه أنه حقق لها النجاح بمؤسستها.

كذلك من خلال النتائج المتحصل عليها والتي خلصت الى أن القيادة عند المقاول تؤثر في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة، يرجع هذا التأثير الى أن المقاول الذي يستطيع مواجهة المواقف الصعبة ويتخذ أثناءها القرارات دون تردد ويمكنه تسيير الضغوط التي تعترض مؤسسته، ويمكنه وضع الأهداف (الطموحة والمحددة بالآجال) الخاصة بمؤسسته، بالإضافة الى أنه يستطيع تقديم الاستشارة للعمال عندما تواجههم مشكلات أو صعوبات أثناء أدائهم لأعمالهم يمكنه أن يحقق النجاح، إن هذه الخصائص التي يجب أن يتحلى بها المقاول هي جزء من السمات القيادية الواجب توفرها من أجل تحقيق النجاح بالمؤسسة المصغرة، وغياب هذه الخصائص حتماً ستؤدي الى فشلها. ومن هذه النتائج يمكننا أن نؤكد أن القيادة المقاولاتية أو القيادة المؤسسية هي بعد أساسي من أجل نجاح المؤسسة المصغرة، ففي سؤال جانبي لأحد الباحثين الفاشلين عن سبب فشله يقول " أنا لا أحب المشاكل ولا أستطيع أن أقرر، أنا أحبذ أن يتم تسطير الأوامر والقرارات من الغير والتطبيق يبقى من نصيبي "

مثلاً أبانت النتائج السالفة الذكر والمقرة بتأثير كل من بعد القدرات والإمكانات وبعد الثقافة المقاولاتية وبعد القيادة كذلك يؤثر بعد الاتصالية التسويقية على نجاح وفشل المؤسسة المصغرة، فالمقاول يجب عليه أن يضمن انسجام الوظائف الأساسية في مؤسسته مثل عملية التمويل والإنتاج والتوزيع والاتصال والتنسيق الجيد بين هذه الدوائر يضمن ربحية العملية والنجاح، كما يجب على المقاول أن يستطيع دعم أهداف التسويق والاتصال لأهداف مؤسسته فتواصله مع أفراد المجتمع وخلق شبكة اتصالات جيدة وحدها لا تكفي بل يجب توجيه هذه الشبكة لما يخدم المؤسسة، ويجب على المقاول أن ينفرد بعلامة خاصة بمنتجاته سواءً في الشكل أو التركيبة أو أي خصائص أخرى، بالإضافة الى أنه يجب على المقاول أن يتقن الاتصالية الإشهارية باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي وطرق الإشهار الجديدة كما يجب عليه أيضاً أن يجتهد في البحث عن طرق

الإشهار الجديدة والفريدة دورياً لما لها من أهمية في عملية التسويق فلا يكفي أن تكون مبدعاً ومبتكراً فقط ولا يكفي أن تكون صاحب منتوجات فريدة فقط بل يجب على ك أن تجيد عملية إرسال الرسائل التسويقية من أجل تمرير منتوجاتك المبدعة أو المبتكرة وحتى ذات الجودة العالية.

تتفق نتائج الدراسة فيما يخص تأثير المحددات الشخصية على نجاح أو فشل المقاول صاحب المؤسسة مع ما جاءت به دراسة (Shailja & Sana، 2016) حول تأثير الذكاء العاطفي على التوجه المقاولاتي للمؤسسات المملوكة للنساء المقاولات، كما تتفق أيضاً مع ما جاءت به دراسة (Majdouline & LOUÉ، 2015) حول مهارات المقاول المغربي: دراسة كمية، بالإضافة الى دراسة (Jiangru et al., 2019) حول العوامل المؤثرة على تعلم المقاولاتية من الفشل: نموذج هيكل تفسيري، كما اتفقت هذه الدراسة أيضاً مع عدت دراسات أخرى منها دراسة (بن عاشور، 2009) محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة، ودراسة (Aminul et al, 2009) حول العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش، ودراسة (Makhbul، 2011) النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين، ودراسة (Shrestha، 2002). النجاح المقاولاتي: نظرة عامة، ودراسة (Evangelia & el، 2002). محددات نمو المؤسسات الصغيرة في كندا، ودراسة (Chittithaworn & el، 2011) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند، ودراسة (علون والسبتي، 2019) المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح، دراسة (ليتيم، 2022). المؤسسات الناشئة: دراسة في مقومات النجاح،

4-3-1- مناقشة الفرضية الرابعة:

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي للمحددات الشخصية عند الناجحين وصل الى نتيجة 83.43 أعلى من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 66.12، كما أن اختبار T قدر ب 0.006 وهو أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية الرابعة قد تحققت والتي تقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الشخصية، بمعنى أن مستوى المحددات الشخصية عند المقاولين الناجحين ليست هي نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين، فمستوى القدرات والإمكانيات، الثقافة المقاولاتية، القيادة، الاتصالية التسويقية عند المقاول الناجح ليس هو نفسه عند المقاول الفاشل، إذ أن المقاول الناجح تجده يمتلك القدرة والإمكانية لإنجاز وتسيير المؤسسة المصغرة مقارنة بالمقاول الفاشل الذي نادراً ما نجده يمتلك القدرة أو الإمكانية لإنجاز أو تسيير المؤسسة المصغرة وهذا نفس ما وجدته ودراسة (Makhbul، 2011) النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين، كما أن المقاول الناجح تجده مطلع، مُلم ومثقف صاحب ثقافة مقاولاتية واسعة مقارنة بالمقاول الفاشل تجده في الغالب غير مطلع، غير مُلم بالمقاولاتية، ثقافته المقاولاتية محدودة وهو نفس ما تطرقت اليه دراسة (Jenkins & Stephens، 2018) مفاهيم النجاح عند المقاولين: مقارنة ضاهرية. بالإضافة الى أن هذه الدراسة وضحت أن المقاول الناجح دائماً ما نجده يواجه المواقف الصعبة باتخاذ القرارات دون تردد ويحدد أهداف مؤسسته بنفسه ويتأكد من أنها طموحة ويحدد لها الآجال المناسبة، كما أنه يعتبر القدوة للعديد من الشباب وأصحاب

المؤسسات والعمال المحيطين به فهو القائد الفذ الذي يتحكم في زمام المؤسسة ويسير الضغوط التي تعترض مؤسسته بنفسه ودائماً ما يسعى الى أن يكون رائداً في مجاله، أما المقاول الفاشل فيفرقه كثيراً عن ذلك فتجده لا يستطيع أن يواجه المواقف الصعبة التي تعترضه ولا يستطيع أن يتخذ القرارات اللازمة ومؤسسته تسير من دون أهداف محددة ومضبوطة وليس له طموح واضح يسعى الى تحقيقه، دائماً ما يتطلب المشورة من الغير لإنجاز أعماله وهذا نفس ما جاءت به كل من دراسة (علون والسبتي، 2019) المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح ودراسة (Makhbul، 2011) النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين. إن المقاول الناجح يسعى دائماً للتفرد بمنتجاته فتجده يمتلك علامة خاصة به وأشكال منتجاته لا تشابه المنتجات المتوفرة في السوق وتتميز بالجودة العالية، كما أنه يمتلك شبكة اتصال جيدة تساعده في جمع المعلومات عن المؤسسات المنافسة له وتؤهله الى التغلب عليهم عن طريق اختيار طرق الإشهار الجديدة والفريدة، بالإضافة الى أنه يستخدم وسائل التواصل الاجتماعي لتسويق منتجاته باحترافية عالية، وإذا ما تم مقارنته بالمقاول الفاشل فهو لا يسعى للتفرد بل تجده يقلد أي تجربة تذكر أمامه، منتجاته مقلدة وموجودة بكثرة في السوق وذات جودة سيئة، في الغالب المقاول الفاشل لا يمتلك شبكة اتصال جيدة وبالأساس لا يجيد التواصل وغير متمكن من وسائل التواصل الاجتماعي ولا يستخدمها في تسويق منتجاته وهذه النتائج مشابهة لما نتج من دراسة (Shrestha، 2002) حول النجاح المقاولاتي: نظرة عامة.

1-3-5 مناقشة الفرضية الخامسة:

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي لمتغير المحددات الاقتصادية يساوي 2.53 ومتوسطه الحسابي النسبي قدر ب 50.75%، ما نتج عنه درجة تبني منخفضة، أما المتوسط الحسابي لمتغير النجاح فقدر ب 3.22 ومتوسطه الحسابي النسبي 64.40%، والذي أعطى درجة تبني متوسطة بفارق 13.65% بين المتغيرين، هذه النتائج ماثلتها قيمة تحليل الانحدار يساوي 0.253 بقيمة احتمالية Sig تساوي 0.00، أوصلتنا للإقرار بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة حول مستوي المحددات الاقتصادية ودرجات وصولهم بالنجاح.

هذه النتائج جعلتنا نتأكد ونستنتج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المحددات الاقتصادية عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة، بما معناه أن الفرضية الفرعية الخامسة قد تحققت على الرغم من أن بعض الابعاد لم يثبت تأثيرها. كما تأكد لنا أنه كلما كانت المحددات الاقتصادية مرتفعة - أي (مقاول يمتلك الامكانيات المالية اللازمة لإنشاء وتجسيد وتسير المصاريف الضرورية التي تتطلبها المؤسسة المصغرة، مقاول يمتلك القدرة التنافسية العالية لمجابهة المؤسسات الشبيهة والتي تنشط في نفس مجاله) - كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات الاقتصادية منخفضة - أي (مقاول لا يمتلك الامكانيات المالية اللازمة لتسيير المصاريف الضرورية التي تتطلبها مؤسسة مصغرة، مقاول لا يمتلك القدرة التنافسية التي تساعده على ولوج السوق والتوسع أو حتى البقاء فيه) - أثر ذلك سلباً وأدى الى فشل مؤسسته.

من خلال النتائج المستخلصة من الدراسة تبين أن الفرضية الخامسة تحققت في شقها المتعلق بالأبعاد مجتمعة ولكنها لم تتحقق في شقها المتعلق بالأبعاد منفردة، فالأبعاد التي تحققت هي بعد الإمكانيات المالية وبعد القدرة التنافسية، أما الأبعاد التي لم تتحقق هما بعدي المناخ الاقتصادي وبعد القدرة البشرية العاملة، ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث وحسب استقراء من بعض المبحوثين فيما يخص عدم تحقق بعد المناخ الاقتصادي والنتائج التي أبانت أن المناخ الاقتصادي لا يؤثر في نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة فيرجع الباحث ذلك الى أن المؤسسة المصغرة لا تتأثر بالمناخ الاقتصادي أو مناخ الأعمال على غرار المؤسسات المتوسطة أو الكبرى خاصة في البيئة الاقتصادية في الجزائر لأن جل النشاطات التي تنشط بها المؤسسات المصغرة هي مجالات استهلاكية ضرورية سواءً تمثل الاستهلاك في الخدمات، الصيانة، الإنتاج، الصناعة، الحرف، الصيد البحري أو غير ذلك فمثلاً سيارات الأجرة أو النقل العمومي هي خدمات ضرورية لا يمكن أن يستغني عنها المستهلك حتى وقت الركود الاقتصادي، يقول السيد أ. هـ. صاحب مؤسسة صناعة القوالب الورقية (خاصة بيض الدجاج) أن مؤسسته تشتغل بصفة عادية 3/2 أي بمجموعتي عمل في اليوم كل مجموعة تشتغل 8 ساعات عندما يكون المناخ الاقتصادي ملائماً، أما خلال الركود تنعكس الوضعية يصبح الطلب على منتوجاته أكثر حدة فيضطر الى مضاعفة مجهوداته لتلبية طلبات زبائنه فيشغل مجموعة ثالثة بمعدل 3/3 في اليوم. هذا فيما يخص بعد المناخ الاقتصادي أما بالنسبة لبعد القدرة البشرية العاملة فتبين للباحث أن نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة لا يتأثر بالعمالة البشرية ومرد ذلك من خلال مقابلة العديد من المبحوثين أن اليد العاملة في الجزائر متوفرة ولا يوجد نقص فيها حتى أنهم لا يرون حرجاً في المحافظة عليها خصوصاً في وقت تشهد فيه الجزائر مهاجرة العديد من العمالة من دول الجوار مثل دولة مالي، نيجر، ونيجيريا، الكاميرون وغيرهم وأغلبهم طاقات شابة تتقاضى رواتب منخفضة جداً مقارنة باليد العاملة الجزائرية.

لقد أبانت النتائج على أن بعد القدرة التنافسية عند المقاتل تؤثر في نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة ويرجع الباحث ذلك الى أن كل السياسات الحكومية عبر الإستراتيجيات المسطرة تولي اهتماماً كبيراً بخلق المؤسسات المصغرة والمقاولات والمؤسسات الناشئة وهذا العدد الهائل من المؤسسات الجديدة الذي ظهر على سبيل المثال ما بين سنة 2021 و 2023 فقط بنسبة ارتفاع قدرت ب 228 بالمائة حسب تصريح وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمصغرة السيد ياسين وليد، ولد منافسة جد مرتفعة لكسب الزبائن خاصة كما أسلفنا سابقاً وأن المؤسسة المصغرة في الجزائر تتميز بالنشاطات الاستهلاكية الضرورية لذا من الضروري على المقاتل أن يكتسب القدرة التنافسية اللازمة من أجل تحقيق النجاح لمؤسسته المصغرة والبقاء في السوق.

كما أبانت النتائج كذلك الى أن بعد الإمكانيات المالية عند المقاتل يؤثر في نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث الى أنه ورغم أن جهاز الدعم حقيقة يتكفل باقتناء العتاد للمقاتل ويوفر له إمكانية تأجير محل خاص لمزاولة النشاط بالإضافة الى العديد من الامتيازات المالية الأخرى الخاصة بإنشاء المؤسسة المصغرة الأخرى إلا أن مجال إقلاع مؤسسة مصغرة في الجزائر ليس بالأمر الهين خاصة من طرف مقاتل كان يتميز بخاصية البطالة سابقاً، لأن بداية النشاط ترافقها العديد من المطبات المالية التي لا تظهر في الغالب أثناء إعداد الدراسة التقنية للمشروع وفي هذا الصدد يقول السيد د. ع صاحب مؤسسة الرسكلة وتدوير النفايات أنه من أجل الانطلاق في النشاط تطلب الأمر منه إعداد دراسة أخرى

(دراسة تقنية بيئية) لم تسجل في بداية المشروع إطلاقاً تم مطالبته بها من طرف مصالح البلدية وهذا الأمر عطله مدة سنة ونصف لأن تكلفة الدراسة كان فوق قدراته المادية .

تتفق نتائج الدراسة فيما يخص تأثير المحددات الاقتصادية على نجاح أو فشل المقاول صاحب المؤسسة مع ما جاءت به دراسة (بن عاشور، 2009) محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بال صندوق الوطني للتأمين عن البطالة دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة، ودراسة (Aminul et al, 2009) حول العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش، كما تتفق أيضاً مع بعض الدراسات منها دراسة (Shrestha، 2002). النجاح المقاولاتي: نظرة عامة، ودراسة (بوزيدي، 2023) عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان، دراسة (بوزيدي وطالب، 2015) محددات نمو المقولة النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر في شق الإمكانيات المالية، ودراسة (Chittithaworn & el، 2011) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند، ودراسة (علون والسبتي، 2019) المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح، دراسة (ليتم، 2022). المؤسسات الناشئة: دراسة في مقومات النجاح.

كما لا تتفق الدراسة مع ما جاءت به كل من دراسة (Rauch et al, 2011) رأس المال البشري والنجاح المقاولاتي: دراسة تحليلية، ودراسة (Andreas & Michael، 2000). الأساليب النفسية للنجاح المقاولاتي: نموذج عام ونظرة عامة على النتائج، بالإضافة الى دراسة (بوزيدي سعاد وطالب دليلا، 2015) محددات نمو المقولة النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر في شق الإمكانيات البشرية (القدرة البشرية العاملة) بحيث ترى هذه الدراسات أن رأس المال البشري (القدرة البشرية العاملة) له علاقة محممة مع نجاح المؤسسة وهذا ما نفتته هذه الدراسة

1-3-6 مناقشة الفرضية السادسة:

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي للمحددات الاقتصادية عند الناجحين وصل الى نتيجة 35.82 أعلى من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 32.33، كما أن اختبار T قدر ب 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة 0.01 وأصغر كذلك من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية السادسة قد تحققت والتي تقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية، بمعنى أن مستوى المحددات الاقتصادية عند المقاولين الناجحين ليست هي نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين، فمستوى الامكانيات المالية، المناخ الاقتصادي، القدرة التنافسية، القدرة البشرية العاملة عند المقاول الناجح ليس هو نفسه عند المقاول الفاشل، إذ أن المقاول الناجح تجده يمتلك الامكانيات المالية اللازمة لإنجاز وتوفير كل المصاريف الضرورية التي تحتاجها المؤسسة المصغرة مقارنة بالمقاول الفاشل الذي يفتقر لهذه الإمكانيات والمصاريف الواجب عليه امتلاكها نظير أهميتها في نشاط واستمرارية المؤسسة المصغرة. وهذا ما تطابق مع ما جاءت به دراسة (Shrestha، 2002) النجاح المقاولاتي: نظرة عامة، كما أن المقاول الناجح يمتلك قدرة تنافسية عالية ولا يعيقه وجود منافسين له لأنه واثق من قدرته على مواجعتهم بمنتجات تنافسية تمكنه من البقاء في السوق بقوة، أما المقاول الفاشل فبينت النتائج أنه يفرق عن الناجح بأنه لا يميل للتنافس مع الآخرين إذ أنه لا يملك القدرة التنافسية التي تؤهله للتغلب على منافسيه وهذا نفس ما

جاءت به دراسة (Staniewski & Awruk، 2019) النجاح المقاوِلاتي ودافع الإنجاز عند المقاوِلات - تقرير أولي عن دراسة التحقق من صحة استبيان نجاحات المقاوِلاتية.

رغم أن النتائج أبانت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاوِلات الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية بأبعادها مجتمعة، إلا أنها كذلك أبانت بخصوص بعد المناخ الاقتصادي وبعد القدرة البشرية العاملة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاوِلات الناجحين والمقاوِلات الفاشلين ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث أن حجم المؤسسة المصغرة من حيث رأس المال أو من حيث عدد العمال الذي لا يتجاوز في أغلب الأحيان العدد 09 عمال أهلها للتأقلم بسرعة مع المناخ الاقتصادي من جهة أو سهولة التنقل للبحث عن المناخ الملائم في مناطق أخرى على عكس المؤسسات المتوسطة أو الكبيرة التي تواجه صعوبة كبيرة أو حتى الاستحالة في التنقل من مكان إلى آخر، كما أن حجم الخسارة إن حصل يمكن تداركه بسرعة لأن رأس مال المؤسسة في حد ذاته بسيط، أما بالنسبة للعمال فإن المؤسسات المصغرة في الجزائر خصيصاً تتميز بطابع أن عمالها غير مستقرين بالأساس يتنقلون باستمرار بين المؤسسات المصغرة وفي هذا الصدد تقول السيدة سلمون مسعودة صاحبة مدرسة التعليم الغوص أنها تعودت على تدوير العمالة فمَنْد أن أسست مؤسستها لم يستقر لديها عامل أكثر من سنتين وهذا نفس ما صرح به العديد من المبحوثين في مقابلات جانبية، كذلك من خلال تصريحاتهم أن العمالة التي يشغلونها لا تحتاج كفاءة عالية في مجال معين بل يكفي التدريب لبعض الساعات فقط.

1-3-7- مناقشة الفرضية السابعة:

بالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي لمتغير المحددات الاقتصادية يساوي 3.06 ومتوسطه الحسابي النسبي قدر بـ 61.30%، ما نتج عنه درجة تبني متوسطة، أما المتوسط الحسابي لمتغير النجاح فقدر بـ 3.22 ومتوسطه الحسابي النسبي 64.40%، والذي أعطى درجة تبني متوسطة بفارق 03.10% بين المتغيرين، هذه النتائج ماثلتها قيمة تحليل الانحدار يساوي 0.055 بقيمة احتمالية Sig تساوي 0.160، أوصلتنا للإقرار بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة حول مستوى المحددات الاقتصادية ودرجات وصولهم بالنجاح.

هذه النتائج جعلتنا نتأكد ونستنتج أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المحددات الاجتماعية عند المقاوِلات الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة رغم التقارب الشديد في المستويات بين المتغيرين، بما معناه أن الفرضية الفرعية السابعة لم تحققت بشقيها (مجتمعة، متفرقة). كما أننا لا يمكن التنبؤ بتغير في مستوى متغير النجاح بمجرد تغير في مستوى متغير المحددات الاجتماعية.

من خلال النتائج المستخلصة من الدراسة تبين أن الفرضية السابعة لم تحقق لا في شقها المتعلق بالأبعاد مجتمعة ولا في شقها المتعلق بالأبعاد منفردة، فكل الأبعاد لم تعطي نتيجة التأثير على متغير النجاح، ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث وبعد استقراء العديد من المفاهيم عند المبحوثين أن المقاوِلات أصحاب المؤسسات يشوبهم تحفظ كبير نحو كل من العائلة أو المحيط الاجتماعي (الجيران، الأصدقاء...) فيما يخص الإمكانيات المالية ووصلت بهم إلى درجة أن الابن لا يُطلع أباه على أنه صاحب مشروع أو لديه مؤسسة مصغرة وحتى الأب لا يهيمه أمر ابنه ماذا يشتغل أو من أين يجني المال، كما أن معظم

أصحاب المؤسسات المصغرة لا يؤسسون مؤسساتهم بمحيطهم الاجتماعي فتجدهم يجسدون مؤسساتهم ببلديات بعيدة عن مقر سكنهم وذلك حسب تعبيرهم (يعينوني، يحسبوني، يظلوا يتبعوا فيا ...) الى غير ذلك من المفاهيم الجديدة الدخيلة على المجتمع الجزائري، بالإضافة الى أن فئة أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة الدعم هم من البطالين سابقاً وهذه الفئة تنتمي أغلبها من العائلات الفقيرة أو المتوسطة الدخل وهذه المؤسسات تجد أفراد عائلتها كل يسعى بمجهوده لكسب لقمة العيش بمفرده وعن هذا يقول د.م صاحب مؤسسة صناعة مواد التنظيف " سعت جاهداً لتشغيل إخواني معي بالمؤسسة إلا أنهم رفضوا ذلك ولم يدعموني في بداياتي معللين ذلك بقولهم (وينتا تخلصنا) " ومن مختلف الآراء والقصص التي رويت على مسامع الباحث يمكن أن نلخص السبب الرئيسي لعدم تحقق الفرضية السابعة هو انعدام الثقة بين الفرد ومجتمعه أو عائلته وظهور فتور كبير في العلاقة المتبادلة بينهما، كما يوجد سبب ثانوي آخر يرى الباحث أن له دور مهم كذلك في عدم تحقق هذه الفرضية والمتمثل في التكنولوجيا الحديثة وآثارها على المجتمع، فبالرجوع الى دور العائلة والمحيط الاجتماعي في نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة والمتمثل في المساهمة في الدعم المالي، المساهمة في إبداء الرأي والمشورة حول اختيار المشروع وتأسيسه وحتى تسييره، بالإضافة الى الدعم المعنوي وتلك المصطلحات التي ترفع من معنويات المقاول، كما يمكن أن تقدم العائلة والمحيط الاجتماعي كذلك اليد العاملة، إن كل هذه المساهمات التي من شأنها أن تساهم في نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة أضحت تزول تدريجياً وتحل محلها التكنولوجيا الحديثة، فالدعم المالي الذي كانت تقدمه العائلة سابقاً أصبحت تتكفل به أجهزة الدولة وحاضنات الأعمال والمسرعات والبنوك وذلك مع امتيازات جد معتبرة، أما بالنسبة للمشورة وإبداء الرأي فحلت مكانها تكنولوجيا المعلومات فالمقاول أضحي يفضل اللجوء الى تكنولوجيا المعلومات نظير درجة العلمية والوفرة والمصادقية المرتفعة مقارنة مع ما تقدمه العائلة والمجتمع، كذلك بالنسبة للدعم المعنوي أصبح الفرد الجزائري عامة والمقاول خاصة يبحث عن الدعم المعنوي من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المتعددة والتي بها الكثير من المجاملات والإطراء والعواطف المليئة باللباقة والمسايرة.

تتفق نتائج الدراسة فيما يخص تأثير المحددات الاجتماعية على نجاح أو فشل المقاول صاحب المؤسسة مع ما جاءت به دراسة (بن عاشور، 2009) محدّدات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة، إلا أنها لم تتفق مع العديد من الدراسات والمتمثلة في كل من دراسة (ليتم، 2022). المؤسسات الناشئة: دراسة في مقومات النجاح، ودراسة (Andreas & Michael، 2000). الأساليب النفسية للنجاح المقاولاتي: نموذج عام ونظرة عامة على النتائج، ودراسة (Makhbul، 2011) النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين، ودراسة دراسة (Butler & Hansen، 2006) تطور شبكة النجاح المقاولاتي والتنمية الإقليمية، ودراسة (Shrestha، 2002). النجاح المقاولاتي: نظرة عامة، ودراسة (بوزيدي، 2023) عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان، دراسة (بوزيدي وطالب، 2015) محدّدات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، ودراسة (Muhammad & el، 2009) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش، ودراسة (Chittithaworn & el، 2011) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند، ودراسة (علون والسبتي، 2019) المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح، ودراسة (Butler & Hansen، 2006) تطور الشبكة، النجاح المقاولاتي والتنمية الإقليمية

1-3-8 مناقشة الفرضية الثامنة:

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي للمحددات الاجتماعية عند الناجحين وصل الى نتيجة 27.73 وهو أقل من المتوسط الحسابي عند الفاشلين والتي حصلت على 27.78، كما أن اختبار T قدر ب 0.915 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.01 وأكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية الثامنة لم تتحقق ومن هذا نقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية، بمعنى أن مستوى المحددات الاجتماعية عند المقاولين الناجحين هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين، فمستوى بعد المحيط الاجتماعي، وبعد المحيط العائلي عند المقاول الناجح هو نفسه عند المقاول الفاشل، وبناءً على ما جاءت به النتائج والتي أبانت على أنه كل من المقاول الناجح والمقاول الفاشل يتلقيان نفس المستوى من المساعدة والدعم من قبل (الأصدقاء، الجيران، الأقارب، العائلة، الأسرة) وغير ذلك من الأفراد المشكلة للمحيط العائلي والمحيط الاجتماعي، كذلك أن المقاول الناجح والمقاول الفاشل يتلقيان نفس مستوى التحفيز من أفراد العائلة والمجتمع، ويتلقيان نفس مستوى المضايقة وغير ذلك من التفاعلات التي تحدث بين المقاول وعائلته أو مجتمعه.

إضافة الى ما تم مناقشته بالفرضية السابعة وبتتبع المسار التاريخي لدور العائلة والمجتمع الجزائري على الفرد عامة والمقاول خاصة، وبتاريخ غير بعيد كان للعائلة والمجتمع دور بالغ الأهمية تم التطرق اليه في العديد من الدراسات الاجتماعية والنفسية والذي يكمن عموماً في الدعم (المادي والمعنوي)، المساعدة، تقديم المشورة والنصح الى غير ذلك من الأدوار لكن كانت كل هذه الأدوار تصدر من مصدر واحد وهو مصدر الثقة المتبادلة بين الفرد وعائلته أو الفرد ومجتمعه فهي أصل كل المعاملات فكانت العائلة أو المجتمع (صديق، جار، كبير القرية أو الدشرة أو الحي..) تقدم الديون للمقاول من أجل إنشاء مؤسسة خاصة به واثقين منه بأنه سيدخل قصارى جهده لإنجاح مشروعه وبالتالي الحصول على تشغيل أفرادها (العائلة أو المجتمع)، بالإضافة الى رد الدين، وفي المقابل كذلك كان المقاول يتبع كل النصائح والتوجيهات المملاة عليه ثقة منه أن مجهوده اجتهدوا في تقديم النصح السليم أو كان يقوم بتشغيل عائلته أو اقاربه وحتى أبناء قريته ثقة منه بأنهم سيحافظون على ماله كأنه ماله، لكن ومع تصدع سقف هذه الثقة، تلاشى هذا الدور تدريجياً الى أن وصل الى ما نتج عن هذه الدراسة والتي أبانت لا يوجد لا تأثير ولا فروق بين المقاول الناجح والمقاول الفاشل.

لم يحصل الباحث على دراسة وافقت نتائج دراسته فيما يخص وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية، إلا أنه تحصل على العديد من الدراسات التي لم تتوافق مع دراسته، من هذه الدراسات دراسة (Makhbul، 2011) النجاح المقاولاتي: دراسة استكشافية بين المقاولين، ودراسة (Shrestha، 2002). النجاح المقاولاتي: نظرة عامة، دراسة (بوزيدي وطالب، 2015) محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، ودراسة (Muhammad & el، 2009) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش، ودراسة (Chittithaworn & el، 2011) العوامل المؤثرة في نجاح الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تايلاند، ودراسة (Butler & Hansen، 2006) تطور الشبكة، النجاح المقاولاتي والتنمية الإقليمية دراسة (Staniewski & Awruk، 2019) النجاح المقاولاتي ودافع الإنجاز عند المقاولين - تقرير أولي عن دراسة التحقق من صحة استبيان نجاحات المقاولاتية

1-3-9- مناقشة الفرضة الرئيسية:

المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محددات اجتماعية واقتصادية لها جانب من التأثير كذلك.

بالرجوع الى النتائج المتحصل عليها والتي أبانت على أن المتوسط الحسابي لمتغير المحددات يساوي 3.21 ومتوسطه الحسابي النسبي قدر ب 64.35%، ما نتج عنه درجة تبني متوسطة، أما المتوسط الحسابي لمتغير النجاح فقدرب 3.22 ومتوسطه الحسابي النسبي 64.40%، والذي أعطى درجة تبني متوسطة بفارق 0.05% بين المتغيرين فقط، هذه النتائج ماثلاها قيمة تحليل الانحدار الخاص بمتغيرات المحددات 2.162 وهي نسب لها دلالة معنوية، بقيمة احتمالية Sig تساوي 0.00، وهذا ما أوصلنا للإقرار بوجود علاقة تأثير قوية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة حول مستوى المحددات ودرجات وصولهم بالنجاح.

هذه النتائج جعلتنا نتأكد ونستنتج وجود تأثير ذوو دلالة إحصائية بين المحددات عند المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة الدعم ونجاح مؤسساتهم المصغرة، بما معناه أن الفرضية الرئيسية قد تحققت فيما يخص كل المحددات مجتمعة أما متفرقة فتتحققت كل المحددات عدا محدد واحد والممثل في المحدد الاجتماعي، كما تأكد لنا أنه كلما كانت المحددات إيجابية قوية ومرتفعة - أي (مقاول ذو نفسية إيجابية، صاحب شخصية قوية، يمتلك مقدرات اقتصادية مرتفعة) - كلما زادت فرصته في تحقيق النجاح، والعكس صحيح أي أنه كلما كانت المحددات النفسية سلبية وضعيفة ومنخفضة - أي (مقاول ذو نفسية سلبية، صاحب شخصية ضعيفة، مقدراته الاقتصادية منخفضة) - أثر ذلك سلباً وأدى الى فشل مؤسسته.

من خلال هذه النتائج يمكننا تقبل الفرضية القائلة، المحددات النفسية والشخصية بأبعادها مجتمعة ومنفردة، أهم المحددات لنجاح أو فشل المقاولين الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من أجهزة دعم الدولة، مع وجود محددات اقتصادية لها جانب من التأثير كذلك، ومرد ذلك حسب رأي الباحث أن المحدد النفسي والشخصي عند المقاول الشاب المستفيد من أجهزة الدعم تؤثر بشكل مباشر وكبير في إنجاح مؤسسته، كما أن المحدد الاقتصادي كذلك له دور هو الآخر في هذا النجاح، فالمقاول ذو النفسية الإيجابية المبدع والمبتكر، صاحب دافعية للإنجاز عالية، الممتلك لروح التحدي والمخاطرة، ذو المواقف والاتجاهات المشجعة على عالم الأعمال والمقاولاتية من المؤكد كما تم تبيناه في دراستنا هذه أنه سوف ينطلق بروح عالية للإنجاز ووضع أفكاره المبدعة والمبتكرة في قالب مؤسسة طموحة وهادفة متحدي لكل الصعاب والمخاطر وذلك لأنه واثق بنفسه أنه يمتلك تفكير إبداعي يؤهله لوضع المخطط المناسب في الوقت المناسب، كما أن حماسه الشديد يجعله لا يمل ولا يكل حتى يحقق النجاح، بالإضافة الى أن تفاعله الإيجابي تجاه كل العواقب والصعاب وردود الفعل تصنع منه مقاولاً لا يخاف الفشل وحتى إن فشل حتماً سيعود من جديد حتى يحقق النجاح الدائم المستمر.

إن المقاول ذو الشخصية القوية صاحب القدرات والإمكانات العالية، ذو ثقافة مقاولاتية واسعة، الممتلك للشخصية القيادية الفذة، الممتلك للفنيات الاتصالية التسويقية المتميزة من المؤكد كذلك حسب ما تم التحقق منه بهذه الدراسة أنه يمتلك القدرة

على تسيير المؤسسة المصغرة بشكل فعال ويستطيع الإلمام بكل المعلومات الضرورية المتعلقة بمؤسسته وبالمؤسسات المشابهة له، كما أنه يستطيع أن يتخذ القرارات اللازمة والمناسبة في كل المواقف التي تعترضه حتى تلك المواقف الصعبة والخرجة، بالإضافة الى أنه حتماً سوف يقود حملات إعلامية قوية تساعد في تسويق كل منتجاته في الآجال المرجحة.

كما أن المقاول صاحب المقدرات الاقتصادية العالية الممتلك للإمكانيات المالية جيدة وذو قدرة تنافسية طويلة الأمد يستطيع مما لا شك فيه أن يوسع من مؤسسته المصغرة ويحقق المزيد من الاستثمارات التي تجعله يتفوق على كل منافسيه وتصنع له المكانة الصلبة في السوق وتضمن له البقاء الى فترات طويلة.

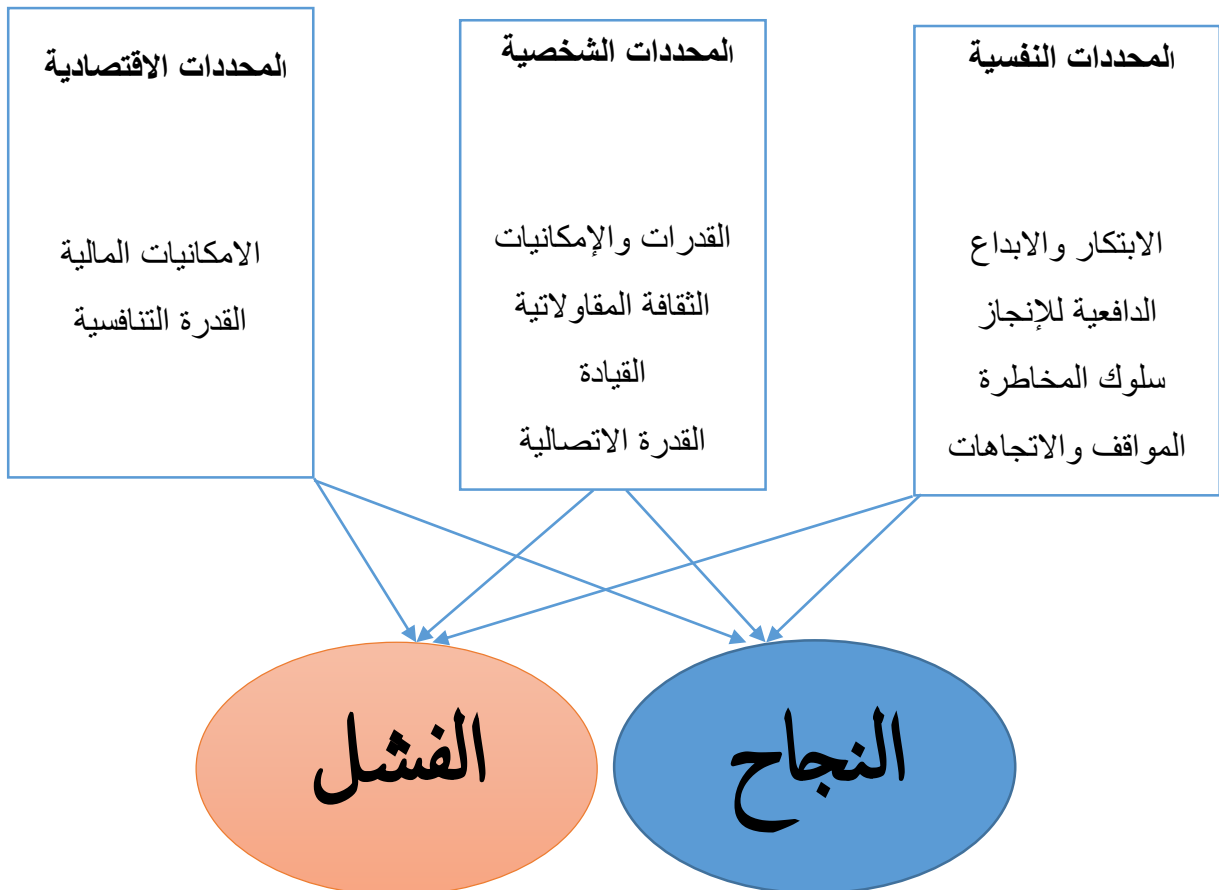
أبانت نتائج الدراسة الى أن المحددات النفسية والشخصية عند المقاول تؤثر على نجاح أو فشل مؤسسته المصغرة سواءً منفردة أو مجتمعة، كما أبانت كذلك على وجود محددات اقتصادية هي الأخرى لها دور في هذا النجاح أو الفشل إلا أن نتائج الدراسة أقرت بأن المحدد الاجتماعي ليس له دور بتاتاً في نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إضافة الى ما تم مناقشته بالفرضية السابعة والثامنة الى أن توفر كل من المحددات السالفة الذكر في المحددات النفسية والشخصية والاقتصادية عند المقاول تغنيه تماماً عن المحدد الاجتماعي مهما بلغ أهميته.

2- الاستنتاج العام

بينت نتائج الدراسة عن كل مما يلي:

- العينة موضوع الدراسة من المقاولين الشباب الذين أسسوا مؤسساتهم لديهم مستوى متوسط من المحددات مجتمعة وهذا ما جعل مستوى نجاحهم متوسط كذلك، تعزى هذه النتيجة إلى أن المقاولين محل الدراسة صار لزاماً عليهم تنمية وتطوير مستوى محدداتهم النفسية والشخصية والاقتصادية خصوصاً البعد سلوك المخاطرة وبعد الثقافة المقاولانية وبعد الاتصالية التسويقية حيث كان مستوى الارتباط مرتفع مقارنة بباقي الأبعاد.
- كشفت نتائج الدراسة على وجود تأثير قوي دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (سلوك المخاطرة، القدرات والإمكانيات، الثقافة المقاولانية، الاتصالية التسويقية) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح.
- كشفت نتائج الدراسة على وجود تأثير متوسط دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (الابداع والابتكار، المواقف والاتجاهات، الدافعية للإنجاز، القيادة) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح.
- كشفت نتائج الدراسة على وجود تأثير ضعيف دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (الإمكانيات المالية، القدرة التنافسية) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح.
- كشفت نتائج الدراسة على عدم وجود تأثير دال إحصائياً بين كل من الأبعاد (المناخ الاقتصادي، القدرة البشرية العاملة، المحيط الاجتماعي، المحيط العائلي) لأفراد العينة محل الدراسة وبين النجاح.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات النفسية، ومستوى المحددات النفسية عند المقاولين الناجحين ليست هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الشخصية، ومستوى المحددات الشخصية عند المقاولين الناجحين ليست هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاقتصادية، ومستوى المحددات الاقتصادية عند المقاولين الناجحين ليست هو نفس المستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الناجحين والفاشلين تبعاً للمحددات الاجتماعية، ومستوى المحددات الاجتماعية عند المقاولين الناجحين ليس له علاقة بالمستوى الذي يوجد عند المقاولين الفاشلين.
 - بناءً على العديد من المقابلات الجانبية إتضح وجود عدد معتبر من المستفيدين لم يتقدموا الى أجهزة الدعم بغية إنشاء مؤسسات مصغرة أو مقاولات وإنما جاءت بهم عدت اعتبارات أخرى منها تقليد المعارف (الأقارب، الجيران، الأصدقاء وغيره)، الحصول على نصيب من مال الدولة للتصرف به في عمليات أخرى وذلك بمفهوم مال يؤخذ ولا يرد مثل العديد من برامج الدولة، كذلك الحصول على أكبر قدر من المال بمفهوم حقهم من ثروات البلد (حقي من البترول)، الى غير ذلك من الاعتبارات التي ليس لها علاقة بتأناً بالمؤسسات المصغرة.
- الشكل رقم (09): النموذج النهائي لمحددات نجاح أو فشل المؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم أجهزة الدولة.



3- اقتراحات الدراسة:

من خلال الدراسة الحالية يمكننا أن نقدم الاقتراحات الآتية:

- ضرورة إيلاء الأهمية البالغة من طرف القائمين على أجهزة الدعم حول المحددات النفسية والشخصية والاقتصادية والفتيات الأساسية الواجب توفرها في المقاولين الشباب الراغب في ولوج عالم المقاولة والراغبين في الحصول على الدعم من أجهزة الدولة نظير دورها في تحقيق النجاح.
- تخصيص دراسات أعمق من قبل الجامعات الجزائرية حول محددات النجاح الواجب توفرها في المقاولين وتقديمها للجهات المختصة.
- إعادة النظر في النصوص والقوانين التي تحدد شروط الاستفادة خاصة تلك التي لها علاقة بنفسية المقاول وشخصيته.
- يجب على أجهزة الدعم الحكومية تنمية الروح المقاولة لدى المستفيدين من أجهزة الدعم وتحسيسهم بمدى أهمية الثقافة المقاولة في تحقيق النجاح داخل مؤسساتهم.
- كما يجب كذلك تطوير الحس الإبداعي والابتكاري لدى المستفيدين من أجهزة الدعم وتحسيسهم بمدى أهمية الإبداع والابتكار في إنجاز مشاريع واعدة ونسبة نجاحها مرتفعة جداً.
- على أجهزة الدعم إعداد برامج تكوينية لفائدة المقاولين الشباب المستفيدين من دعمهم في مجالات الاتصال التسويقي، التسيير بالأهداف، المحاسبة، تقنيات الإدارة، التعاملات الضريبية والبنكية، التصدير والاستيراد.
- بالإضافة الى إعداد برامج تدريبية في مجالات الدافعية للإنجاز، القيادة، القدرات المقاولة، تسيير المخاطر، إدارة المواقف، تقنيات التسويق بما فيه التسويق الإلكتروني، طرق الإشهار.
- على الجامعة تكثيف الجهود فيما يخص تطوير برامج ومقاييس التدريس الخاصة بالمقاولة.
- استحداث سنة تدريس إضافية مستقلة عن الدراسة الأكاديمية العادية خاصة بالراغبين في دخول عالم المقاولة تتوج بشهادة نوعية تمنح الأولوية لدى أجهزة الدعم في التمويل، أو بمعنى آخر فصل بين التدريس العادي، مقياس المقاولة بكل من الكليات والمعاهد والاقسام والتوجه الى مسمى آخر معهد المقاولة على سبيل المثال.
- تسليط الضوء بدراسات أخرى حول المحددات الاجتماعية من أجل التعمق أكثر في أسباب عدم تأثيره على نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة.
- من خلال تنقلات الباحث والمقابلات الجانبية عبر ربوع الوطن شرقاً وغرباً وبالوسط والجنوب تبين الى الباحث أنه هناك تجانس كبير في آراء المبحوثين في كل من المناطق الثلاثة الغرب والوسط والشرق لكن تختلف آراء

المبحوثين كثيراً بالنسبة الى الجنوب الجزائري فهم يختلفون الى أبعد الحدود في أغلب آراءهم ومن كل النواحي، خاصة بالنسبة للمحددات الاجتماعية ونظراً لحجم العينة مقارنة بمناطق الشمال لم تتأثر نتائج البحث، لذا يقترح الباحث دراسات أخرى تكون أعمق وتأخذ بعين الاعتبار حجم العينة لمناطق الجنوب.

الخلاصة

لقد قام الباحث في بداية هذا العمل بمعاينة عدد كبير من الدراسات التي تناولت موضوع المؤسسات المصغرة وأصحابها بالإضافة الى الدراسات التي تناولت أيضاً نجاح وفشل هذه المؤسسات المصغرة وكل دراسة من هذه الدراسات ركز على محدد معين أو مجموعة من المحددات فمنها من تناول النجاح من ناحية المحدد النفسي مثل دراسة (مزيان، 2020) و (McClelland, 1962, 1965)، (Alain Capiez, 1992, p.107)، ومنهم من تناول النجاح أو الفشل من ناحية المحدد الشخصي كدراسة (ربيعي، 2020) و (أوبختي وآخرون، 2020) كما هناك من تناوله من ناحية المحدد الاقتصادي، بالإضافة الى من تناول نجاح المؤسسة المصغرة من ناحية المحدد الاجتماعي، فكل دراسة اجتهدت في البحث لتؤكد على مدى تأثير محدد معين أو عدم تأثير هذا المحدد، وعلى نفس الدرب سعى الباحث الى الاجتهاد في تطبيق كل ما يتوجب في البحث العلمي على العينة المراد دراستها والمتمثلة في المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة دعم الدولة. وانطلاقاً من التساؤل الأساسي الذي تشكل الى ذهن الباحث من خلال أكثر من عشرة سنوات عمل ميداني دائم في تمويل عينة البحث وبالتحديد منذ مارس 2011 وضعت الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية والتي هي الأخرى تشكلت من خلال المزج بين خبرة الباحث في مجال تمويل المؤسسات المصغرة والعديد من الدراسات الأجنبية والوطنية التي سلطت الضوء على متغيرات البحث والعينة المراد دراستها.

حاول الباحث جاهداً تدعيم الدراسة بجانب نظري ثرى من ناحية المفاهيم والتأثير القانوني لمتغيرات البحث، فبعد المطالعة عن كتب اكتشف الباحث بعض الخلط في معظم الدراسات السابقة إن لم نقل كلها التي تناولت سواءً عينة البحث أو أماكن البحث وفي بعض الأحيان حتى المتغيرات الأساسية لموضوع الدراسة لذلك توجب عليه قبل الخوض في تطبيق أداة الدراسة والتي هي الأخرى تم بناءها بعناية شديدة عن طريق أخذ كل الآراء والاقتراحات من كلا الجانبين (الأخصائيين الأكاديميين، والأخصائيين الممارسين - الإطارات السامية القائمة على رأس أجهزة الدعم-)، الى التفصيل في كل ما شابه الغموض والخطأ في تناول من قبل الدراسات السابقة.

سعت دراستنا هذه الى تناول كل الأبعاد والمتغيرات التي وردت في الأدبيات السابقة والتي من شأنها أن تسمى مُحدِّد مُؤثِّر في نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة، بحث قام الباحث بمجرد هذه المحددات والتي بلغ عددها أربعة عشر (14) بعد وسعى الى اختبارها على عينة البحث، وبعد الاختبار خلصت نتائج الدراسة الى الإقرار بأن نجاح وفشل المؤسسة المملوكة

من طرف المقاولين الشباب المستفيدين من أجهزة دعم الدولة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى عشرة (10) أبعاد المتمثلة فيما يلي: الإبداع والابتكار، الدافعية للإنجاز، سلوك المخاطرة، المواقف والاتجاهات، القدرات والإمكانيات، الثقافة المقاولانية، القيادة، الاتصالية التسويقية، الإمكانيات المالية، القدرة التنافسية. أما الأبعاد الأربعة المتبقية المتمثلة في المناخ الاقتصادي، القدرة البشرية العاملة، المحيط الاجتماعي، والمحيط العائلي فقد أبانت الدراسة الى أنه لم يثبت من خلال آراء المبحوثين أنها مؤثرة على نجاح أو فشل مؤسساتهم المصغرة.

يبدو لنا أنه من الأهمية أن تؤخذ نتائج هذه الدراسة بحذر عند تعميمها حتى وإن أخذ الباحث كل ما يقع على عاتقه من أجل ضمان سلامة البحث العلمي، سواءً تعلق الأمر بصدق الأداة أو ثبات أداة القياس، وحتى حجم العينة وتمثيلها وهذا راجع بالأساس الى محدودية سياق التحري لهذا البحث، وكذلك حجم المعطيات المحصل عليها سواءً النظري منها أو التطبيقي، إضافة الى ثقافة المبحوثين الجزائريين نحو البحث العلمي ومدى التحلي بالمصداقية وقت ملئ الاستبيان، وانطلاقاً من هذا يبدو لنا أنه من الضروري أن نكون واعيين أن تراكم البحوث وثبات النتائج عبر الزمن على عينات مختلفة في مناطق مختلفة هو وحده الذي يستطيع أن يقربنا من المعرفة الدقيقة لحقيقة نجاح أو فشل المؤسسة المصغرة.

وفي الأخير تجدر الإشارة الى أن نتائج دراستنا هذه مثل بقية البحوث في العلوم الاجتماعية يجب اعتبارها أنها محدودة سواءً من الناحية النظرية أو من الناحية المنهجية، فمن الناحية النظرية على سبيل المثال، فإن الملاحظة أو النقد الذي يمكن أن يوجه الى هذه الدراسة هو ذلك الذي يتعلق بمختلف الأبعاد التي لم تتناولها الدراسة وظهرت الى الباحث أثناء التطبيق والتي من بينها المحددات السياسية، المحددات الثقافية فهي تبدو تارة كمتغير وسيط وأحياناً كمتغير مستقل، لذا وكأي بحث علمي لابد من وجود النقص فالتقص من سمات البشر يتوجب التكثيف من مثل هذه الدراسات وتدارك كل الأخطاء التي يمكن يتخلل هذه الدراسة.

المراجع

باللغة العربية

كتب ومعاجم

- 1- أبو العزم، عبد الغني. (2020). معجم الغني. المكتبة الشاملة.
- 2- أبو النصر، م. م. (2015). إدارة الجودة الشاملة إستراتيجية كايزن اليابانية لتطوير المنظمات. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط 1
- 3- أبو حطب، ف. فخري، م. س. د. (1984). معجم علم النفس والتربية. الجزء الأول. القاهرة: مجمع اللغة العربية الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية.
- 4- أبو رياش، ح. سليم، ش. الصافي، ع. ح. عمور، أ. (2006). الدافعية والذكاء العاطفي. الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 5- الأنصاري، أ. عبد الخالق. (2006). الإدارة المالية. الطبعة الأولى، مصر: دار الكتاب.
- 6- أيس، إ. منتصر، عبد الحليم. الصوالحي، ع. -خلف الله، أ. م. (2004). المعجم الوسيط. القاهرة: مجمع اللغة العربية مكتبة الشروق الدولية. الطبعة الرابعة
- 7- باهي، م. ح. شلي، أ. ح. (1998). الدافعية نظريات وتطبيقات، الطبعة الأولى، القاهرة: مركز الكتاب للنشر والتوزيع.
- 8- البخاري، م. بن إ. (2016). صحيح البخاري. المجلد الأول. لبنان بيروت: دار ابن كثير.
- 9- البرواري، ن. عبد الحميد. البرزنجي، أ. م. ف. (2004). استراتيجيات التسويق المفاهيم والاسس والوظائف. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. ط 1
- 10- بشاري، م. ن. مذكور، ف. ش. فهمي، ر. (2017). السلوك التنظيمي. القاهرة: مطبوعات كلية التجارة جامعة القاهرة.
- 11- بشير المغربي، م. ف. م. (2016). السلوك التنظيمي. الطبعة الأولى، المملكة الاردنية الهاشمية: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- 12- بن حبيب، عبد الرزاق. (2013). اقتصاد وتسيير المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط 5
- 13- تشارلز، م. (مؤلف). (2009). قوة الفشل. (ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق). القاهرة: دار الفاروق للإستثمارات الثقافية. ط 1. (نشرت النسخة الأصلية 2001)
- 14- جابر، عبد الحميد. ج. كفاي، ع. د. (1988). معجم علم النفس والطب النفسي انجليزي - عربي الجزء الأول. القاهرة: دار النهضة العربية.
- 15- جميل، أ. ت. (2013). أساسيات الإدارة المالية. بيروت لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر
- 16- جون، س. م. (مؤلف). (2009). خريطةك في رحلة النجاح. (ترجمة س. ف. باز). عمان: دار جبل. (نشرت النسخة الأصلية 2006)
- 17- الحري، ر. (2008). مهارات القيادة التربوية في إتخاذ القرارات الإدارية. عمان الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 18- حريم، ح. (2013). السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال. الطبعة الرابعة، عمان الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 19- حمداوي، ج. (2019). الدعم التربوي. المكتبة الشاملة الذهبية، متاح على <https://ketabonline.com/ar/books/97656>
- 20- حمدي، ابو القاسم. (2019). ادارة الكفاءات والتطوير التنظيمي. مطبوعة محاضرات جامعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عمار ثلجي.
- 21- خليفة، م. عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

- 22- خليفي، ع. مقياس اقتصاد المؤسسة. بسكرة: مكتبة المنار
- 23- دودجسون، م. وديفيد، ج. (مؤلف). (2013). الابتكار مقدمة صغيرة جداً. (ترجمة ز. العاطف). القاهرة: مؤسسة الهنداوي (نشرت النسخة الأصلية في 2010).
- 24- راكان، عبد الكريم. ح. الجازمي، و. م. غازي، ز. ع. الله. الحلواني، ع. القرني، ع. ظ. (2001). مقدمة وسائل الاتصال. عمان الأردن: مكتبة دار زهران
- 25- رشاد، ع. عبد العزيز. م. (1993). دراسات وبحوث علم النفس الدافعي، القاهرة: دار النهضة العربية الطبعة الثانية.
- 26- الزبيدي، ح. م. (2000). التحليل المالي تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 27- زهران، ح. عبد السلام. (2003). علم النفس الاجتماعي. ط6. المملكة العربية السعودية: عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 28- سعود، و. (2020). محاضرات في اقتصاد المؤسسة. البويرة: مطبوعة جامعة العقيد آكلي محمد أولحاج.
- 29- السلمي، ع. (2013). إدارة الموارد البشرية. القاهرة مصر: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 30- السويدان، ط. بإشراف، ف. ع. (2005). صناعة النجاح رحلة نجاح القرن الحادي والعشرين، الطبعة الثامنة، جدة المملكة العربية السعودية: دار الأندلس الخضراء .
- 31- السويدان، ط. وإشراف، ف. ع. (2000). صناعة النجاح. جدة: دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع.
- 32- الشاعر، عبد الرحمن. أ. (2015). مهارات الاتصال. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.
- 33- صولح، س. (2015) محاضرات في اقتصاد المؤسسة. بسكرة: مطبوعة جامعة محمد خيضر بسكرة
- 34- عبد الفتاح المغربي، عبد الحميد. (2004). السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات. المنصورة: كلية التجارة جامعة المنصورة.
- 35- العبدولي، ع. بن براهيم، م. كالين، ع. رشا، ح. ناتولي، م. (2019). قاموس المصطلحات المالية. اتحاد هيئات الأوراق المالية العربية، دبي / دولة الإمارات العربية المتحدة.
- 36- عبود، ن. (2007). إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة. ط2. عمان الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 37- عربايجي، إ. (1996). اقتصاد المؤسسة أهمية التنظيم ديناميكية الهياكل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 38- العريقي، م. م. إ. (2013). السلوك التنظيمي. صنعاء اليمن: دار الكتاب الجامعي الطبعة الثانية.
- 39- عزام، ز. أ. حسونة، عبد الباسط. الشيخ، م. س. (2009). مبادئ التسويق الحديث بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع. ط2
- 40- العساف، أ. بن عبد المحسن. (2019). مهارات القيادة و صفات القائد، الرياض متاح على <https://www.noor-book.com/-pdf>
- 41- العطية، م. (2001). إدارة المشروعات الصغيرة. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- 42- عطية، م. ك. أ. ع. (2001). مقدمة في السلوك التنظيمي. الإسكندرية مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- 43- العقوني، م. (2023). الإبداع والابتكار. مكتبة النور.
- 44- عقوني، م. (2023). ريادة الأعمال والابتكار.
- 45- عقيلي، ع. و. الموسوي، م. ز. العبدلي، ق. ب. (2014). إدارة المواد الشراء والتخزين من منظور كمي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. ط6
- 46- العلي، عبد الستار. وآخرون. (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة. الطبعة الأولى. عمان الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- 47- عمر، أ. م. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. ط1. القاهرة: عالم الكتب.
- 48- غول، ف. (2008). الوجيز في اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار الخلدونية، ط1 ص 140

- 49- غول، ف. (2017). مدخل الى الاقتصاد. الجزائر: دار الخلدونية، ط1 ص 93-101
- 50- فرج، عبد القادر. طه. (1989). معجم علم النفس والتحليل النفسي. القاهرة: دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع
- 51- الفقي، إ. (2000). الطريق الى النجاح. الطبعة الأولى، الدقي الجيزة مصر: النور للإنتاج الإعلامي والتوزيع.
- 52- الفقي، إ. (2008). سحر القيادة. المنصورة مصر : الطبعة الأولى، دار اليقين للنشر والتوزيع.
- 53- قشقوش، إ. (1979). دافعية الانجاز وقياسها دراسات في علم النفس اللفاعي ، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية ، الطبعة الثانية.
- 54- الكندري، أ. م. م. (1996). علم النفس الأسري. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.
- 55- ماكسويل، ج. س. (مؤلف) (2009). أساسيات القيادة ما يحتاجه كل قائد الى معرفته. (ترجمة: مكتبة مؤمن قريش). المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير للنشر والتوزيع (نشرت النسخة الأصلية 2002)
- 56- ماكيفر ويديج، ش. (2000). المجتمع. (ترجمة عيسى، أ. ع). القاهرة : مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر ، مكتبة النهضة المصرية (نشرت النسخة الأصلية 1937)
- 57- المبيرك، و. ب. ن. (2020). المنشآت الصغيرة التأسيس والإدارة. جدة: مكتبة العبيكان مكتبة عبيكان للنشر والتوزيع.
- 58- محمد العبد الله وآخرون. (2015-2016). علم الاجتماع العائلي. سوريا: منشورات جامعة دمشق.
- 59- محريق، ف. بن ج. (2020). مدخل لاقتصاد المؤسسة. الوادي الجزائر: مطبعة الرمال.
- 60- الناشف، ه. م. (2011). الاسرة وتربية الطفل ، الطبعة الثانية، عمان الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 61- ناني، ن. (2017). محاضرات في تسيير الموارد البشرية. البلدة: مطبوعة جامعية بجامعة البلدة 02.
- 62- نعموني، م. (2018). مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع. ط2.
- 63- الوزير، ح. ع. (2020). الابداع والابتكار دليل لكل رواد الإبداع والابتكار. مكتبة نور.

رسائل وأطروحات

- 1- بن عاشور، ل. (2009). محددات نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة. (رسالة الماجستير). في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير فرع سبر الآراء والتحقيقات الاقتصادية.
- 2- حفيف، ف. (2009). اشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (رسالة ماجستير). البلدة : جامعة سعد دحلب البلدة 01.
- 3- خويلد، أ. (2005). الدافعية للانجاز في ظل التوجيه المدرسي. (رسالة ماجستير). ورقلة: قسم علم النفس ، جامعة ورقلة.
- 4- ربح الله، عبد القادر. (2015). علاقة العدالة التنظيمية بالأداء السياقي (سلوك المواطنة والالتزام التنظيمي) دراسة وصفية بمركب المضادات الحيوية المدية. (أطروحة دكتوراة). الجزائر: جامعة الجزائر 02
- 5- شعيب، ح. (2014). تسيير وظيفة البحث والتطوير في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مجمع صيدال. (رسالة ماجستير). الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 6- قياتي، ع. (2018). الثقافة والابداع بحث اثروبولوجيا النفسية للمبدعين. (رسالة ماجستير). مصر: جامعة بني سويف قسم علم الاجتماع .
- 7- ناجي، د. إ. س. (2005). بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالانجاز العدواني لدى لاعبي منتخباب جامعة المنيا. (رسالة ماجستير). المنيا: جامعة المنيا قسم علم النفس المرضي.

المقالات والمكتبيات:

- 1- ابداع، ع. ح. (2017، ديسمبر). تسع نصائح للتعامل مع الفشل بنجاح. متاح من خلال الرابط <https://www.aljazeera.net/blogs/2017/12/21>
- 2- اوجتي، ن. بوجنان، ت. النصور، م. (2020). دور الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات الصغيرة في الجزائر دراسة حالة مقاولي الوكالة الوطنية لتسيير القرض الصغير بتلمسان. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 13(3)، 744-758.
- 3- الاوس، ه. وريح الله، ع. ق. (2023). محددات النجاح (الابداع) عند المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة حالة المؤسسات المستفيدة من أجهزة الدعم. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، 10(1)، 533-556.
- 4- بالطاهر، ن. غرغوط، ع. (2018). دور الأسرة في التربية الاقتصادية للطفل، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 9(1)، 67-80
- 5- براق، م. غربي، ع. ف. نشنش، ف. (2022). التعلم من الفشل المقاولاتي. *مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية*، 6(2)، 81-94
- 6- براهمي، ص. (2021). المقاولاتية الاجتماعية والمقاولاتية: دراسة تحليلية مقارنة، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 9(2)، 24-36
- 7- براهمي، ه. بن قايد، ف. ز. (2017). تقييم مناخ الاستثمار ودوره في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر، المؤتمر الدولي العلمي المحكم الثاني حول أثر مناخ الاستثمار في تحقيق التنمية المستدامة 2-5 ماي 2017
- 8- برني، م. عقّال، إ. (2018). واقع وظيفة التسويق ومتطلبات تفعيلها في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. *مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 1(1)، 39-55
- 9- البشير، ع. (2019). سياسة الدعم الحكومي في الجزائر. *مجلة نور للدراسات الاقتصادية*، 5(2)، 59-71
- 10- البشير، عبد الكريم. (2009). دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل. *مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا*، 05(06)، 175 – 196
- 11- بن سعادة، س. قوراري، م. (2023). أثر الخلفية الاجتماعية في تحديد المسار العائلي للمقاول دراسة حالة لعينة من المقاولين الجزائريين (منطقة الغرب)، *مجلة دفاتر*، 19(02)، 240-255.
- 12- بن سعد، و. بن سعيد، م. (2017). القدرة التنافسية كآلية استراتيجية لتحسين أداء المنظمات: تجربة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 12(1)، 238-279
- 13- بن شاعة، ح. (2021). آليات الدعم الحكومي في الجزائر ودورها في التنوع الاقتصادي. *المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية*، 9(1)، 753-773.
- 14- بن صويلح، ل. (2017). نحو محاولة سوسيولوجية لمقاربة الظاهرة المقاولاتية، *مجلة الباحث الاجتماعي*، العدد 13، 459 – 470.
- 15- بن لحضر، س. شني، ص. مخناش، ي. بريك، أ. (2020). مفهوم المؤسسات الناشئة في الجزائر بين التبنّي والواقع. *مجلة البحوث الادارية والاقتصادية*، 4(1)، 25-35.
- 16- بن نذير، ن. د. (2011). الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. *مجلة الابداع*، 1(1)، 18-32
- 17- بودور، م. (2022). مفهوم البيئة وأهم أنواعها في التشريع الجزائري. *مجلة السياسة العالمية*، 06(02)، 539-557
- 18- بوريش، س. (2023). مراد بودية جميل، تحليل العوامل التي تؤثر على النية المقاولاتية من وجهة نظر طلبة المركز الجامعي مغنية باستخدام نمذجة المعادلات البنائية، *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، 19(2)، 401-418.
- 19- بوزيدي سعاد، عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان، مجلة دفاتر، المجلد 19، العدد 1، الصفحة 633-643، 2023

- 20- بوزيدي، س. طالب، د. (2015). محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة و التنمية الاقتصادية في الجزائر، مجلة المؤسسات ودراسات التنمية، 2(1)، 139-151.
- 21- بوشرف، ج. بوخزة، ف. (2014). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بناء الاقتصاد الوطني. مجلة الاستراتيجية والتنمية. 4(6)، 170-202.
- 22- بوطورة، ف. ز. (10 ديسمبر 2018). أهمية وردور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة. بحث مقدم في ملتقى وطني بجامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر.
- 23- بوفاتح، م. بن اساعيل، ف. العيدي، ع. (2019). قياس دافعية الإنجاز بين الاختبارات الإسقاطية والسيكومترية - مدخل نظري. مجلة العلوم الاجتماعية، 13(1)، 69-79.
- 24- جابر، م. بارة، س. رحالية، ب. (2021). أثر ادارة الكفاءات في تحسين الأداء المؤسسي في شركة اتصالات الجزائر- فرع سوق أهراس. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 10(1)، 149-168.
- 25- جاري، ف. شلال، ز. بن طالي، ف. (2018). آليات دعم الاستثمار عن طريق صناديق الاستثمار في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية، 18(1) 1-11.
- 26- جواي، ل. (2016). الضغوط النفسية المدركة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ، مجلة آتسة للبحوث والدراسات، 15(01)، 243-268.
- 27- حساين، ز. (2014). إشكالية غياب تعريف موحد للظاهرة المقاولاتية. مجلة الحوار الثقافي 3(2). 169-176 ، 2014
- 28- حشروف، ف. ز. صديقي، و. (2018). واقع مناخ الاستثمار في الجزائر بين المؤهلات والمعوقات ، مجلة الاقتصاد الصناعي، 8(1)، 01-15.
- 29- حلاق، ب. (2020) السلوك التنظيمي . الجمهورية العربية السورية ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية متاح على [/https://pedia.svuonline.org](https://pedia.svuonline.org)
- 30- حواوسة، ج. (2018). دور الأسرة في تحقيق الأمن الاجتماعي (رؤية اجتماعية تحليلية) . مجلة دراسات، 7(3)، 136-150
- 31- خلايفية، م. ومحرز، ع. (2018). دور الأسرة و المدرسة في الوقاية من ظاهرة التطرف و الغلو في الفكر و السلوك . مقارنة في الانثروبولوجيا التربوية، مجلة حوليات جامعة الجزائر، 32(3)، 343-363 .
- 32- خيارى، ز. (2019). مناخ الإستثمار في الجزائر بين تقييمات الدولية والجهود المبذولة ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 03(02)، 289-302
- 33- الداوي، ش. (2009). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث، 7(7)، 217-227
- 34- درديش، أ. بركاني، أ. (2020). تطور وضعية القوى العاملة في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 7(1)، 348-363
- 35- راڊي، ن. الدين(2014). الإبداع و الابتكار في المنظمات الحديثة دراسة تجارب عالمية ، مجلة الابتكار والتسويق، 1(1)، 1-127 . 158
- 36- راهم فريد، ر. (2022). أسباب الفشل المقاولاتي لدى الشباب المقاول بولاية تبسة ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 9(1)، 397-414.
- 37- رواجية، م. دايرة، عبد الحفيظ. (2017). نحو تطبيق نظام الحوكمة في المؤسسات العائلية. مجلة التراث، 7(1)، 54-62
- 38- ريجان، ش. هوام، ل. (2014). تحليل واقع مناخ الاستثمار في الجزائر وتقييمه، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 1(1)، 337-376
- 39- ريفي، س. (2020). دور تطبيق قوانين التسويق الإبداعي في نجاح المقاول دراسة حالة عينية من مقاولي ولاية بسكرة. مجلة أبحاث كمية ونوعية في العلوم الاقتصادية والإدارية، 2(1)، 69-90.

- 40- زايدي، ف. (2022). دور الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لإدماج البطالين دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية ورقلة، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 10(3)، 234-216 .
- 41- زعلاني، م. (2013). الإبداع والنمو الاقتصادي للمؤسسات. *الاقتصاد الصناعي*، 3(2)، 1-16.
- 42- زهراء، ف. م. س. (2021). أهمية الدافعية للانجاز لدي المعلمات رياض الاطفال. *مجلة بحوث ودراسات الطفولة*، 1(6)، 159-180
- 43- سالم، إ. (2021). التنافسية والميزة التنافسية في المنظمات الاعمال، *مجلة وبحاث التنمية*، 08(1)، 248-238.
- 44- شبانة، ن. رسلان، خ. (2014). دراسة تحليلية لتنافسية الاقتصاد السوري، *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية*، 1(2)، 106-89
- 45- الشبكة العربية للتميز والاستدامة. (2023). الابتكار. الإمارات العربية المتحدة. متاح على الرابط <https://sustainability-excellence.com/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1/>
- 46- شلال، ف. (2012). أهمية التخطيط للقوى العاملة، نماذج وأساليب، *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، 5(3)، 216-203
- 47- شنن، ن. عاي، و. (2022). تأثير القيم الشخصية الفردية على النوايا المقاولاتية للطلبة الجامعيين دراسة حالة طلبة جامعة العربي التبسي، *مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة*، المجلد 7(1)، 117-94 ،
- 48- صافي، عبدالقادر. (2021). مساهمة الابتكار في تطوير وترقية المؤسسات الناشئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. *مجلة المدير*، 8(1)، 301-269 .
- 49- صالح، س. (2021). اليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة بومرداس. *مجلة نماء للاقتصاد والتجارة*، 05(01).
- 50- صبيحي، ش. (2016). مناخ الاستثمار في الجزائر دراسة تحليلية تقييمية، *الحوار الفكري*، 11(12)، 207-176
- 51- طايبي، ر. (2015). الإبداع المؤسسي ودوره في خلق الأداء المتميز والميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، 1(3)، 140-132.
- 52- طشطوش، عبدالله. ر. والشرمان م. أ. (2021). القدرة التنبؤية لتحمل الغموض والميل للمخاطرة بالأمن الفكري لدى طلبة جامعة اليرموك *مجلة العلوم التربوية*، 33(4)، 651 - 651 .
- 53- طهار، ن. فلاق، م. (2019). واقع تبني منظمات الأعمال العربية للإبداع التكنولوجي شركة "المراعي" نموذجاً. جامعة حسبة بن بوعلي الشلف، *مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية*، 3(2)، 316-303.
- 54- طويطي، م. وزاني، ل. (2017). تجربة التمويل الأصغر في الجزائر "دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية*، العدد 07.
- 55- العازمي، م. س. ر. (2013). تقني مقياس دافعية الجناز للراشدين. القاهرة: دار المنظومة معهد البحوث والدراسات التربوية جامعة القاهرة، 14(43)، 333 - 351
- 56- عبا، ز. كيلاني، ص. (2021). الفشل المقاولاتي: المساحة المثيرة للنقاش، *مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية*، 10(1)، 521-506 .
- 57- عبد العزيز، س. (2020). دور الإبداع في دعم الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة كوندور. *مجلة البديل الاقتصادي*، 5(2)، 51-35 .

- 58- عبد الوهاب، ن. م. (2019). سلوك المخاطرة وعلاقته بكل من الثالث الكتيب للشخصية والصلابة العقلية لدى الأحداث الجانحين وغير الجانحين من الجنسين. *المجلة المصرية لعلم النفس الأكاديمي والإرشادي*، 07(01)، 92-31
- 59- عرباجي، إ. (1997). اقتصاد المؤسسة. *المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية*، 34(1)، 139-119
- 60- العربي، ن. (2012). الاتجاهات الحديثة لوضيفة البنوك والمؤسسات المالية وعلاقتها بالأزمة المالية العالمية لعام 2008، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات إقتصادية*، 02(26)، 344-324
- 61- عرقوب، ن. (2011). مسيرة التنمية في الاقتصاد الجزائري، وآليات إنجاحها. *مجلة دراسات إقتصادية*، 5(1)، 186-162.
- 62- عسوس، ع. (1996). دور الأسرة و المدرسة في الوقاية من الجريمة، *مجلة التواصل*، 2(1)، 14-7.
- 63- عسولات، ج. (2015). الأسرة ودورها التربوي في بناء شخصية الأبناء. *مجلة آفاق لعلم الاجتماع*، 5(1)، 22-11.
- 64- عشوي، ر. ر. موسلم، ح. (2022). القوى العاملة وتخطيط التشغيل، *مجلة دفاتر*، 18(01)، 504-493
- 65- علون، م. ل. السبتي، و. (2019). المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح، *مجلة النمو الإقتصادي والمقاولاتية*، 2(2)، الصفحة 1-20.
- 66- عيسات، م. داتو، ع. (2020). واقع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتطور من 2009 إلى سنة 2018. *مجلة دفاتر بوداكس*، 9(1)، 53-38.
- 67- عيلان، ز. (2022). نشر ثقافة المقاولاتية في أوساط طلبة جامعة البليدة2: طلبة شعبة علم المكتبات نموذجاً، *مجلة آفاق لعلم الاجتماع*، 12(2)، 348-326.
- 68- فرحان، م. م. بولقراية، ك. دور الأسرة في الوقاية من تعاطي المخدرات، الملتقى الوطني: تعاطي المخدرات في المجتمع الجزائري، الأسباب، الآثار، طرق الوقاية و العلاج، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2018
- 69- قنون، أ. مداني، و. (2020). واقع تدريس المقاولاتية في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الطلبة -دراسة حالة جامعة وهران2، *المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون*، 5(1)، 148-131، 2020
- 70- كروش، م. الامين. لحرش، ط. (2020). دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوروبي لإدارة التميز. *مجلة دفاتر إقتصادية*، 11(2)، 52-35.
- 71- لادي، ب. (2018). دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية للطفل، *مجلة الاسرة والمجتمع*، 6(1)، 58-45.
- 72- خلف، ع. (2004). مفهوم المؤسسات الصغيرة و سياتها. *مجلة معهد العلوم الإقتصادية*، 8(2)، 145-122
- 73- لمياء، ح. س. عبد العال. الزكي، أ. عبد الفتاح. (2023). ثقافة ريادة الأعمال واقعها ومتطلباتها. *مجلة كلية التربية جامعة دمياط*، 38(84)، 140-102.
- 74- لهيبات، أ. عباسية، م. (2018). مناخ الإستثمار في الجزائر وأثره على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، *مجلة الهقار للدراسات الاقتصادية*، 2(2)، 159-148.
- 75- لوجاني، ع. و. سماعيل، ع. (2020). قياس التفكير الإبداع ي للقادة باستخدام مقياس هيرمان دراسة حالة جامعة تيسمسيلت. *مجلة دراسات وأبحاث*، 12(4)، 165-151.
- 76- ليتيم نادية، المؤسسات الناشئة دراسة في مقومات النجاح، *مجلة قضايا معرفية*، المجلد 02، العدد 02، الصفحة 134-124، 2022
- 77- محمد، أ. ع. آدم، عبد الله. س. (2017). تخطيط الموارد البشرية وأثره على تطوير القوى العاملة، *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*، 4(1)، 77-51
- 78- مرياح، أ. ت. د. نجمة، ب. (2018). أثر الصلابة التفسيرية على التأفعية للإنجاز لدى عتيقة من التلاميذ الراسبين في شهادة البكالوريا، *مجلة دراسات في علوم التربية*، 3(1)، 340-312.

- 79- مزياي، ط. (2020). دراسة نفسية لمحددات مجاح أو فشل المؤسسات الصغيرة بالجزائر حالة ولاية بجاية. *مجلة المرشد*، 10(1)، 51-37.
- 80- مسعداوي، ي. (2005). القدرة التنافسية ومؤشراتها. المؤتمر العلمي الدول حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة سعد دحلب البليدة 01 متاح <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/2864/1/10-messadaoui.pdf>
- 81- مناد، ل. عبد الرحمن. بلغيث، عبد المجيد. (2021). دور الاسرة في دعم توجه الابناء نحو النشاط المقاوالاتي في الجزائر ، *مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات الإنسانية والاجتماعية* 02(01)، 186-206 .
- 82- منظمة العمل الدولية. (2017). *الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية*. القاهرة : ط1 باللغة العربية وزارة القوى العاملة.
- 83- منظمة العمل الدولية. (2019). قوة المشاريع الصغيرة: تحرير إمكانات المنشآت الصغيرة والمتوسطة. متاح على: <https://webapps.ilo.org/infostories/ar-AE/Stories/Employment/SMEs#intro>
- 84- محميل، و. (2019). دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين اداء المؤسسة دراسة حالة قسم الصيانة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية. *مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية* ، 8(1)، 243-262.
- 85- مؤسسة التمويل الدولية مجموعة البنك الدولي ، دليل المعرفة المصرفية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 2009 .
- 86- النافع، عبد الله. ال.ش. (2007). قياس التفكير الإبداعي وتقنين مقياس تورنس للتفكير الإبداعي وتطبيقاته على البيئة السعودية. *الملتقى الإداري الخامس*. جامعة الملك سعود ،السعودية.
- 87- وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني. (2023). النشرة الإحصائية لشهر افريل. العدد 40 متاح على: industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis/BIS-2023-04-42.pdf
- 88- وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني. (2023). *النشرة الإحصائية لشهر افريل*. العدد 42.
- 89- ولد الصافي، ع. علماوي، أ. بن عبد الرحمان، ذ. (2020). واقع التمويل الأصغر في الجزائر وآفاق تطويره لما بعد جائحة كورونا (كوفيد-19). *دراسة تقييمية لتجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في الجزائر ، مجلة البشائر الاقتصادية* ، 6(2)، 298-280.
- 90- يحياوي، م. (2010). إنشاء المؤسسة والمقاوالاتية هل هي قضية ثقافة، بسكرة: *الملتقى الدولي بعنوان المقاوالاتية التكوين وفرص العمل* ، أيام 07/06 و 08 افريل .
- 91- يونس، م. مرزق، س. (2021). دراسة محددات سلوك مسيري المؤسسات المصغرة في اتخاذ قرار التموين دراسة حالة مجموعة من المؤسسات المصغرة بمدينة الجلفة، *المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير* ، 15 (1)، 739-720.

Livres et dictionnaires

- 1- Ait Belkacem, M. (1998). Guide Des Procédures D'élaboration De Mise A Jour Et De Gestion Des Procédures De Droits A L'assurance Chomage, Caisse Nationale D'assurance Chomage,
- 2- Alain, R. (2010). Dictionnaire Historique De La Langue Francaise. Paris: Centre National Du Livre. 4e Éd. - Le Robert.
- 3- Atkinson, J.W. (1964). An Introduction to Motivation, New York USA: D. Van Nostrand Company.
- 4- Besterfield, D. H. Besterfield-Michna, C. Besterfield, G. H. Besterfield-Sacre, M. Urdhwareshe, H. Urdhwareshe, R. (2012). Total Quality Management, New Delhi: Pearson Education, Inc, Revised Third Edition
- 5- Butler, E. (2020). An Introduction To Entrepreneurship, Première Édition , London: Publishing Partnership ,Westminster.
- 6- Cooley, Ch. H. (1909). Social Organization A Study Of The Larger Mind, New York: Charles Scribner's Sons, Retriever From <https://www.gutenberg.org/cache/epub/72636/pg72636-images.html>
- 7- Cox, A. (2006). Overview Of Approaches For Assessing Subsidies. In OECD, Subsidy Reform And Sustainable Development: Economic, Environmental And Social Aspects (Pp. 25-39). Paris: OECD Publishing
- 8- Danvers, F. (1992). 700 Mots-Clefs Pour l'Education. Lille: Presses Universitaires De Lille.
- 9- DDP, Direction Générale. (2012).Guide Des Procédures De Prise En Charge Triple Financement Pour Acheter De L'équipement, Agence Nationale De Gestion Du Micro Crédit.
- 10- DDP, Direction Générale. (2012).Guide Des Procédures De Prise En Charge Le Modèle D'achat De Matières Premières, Agence Nationale De Gestion Du Micro Crédit.
- 11- DDP, Direction Générale. (2014).Guide Des Procédures De Prise En Charge Le Financement D'activités Commerciales, Agence Nationale De Gestion Du Micro Crédit.

- 12- Demeuse, M. (1997). Echelles De Thurstone Ouechelles D'intervalles (Apparaissant) Egaux, Cours, Partie V - Chapitre 2 197-211 Retriever From [Https://Iredu.U-Bourgogne.Fr/Images/Stories/Documents/Cours_Disponibles/Demeuse/Cours/P5.2.Pdf](https://iredu.u-bourgogne.fr/Images/Stories/Documents/Cours_Disponibles/Demeuse/Cours/P5.2.Pdf)
- 13- Dincer, H. (2014). Financial Problems of the Small- And Medium-Sized Enterprises and Solution Suggestions, In Book: Handbook of Research on Developing Sustainable Value in Economics, Finance, and Marketing.
- 14- Direction Generale, (2010). Guide Des Procedures Relatives A La Mise En Oeuvre De La Loi N° 06 – 21 Du 11/12/2006 Portant Mesures D'encouragement Et D'appui A La Promotion De L'emploi. Caisse Nationale D'assurance Chomage,
- 15- Direction Générale. (2005).Guide Des Procédures De Gestion Des Procédures, Agence Nationale De Gestion Du Micro Crédit.
- 16- DPRC, Direction Générale. (2017).Guide Des Procedures De Prise En Charge Des Dossiers Des Chomeurs Promoteurs Ages De 30 A 50 Ans, Dispositif De Soutien A La Creation Et A L'extension D'activites Par Les Chomeurs Promoteurs Ages De 30 A 50 Ans, Caisse Nationale D'assurance Chomage.
- 17- Dubey, K. (2018). Share Capital : Exploring The Backbone Of Company Law, Retriever From [Https://Www.Researchgate.Net/Publication/326295273](https://www.researchgate.net/publication/326295273)
- 18- Emeric, S. (1998). Entrepreneurial Dimensions: The Relationship Of Individual, Venture, And Environmental Factors To Success (Published Doctoral Thesis). l'Ohio: Case Western Reserve University. Retrieved From [Https://Www.Researchgate.Net/Publication/35029452](https://www.researchgate.net/publication/35029452)
- 19- Fayolle, A. Filion, L.J. (2006). Devenir Entrepreneur: Des Enjeux Aux Outils, France, Paris: Person Education
- 20- Fishbein , M. A. Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction To Theory And Research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 21- Fritsch, M. Wyrwich, M. (2014). The Effect Of Regional Entrepreneurship Culture On Economic Development - Evidence For Germany, *Jena Economics Research Papers* 014, Friedrich-Schiller-University Jena.
- 22- Frumkin, H. Jackson, R. J. Coussens, Ch. M. (2001). Health and the Environment in the Southeastern United States, Press Washington USA: The National Academies Press Tional Academies.

- 23- Girandola, F. Vincent, R. J. (2013). Attitude, Changement D'attitude Et Comportement. Marseille: Aix-Marseille Université.
- 24- Goetsch, D.L. Stanley, D (2014). Quality Management For Organizational Excellence: Introduction To Total Quality, London: Pearson Education Limited, Seventh Edition
- 25- Grint, K. (2010). Leadership: A Very Short Introduction, USA: Oxford University Press.
- 26- Hartley, P. (1993). Interpersonal Communication, London: Première Édition, Routledge Thomson Publishing Company.
- 27- Huitt, W. (2011). Motivation to Learn: An Overview. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University.
- 28- Lance, K. C. (2005). Powerful Libraries Make Powerful Learners: The Illinois Study, Illinois School Library Media Association <https://aisled.org/wp-content/uploads/2022/07/Ilstudy2.pdf>
- 29- Liabès, Dj. (1984). Entreprises, Entrepreneurs Et Bourgeoisies D'industrie En Algérie. Quelques Éléments Pour Une Sociologie De L'entreprendre, *Cahiers Du Cread*, 97- 113.
- 30- Lundberg, G. A. (1939). Foundations Of Sociology, New York: The Macmillan Company.
- 31- Manz, C.C. (2001). The Power of Failure 27 Ways to Turn Life's Setbacks into Success, Oakland, CA USA: Berrett-Koehler Publishers.
- 32- Marshall, A. (1906). Principes D'économie Politique, Paris : Tome Premier Bibliothèque Internationale D'économie Politique, Première Édition, P 493.
- 33- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York USA: Third Edition, Harper & Row Publishers.
- 34- Maxwell, J. C. (1997). The Success Journey, Canada: Nelson Publishers.
- 35- McClelland, D.C. (1976). The Achieving Society. New York USA: Irvington Publishers.
- 36- McClelland, D.C. (2015). The Achievement Motive. 2eme Edition, New York USA: Martino Fine Books.
- 37- Michel, J. S. Clark, M. A. Beiler, A. A. (2013). Work—Life Conflict And Its Effects, Handbook Of Work—Life Integration Among Professionals, 58-76

- 38- Ministère De l'Industrie, (2023), Bulletin D'information Statistique De La PME, Edition Avril 2023, N°42, 30-33
- 39- Murray, H. (1938). Explorations in Personality, New York USA: Oxford University Press.
Retriever From
<https://books.google.dz/books?id=0zdblmouz9gc&printsec=frontcover&hl=fr#v=onepage&q&f=false>
- 40- Nagrani, Y. (2007). Organizational Behaviour. New Delhi: New Age International.
- 41- Papadaki, E. Chami, B. (2002). Les Facteurs Déterminants De La Croissance Des Micro-Entreprises Au Canada, Direction Générale De La Politique De La Petite Entreprise Industrie Canada.
https://books.google.dz/books?id=j0jr586gwioc&printsec=frontcover&hl=fr&source=gb_s_vpt_buy#v=onepage&q&f=false
- 42- Porter, M. (1980). Competitive Strategy: Techniques For Analyzing Industries And Competitors, New York: Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data.
- 43- Rey, A. (2010). Dictionnaire Culturel En Langue Française, Le Robert. PARIS: Centre National Du Livre 4e Ed.
- 44- Robert, D. (1966). The Amateur Psychologist's Dictionary, New York USA: Ars Books.
- 45- Sadat, Ibn. A. (2023). Sources Of Business Finance, Review Publisher: *Ahmadu Bello University Press Ltd*, Available From:
https://www.researchgate.net/publication/368720511_SOURCES_OF_BUSINESS_FINANCE
- 46- Say, J. B. (1821). A Treatise on Political Economy; or the Production, Distribution, and Consumption of Wealth, Boston Wells and Lilly, Volume 2.
- 47- Say, J. B. (1834). Catéchisme D'économie Politique, Ou Instruction Familiale, Paris :
Quatrième Édition, Imprimerie Le Nommant, P 51
- 48- Schein, E. H. (1985). Organizational Culture And Leadership, Third Edition, San Francisco, CA: Published By Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- 49- Stewart, J. B. Bright, D. S. Gardner, D. G. Hartmann, E. Lambert, J. Leduc, L. M. Leopold, J. James, S. O'Rourke, Pierce, J. L. Steers, R. M. Terjesen, S. Weiss, J. (2019).

Organizational Behavior, Open Stax, Rice University.

<https://openstax.org/details/books/organizational-behavior>

- 50- Straka, Gerald A. (2014). Informal Learning: Genealogy, Concepts, Antagonisms And Questions Bremen : Institut Technik Und Bildung, 17 S. - (ITB-Forschungsberichte; 15)
- 51- Union Européenne, (2005). Guide De L'utilisateur Pour La Définition Des PME.
- 52- Viki, T. Abrams, D. (2012). The Psychology of Groups and Group Crimethe Social Influence of Groups on Individuals.
- 53- Westmark, E. (1901). History of Human Marriage, New York USA: The Macmillan Company.
- 54- Wooldridge. Turcan, L. (1798). Dictionnaire De L'Académie Francaise, France : 5ème Edition, Urbana-Champaign

Articles et forums

- 1- Agbor, E. (2008). Creativity and Innovation: The Leadership Dynamics, *Journal of Strategic Leadership*, 1(1), 39-45
- 2- Alexander, B. Rogelio, P.D. Marine A. (2016). Creativity and Innovation: State Of The Art and Future Perspectives for Research. *International Journal of Innovation Management*. 20(4). Doi: 10.1142/S1363919616020011
- 3- Amabile, T.M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations, *Research in organizational behavior*, 10 (3), 123-167.
- 4- Amin, A. S. Dutta, S. Saadi, S. Vora, P. P. (2015). Institutional shareholding and information content of dividend surprises: Re-examining the dynamics in dividend-reappearance era. *Journal of Corporate Finance*, 31, 152-170.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.02.002>
- 5- Aminul, I. Aktaruzzaman, M. Kh. Abu Zafar M. O. Syed Nazeer, A. (2011). Effect of entrepreneur and firm characteristics on the business success of small and medium enterprises in Bangladesh, *International Journal of Business and Management* · Vol. 6(3).
- 6- Aminul, I. Thiyada, K. Dayang, H. M. Y. (2011). Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Thailand. *Asian Social Science*, 7(5), 180-190.
- 7- Arslan, A. (2023). Characteristics, types and functions of family concept, *African Educational Research Journal*, 11(0)1, 45-48 DOI: 10.30918/AERJ.111.23.001
- 8- Aznar, Guy. (2009). Préciser le sens du mot créativité. *synergies Europe*, n°4, 23-37.

- 9- Barnett, E. Casper, M. (2001). A Definition of Social Environment , *American Journal of Public Health*, 91(3), 465.
- 10- Baronet, J. Loue, Ch. (2011). Quelles compétences pour l'entrepreneur ? Une étude de terrain pour élaborer un référentiel, *De Boeck Université | Entreprendre & Innover* Vol. 9(10), 50 - 58
- 11- Béatrice, T. (2019). La créativité sous le prisme de l'innovation. Une enquête par entretiens semi-directifs auprès de 40 chercheurs industriels, *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 37(8), 3- 28, DOI 10.3917/rimhe.037.0003
- 12- Beatriz, B. A. Bauer, A. Maruyama, J. Simões, R. Matijasevich, A. (2021). Factors associated with risk behaviors in adolescence: *a systematic review Braz J Psychiatry*. 43(2): 210–221
- 13- Berger-Douce, S. (2005). L'accompagnement entrepreneurial par un incubateur universitaire – Le point de vue critique d'un créateur, Paris: IVème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat
- 14- Biemann, T. Kearney, E. Marggraf, K. (2015). Empowering leadership and managers' career perceptions: Examining effects at both the individual and the team level. *Leadersh. Q* 26, 775–789
- 15- Bong, M. Catherine, Ch. Hyun, S. A. Hye Jin Kim. (2012). Comparison of Self-Beliefs for Predicting Student Motivation and Achievement, *The Journal of Educational Research*, 105(5), 336-352.
- 16- Brownson, Ch. (2014). Does Constituent Of Entrepreneurial Culture Differ In Individuals? *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 2(2), 22-27.
- 17- Butkova, O. (2020). The definition of «capital» as an economic and accounting category , *Interagromash*, 175(13011). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202017513011>
- 18- Butler, J. E. Gary, S. H. (1991). Network evolution, entrepreneurial success, and regional development, *An International Journal*, Vol. 3(1), P 1-16.
- 19- Caponnetto, P. Milazzo M. (2019). Cyber Health Psychology: The use of new technologies at the service of psychological wellbeing and health empowerment. *Health psychology research*, 7(2)
- 20- Case, R. H. (1937). The Nature of the Firm, *Economica*, 4(16), 386-405.
- 21- Castellano, S. Alessio, G. Platania , Simone, V. Concetta, P. Santo D. N. (2020). Assessment tools for risky behaviors: *Psychology and health, Health Psychol Res*, 8(2).
- 22- Cherchem, N. Fayolle, A. (2010). Culture d'entreprise, profil du dirigeant et orientation entrepreneuriale des PME: un modèle théorique, *Communication présentée aux 3èmes*

Journées Georges Doriot, L'Entrepreneuriat : Au-delà des discours, quelles pratiques 4 et 5 Mars 2010 -Caen –France

- 23- Chuthamas, Ch. Aminul, I. Dayang Hasliza, M. Y. (2011). Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises in Thailand, *Asian Social Science*, Vol. 7(5).
- 24- Dawson, C. (2023). Daring Differently: Gender Differences in Risk-Taking Behavior. *British Journal of Psychology*, 114(4), 928-944 <https://doi.org/10.1111/bjop.12668>
- 25- Dixit, Sh. Moid, S. (2016). The Influence of Emotional Intelligence on Entrepreneurial Orientation of Enterprises Owned by Women Entrepreneur, *Journal of General Mana Ge Ment research*, Vol. 3(1), pp. 1–7.
- 26- Don Jyh-Fu Jeng, Ta Huy Hung. (2019). Comeback of the failed entrepreneur: An integrated view of costs, learning, and residual resources associated with entrepreneurial failure, *Journal of Small Business Strategy*, Vol 29(1), pp 30-42.
- 27- Dunst, C. (1993). Implications of Risk and Opportunity Factors for Assessment and Intervention Practices, *journals sagepub the mission of the Hammill Institute on Disabilities is to advance* 13(2), 143-153.
- 28- Durkheim, É. (1921). La famille conjugale, Paris: Revue philosophique, 90, p 02-14
- 29- Dziekoński, K. (2017). Factors Affecting Communication Quality In Projects Teams, *Organization Review*, 3(926), 60-66.
- 30- Ester, M. (2016). The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 599-608.
- 31- Fisher, R. Maritz, A. Lobo, A. (2016). Does Individual Resilience Influence Entrepreneurial Success, *Academy Of Entrepreneurship Journal*, Vol, 22(2), 39-53.
- 32- Fourie, W. (2022). Leadership and risk: a review of the literature, *Leadership & Organization Development Journal*, 43(4), 550-562.
- 33- Frank, H. (2021). 15 Characteristics of Creative and Innovative People, *Warbletoncouncil*, Retriever from <https://warbletoncouncil.org/caracteristicas-creatividad-14902>
- 34- Gedeon, S. (2010). What is Entrepreneurship? Canada: *Entrepreneurial practice review*, 1(3), 16-35
- 35- Glass, R. Metternich, J. (2020). Method to measure competencies - a concept for development, design and validation , *rocedia Manufacturing*, Volume 45, 37-42
- 36- Guilford, J. P. (1973). Characteristics of Creativity. *Illinois State Office of the Superintendent of Public Instruction*, Springfield. Gifted Children Section, Retriever from <https://eric.ed.gov/?id=ED080171>

- 37- Gürtler, O. Struth, L. Thon, M.(2022). Competition and Risk-Taking. ECON tribute Discussion Papers Series 181, University of Bonn and University of Cologne, Germany.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4180551>
- 38- Hartmanna, S. Backmannb, J. Newmanc, A. Kyle, M. Brykmand, R. Pidduck, J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research, *Journal of Small Business Management*, Vol. 60(5), p: 1041–1079.
- 39- Hase, S. (2000). Measuring organisational capability: beyond competence. Proceedings of Future research, research futures: Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA) Conference, Canberra, ACT, 23-24 March.
<https://researchportal.scu.edu.au/esploro/outputs/conferencePaper/Measuring-organisational-capability-beyond-competence/991012821530802368>
- 40- Herzog, S. (2017). Experimental Analysis of Attitudes: The Factorial-Survey Approach. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 126-156. doi: [10.4236/jss.2017.51011](https://doi.org/10.4236/jss.2017.51011).
- 41- Himrane, M. Keddami, Dj. (2019). L'apprentissage Des Promoteurs Au Niveau De L'ansej, *revue Des compléments économiques*, Vol, 3(1). P : 244-263.
- 42- Himrane, M. Larioui, Abderrezak. Zine, R. (2020). Les Effets De L'accompagnement Entrepreneurial Sur L'apprentissage Des Entrepreneurs : Cas De L'ansej, *revue Développement de l'économie et du commerce*, Vol, 3(2), P : 01-31.
- 43- Hoehn, R. (2021). The Six Pillars of Innovation Culture, *innovation management*, Retrieved from <https://innovationmanagement.se/2021/10/06/the-six-pillars-of-innovation-culture/>
- 44- Islam, M. A. Mian, E. A. Ali, M. H. (2009). Factors affecting business success of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Bangladesh. *Business Review*, 4(2), 123-138. Retrieved from <https://doi.org/10.54784/1990-6587.1336>
- 45- Jayshree S. Ramraj, R. (2012). Entrepreneurial Ecosystem: Case Study on the Influence of Environmental Factors on Entrepreneurial Success, *European Journal of Business and Management*, Vol 4(16).
- 46- Jenkins, A. McKelvie, A. (2016). What is entrepreneurial failure? Implications for future research, *International Small Business Journal Researching Entrepreneurship*, Vol 34(2) P: 04, DOI:10.1177/0266242615574011
- 47- Jenkins, A. Stephens, A. (2018). Understanding entrepreneurial success: A phenomenographic approach, *International Small Business Journal Researching Entrepreneurship*, <https://www.researchgate.net/publication/325254584>
- 48- Jens, M. U. Rauch, A. Frese, M. Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review, *Journal of Business Venturing*, Vol, 26(3), P: 341-358

- 49- Jiangru, W. Yuting ,C. Jing ,Zh. Yonghua ,G. (2019). Research on Factors Affecting the Entrepreneurial Learning From Failure: An Interpretive Structure Model. *Frontiers in Psychology*. Taiwan: National Taiwan Normal University. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01304
- 50- John, R. (1979). A Quick Measure of Achievement Motivation—Validated in Australia and Reliable in Britain and South Africa, *Australian Psychologist*, 14 (03) 337- 344.
- 51- Karina, P. A. Linda, B. N. Chris, M. (2007). A generic model for creativity and innovation: overview for early phases of engineering design, *Journal of Design Research*, 6(1), 5-44. DOI: 10.1504/JDR.2007.015561
- 52- Kathleen, M. MacQueen, McLellan, E. Metzger, D. S. Kegeles, S. Strauss, R. P. Scotti, R. Blanchard, L. Trotter, R. T. (2001). What Is Community? An Evidence-Based Definition for Participatory Public Health, *Am J Public Health*, 91(12) 1929–1938. doi: 10.2105/ajph.91.12.1929
- 53- Kienfie, A. L. Angeline, Kh. Hwaang, P. (2005). Factors Influencing Adolescents Engagement in Risky Internet Behavior, *Cyber Psychology Behavior* 8(6)Klimas, P. Czakon, W. Kraus, S. Kailer, N. Maalaoui, A. (2021). Entrepreneurial Failure: A Synthesis and Conceptual Framework of its Effects, *European Management Review*, Vol. 18, 167–182, DOI: 10.1111/emre.12426
- 54- Kleinginna, P. R. Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of motivation definitions, with a suggestion for a consensual definition. *Motivation and Emotion*, 5(3), 263–291. <https://doi.org/10.1007/BF00993889>.
- 55- kotler, Ph. Zaltman, G. (1971). Social Marketing: An Approach to Planned Social Change. *Journal of Marketing*. 35(3), 3-12.
- 56- Kristof-Brown, A. L. Zimmerman, R. D. Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342
- 57- Kulwinder, S. (2011). Study Of Achievement Motivation In Relation To Academic Achievement Of Students, *Shared Seasoned International Journal Of Topical*, 1(2), 161-171.
- 58- Kumar, A. Priyadarshani, S. (2013). Workforce Management Practices: Evolution through, *International Journal of Human Resource Studies, India*, 3(4) 239-349
- 59- Lichtenstein, G. A. Lyons, Th. S. (2001). The Entrepreneurial Development System: Transforming Business Talent and Community Economies. *Economic Development Quarterly*, 15(1), 3-20
- 60- Litwak, E. Szelenyi, I. (1969). Primary Group Structures and Their Functions: Kin, Neighbors, and Friends, *American Sociological Review*, 34(4), 465-481

- 61- Loué, C. Laviolette, E. M. Bonnafous, B. M. (2008). L'entrepreneur à l'épreuve de ses compétences: Eléments de construction d'un référentiel en situation d'incubation. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 7(1), 63-83.
- 62- LOUÉ, Ch. Majdouline, I. (2015). Les compétences de l'entrepreneur marocain : validation quantitative d'un référentiel, *Revue internationale P.M.E*, 28(2), 159–189.
- 63- Lussier, R. N. (1996). Reasons Why Small Businesses Fail: And How To Avoid Failure, *The Entrepreneurial Executive*, Vol, 1(2).
- 64- Lynn, R. (1969). An achievement motivation questionnaire, *British Journal of Psychology*, 60 (4), 529–534.
- 65- Mandeno, M. (2023). The Thrill of the Unknown: The Benefits of Risk-Taking in Youth Development, *adventureworks*. Retriever from <https://www.adventureworks.co.nz/the-thrill-of-the-unknown-the-benefits-of-risk-taking-in-youth-development>
- 66- Marcin, W. Staniewskia, K. A. (2019). Entrepreneurial success and achievement motivation – A preliminary report on a validation study of the questionnaire of entrepreneurial success, *Journal of Business Research* 101 p: 433–440 <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.073>
- 67- Matthäus, U. (2006). Opportunity Identification and Exploitation: A Case Study of Three Swiss-Based Software Companies, Doctor of Business Administration, University of St. Gallen Graduate School of Business Administration, Economics, *Law and Social Sciences* (HSG), P: 01
- 68- Matthew T. (2023). Factors Associated With Risk-Taking Behaviors, *very wellmind*, Retriever from <https://www.verywellmind.com/risk-taking-2797384>
- 69- McCauley, D.P. Kuhnert, K.W. (1992). A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management. *Public Adm. Q*16, 265–284.
- 70- McFetridge, D. G. (1995). La compétitivité: notions et mesures, Ottawa - Ontario : Industrie Canada. Document hors sérieN° 5, avril 1995. Available from: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.570791/publication.html>
- 71- Michael, S. (2008). Entrepreneurial Failure: The Case of Franchisees, *Journal of Small Business Management*, Vol 46(1), pp. 73–90.
- 72- Ming, M. Ch. Zhang, X. (2008). Family and motivation effects on mathematics achievement: Analyses of students in 41 countries , *Learning and Instruction*, 18(4), 321-336
- 73- Ministère de l'Industrie, (2021), Bulletin d'information Statistique de la PME, Edition Mars 2022, N°40, 28-30
- 74- Mohamadi, E. Banaderakhshan, H. Borhani, F. Hoseinabadi, F. M. (2015). Factors Affecting Achievement Motivation In Nursing Students: A cross-sectional study, 4 (2), 60-67.

- 75- Naldi, L. Nordqvist, M. Sjöberg, K. Wiklund, J. (2007). Entrepreneurial Orientation, Risk Taking, and Performance in Family Firms, *Family Business Review*, vol. XX (1).
- 76- Neha, A. Shobhna J. (2009). Influence of Parents' Education on Achievement Motivation of Adolescents, *Indian Journal Social Science Researches*, 6(1), 72-79.
- 77- Palmer, S. Torgerson, D. J. (1999). Definitions of efficiency. Economics notes, 318(7191), doi: 10.1136/bmj.318.7191.1136 p 1136.
- 78- Pennetta, S., Anglani, F. and Mathews, S. (2023), "Navigating through entrepreneurial skills, competencies and capabilities: a systematic literature review and the development of the entrepreneurial ability model", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JEEE-09-2022-0257>
- 79- Pierre, V. (2017). Creativity and Innovation Management Organized Chaos , *Revue heflo*, Retriever from <https://www.heflo.com/blog/business-management/creativity-innovation-management/> .
- 80- Prasetyo, P. Eko. (2021). The Role of MSME on Unemployment in Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 2519–2525. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i13.8944>.
- 81- Randerson, K. Fayolle, A. (2011). Management Entrepreneurial et Orientation Entrepreneuriale : *Deux concepts si différents, anagement & Avenir*, 9(39), 124-135 DOI: 10.3917/mav.039.0124
- 82- Rauch, A. Frese, M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success: *A general model and an overview of findings*, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 101-142.
- 83- Renato, F. Andreas P. Rui, M. Rieskamp, J. Hertwig, R. (2017). Risk preference shares the psychometric structure of major psychological traits, *Science Advances*, 3(10), 1-13
- 84- Rodica, P. Jenica, A. Mihai, P. Draghici. (2012). the importance of leadership in driving a strategic Lean Six Sigma management. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 58 187 – 196
- 85- Ronnie, L. McGhee, D. J. Ehrler, J. A. Buckhalt, C. Ph. (2012). The Relation between Five-Factor Personality Traits and Risk-Taking Behavior in Preadolescents, USA Auburn University, *31Clocktower Hill Research and Publishing Group Auburn*, 3(8), 558-561 .
- 86- Rosen, B. C. Roy D'A. (1959). the Psychosocial Origins of Achievement Motivation, *American Sociological Association*, 22(3), 185-218.
- 87- Sadeghi, M. P. Moghadam, A. Ahmadi S. M. Sadeghi, Kh, Parvizifard, A. (2016). Factors affecting students' academic motivation and achievement motivation in Kermanshah University of Medical Sciences. *Educ Res Med Sci*. 5(1), 24-28

- 88- Safari, A. Das, A. (2023). Entrepreneurial failure analysis using quality management approaches, *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 34(2), P: 235, DOI: 10.1080/14783363.2022.2043739
- 89- Schultz, M. F. (Juin 2017). L'innovation : une véritable poule aux œufs d'or. *Magazine De L'ompi* Retriever from https://www.wipo.int/wipo_magazine/ar/2017/03/article_0003.html
- 90- Sharma, R. (2013). The Family and Family Structure Classification Redefined for the Current Times, Delhi, India: *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 2(4)
- 91- Shaw K. Sørensen A. (2019). The Productivity Advantage of Serial Entrepreneurs. *ILR Review*, 72(5), 1047-1049.
- 92- Shifa, R. (2014). Effect of personality factor on achievement motivation, *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5 (1), 40-45.
- 93- Shrestha, S. K. (2002). Entrepreneurial Success: *An Overview*, *Management Scholars*, Vol, 1(1), p: 9-10.
- 94- Siagh, A. R. (Septembre 2003). Contribution Du Profil Entrepreneurial À La Réussite De L'entreprise Étude Empirique Du Cas Des Entrepreneurs D'ouargla, (Thèse De Magistère). Sciences De Gestion, Université D'ouargla.
- 95- Simon, H. (1979). Rational Decision Making in Business Organizations, *American Economic Review*, 69 (4), 493-513.
- 96- Slovic, P. (2010). La psychologie du risque, de la santé et de la société, *Université de São Paulo, Brésil* 19(4), 731-747.
- 97- Slovic, P. Fischhoff, B. Lichtenstein, S. (1982). Why Study Risk Perception, *Risk Analysis*, 2(2), 83-93.
- 98- Smith, R. L. (2015). A Contextual Measure of Achievement Motivation Significance for Research in Counseling, *ACA knowledge center*, Article 14.
- 99- Sobell, L.C. Sobell, M.B. Buchan, G. Cleland, P.A. Fedoroff, I. Leo, G.I. (1996). The reliability of the Timeline Follow back method applied to drug, cigarette, and cannabis use. New York: *Paper presented at the 30th Annual Meeting of the Association for Advancement of Behavior Therapy*.
- 100- Solobutina, M. Nesterova, M. (2019). Teachers' Professional Development The Components of Achievement Motivation, V International Forum on Teacher Education, Kazan Russia: *Kazan Federal University*, 653-663. doi:10.3897/ap.1.e0619
- 101- Song, I.-s. Hattie, J. (1984). Home environment, self-concept, and academic achievement: A causal modeling approach. *Journal of Educational Psychology*, 76(6), 1269–1281. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.76.6.1269>

- 102- Steinmayr, R. Spinath, B. (2009). The importance of motivation as a predictor of school achievement, *Learning and Individual Differences*, 19(1), 80-90.
- 103- Stuetzer, M. Audretsch, D. B. Obschonka, M. Gosling, S. D. Rentfrow, P. Potter, J. (2018). Entrepreneurship Culture, *Knowledge Spillovers, and the Growth of Regions*, *Regional Studies*, 52(5), 603-618
- 104- Thornhill, S. Amit, R. (2003). Learning About Failure: Bankruptcy, Firm Age, and the Resource-Based View , Richard Ivey School of Business, University of Western Ontario https://www.researchgate.net/publication/228451708_Learning_About_Failure_Bankruptcy_Firm_Age_and_the_Resource-Based_View
- 105- Vijay, K. P. Singh, D. (2023). Soft Skills: A Key to Success, *International Journal of Novel Research and Development*, 8(10), 875- 880
- 106- Vittorio, P. M. Smith, J. E. P. (2017). From Creativity To Innovation The Social Network Drivers Of The Four Phases Of The Idea Journey, *Academy Of Management Review*, 42(1), 53–79.
- 107- Wei, J. Chen, Y. Zhang, J. Gong, Y. (2019). Research on Factors Affecting the Entrepreneurial Learning From Failure: An Interpretive Structure Model, *Frontiers in Psychology*, Vol 10 (1304), P: 01, doi: 10.3389/fpsyg.2019.01304
- 108- Weiner, B. (1967). The Experimental Study of Achievement Motivation, *the bulletin of the national association of secondary school principals*, vol 51(323).
- 109- Weiner, B. Andy, k. (1970). An Attributional Analysis Of Achievement Motivation, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 15(1), 1-20.
- 110- Wiklund, J. H. Patzelt, D. Shepherd A. (2009). Building an integrative model of small business growth , *Small Bus Econ* 32, p: 351–374, DOI: 10.1007/s11187-007-9084-8
- 111- Winter, G. D. (2010). Why Achievement Motivation Predicts Success in Business but Failure in Politics: *The Importance of Personal Control*, 78(6) 1637-1668.
- 112- Zafir, M. Makhbul, F. M. H. (2011). Entrepreneurial Success: An Exploratory Study among Entrepreneurs, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6(1).
- 113- Zelin, A. I. Oliver, J. Doverspike, D. Show Chau S. Bynum, B. Poteet, M. L. (2015). Identifying the Competencies, Critical Experiences, and Career Paths of I-O Psychologists: Academia. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 52(3), 149-157.
- 114- Zhang, X. Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation and creative process engagement. *Acad. Manag.* 53, 107–128

- 115- Zhao, w. Y. Wang, J. Jian-li Qiao, Wen-jie Chen, Pan Yang, Tong Xiao, Jian-hong Yang. (2016). Numerical simulation study of organic nonvolatile memory with polysilicon floating gate, Chinese Physics B 25(6) :067102 DOI: 10.1088/1674-1056/25/6/067102

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البليدة 2 – لونيس علي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الاستبيان

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

- د . ربح الله عبد القادر

● الأوس هادي

السيد (ة) : صاحب المؤسسة .

في إطار إعداد دراسة علمية تحت عنوان " محددات نجاح اصحاب المؤسسات المصغرة المستفيدين من دعم اجهزة الدولة – دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الناجحة والفاشلة " نرجو مذكّم المساعدة في الإجابة على هذا الاستبيان مع العلم أنه لا توجد إجابة خاطئة أو إجابة صحيحة و إنما يتم استخدام إجاباتكم لدراسة علمية بحتة، سيتم التعامل مع المعلومات التي تم الحصول عليها هنا بسرية تامة. لن يتم ذكر إسمكم أو إسم شركتكم في أي مستند بناءً على هذا الاستبيان.

معلومات شخصية :

1. الولاية.....
2. الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى
3. السن:
4. المستوى التعليمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ تعليم محلي ☐ جامعي ☐ ما بعد التخرج
5. الحالة العائلية: ☐ أعزب ☐ متزوج/متزوجة ☐ مطلق/مطلقة ☐ أرمل/أرملة
6. الوضع المهني: ☐ كنت أعمل ☐ كنت بدون عمل ☐ امرأة مأكنة في البيت ☐ أدير ☐ آخر
7. اليات الدعم التي استفدت منها : ☐ ANSEJ ☐ ANAD ☐ CNAC ☐ ANGEM

II. النجاح :

الرقم	السؤال	كُلّها	أغلبها	نصفها	أقل من نصفها	أبدا
1	وضعية ديوني مع البنك مسددة					
2	وضعية مؤسستي مع الضرائب محينة					
3	وضعية مؤسستي مع صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الاجراء محينة					
4	وضعية ديوني مع وكالة الدعم مسددة					
5	قمت بصرف مداخليل مؤسستي في إنجاز عدة التزامات اخرى (زواج ، بناء سكن ، شراء سيارة ،عناية صحية ...)					
6	قمت بالرفع في عدد عمال مصالح مؤسستي					
7	ميزانيات مؤسستي ارتفع					

III. المحددات :

نرجو منكم وضع علامة (x) أمام العبارة التي تناسب مع موقفكم

استئلة الاستبيان	موافق جد	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق جدا
المحددات النفسية					
بنود حول الابداع والابتكار					
1					تفكيري الابداعي هو من دفعني لاختيار هذا النشاط
2					تفكيري المبدع اهلي لإنشاء مؤسستي الخاصة
3					لدى افكار مبتكرة تتعلق باحداث تغيرات حول منتوجاتي .
4					اعتمد علي اساليب جديدة في التسويق
5					لدي مخطط بحمل أفكار جديدة لتوسيع مشروعني في المستقبل
بنود حول الدافعية للإنجاز					
6					لدى حماس كبير لاقام اي عمل اقوم به
7					نجاحني في عملي هدف اساسي اسعى الى انجازه
8					عندما تواجهني بعض الصعوبات اثناء عملي فاني افقد دافعتي وحماسي لانجازه
9					اعتمد علي التحفيز الذاتي في تسيير المؤسسة
10					أخصص جزء من وقت فراغي للتفكير في بعض الامور الهامة المتعلقة بانجازي لعمل ما
بنود حول سلوك المخاطرة					
11					لا يخيفني الفشل في تسيير المؤسسة
12					اسعى الى تجسيد افكاري في مجال إنشاء المؤسسات مهما كانت خطيرة
13					من طبيعتي حب التحدي وخلق اشياء غير معتادة
14					احب مواجهة الصعوبات التي تعترضني في تسيير المؤسسة حتى اجد لها الحلول المناسبة
15					من الطبيعي ان اكون مجازفا او جريئا لتحقيق نتائج افضل لصالح مؤسستي
بنود حول المواقف والاتجاهات					
16					اتفاعل بإيجاب مع مايحدث في مؤسستي من تغيرات
17					من اجل نجاح مؤسستي يمكنني تقبل كل ردود فعل زبائني
18					أعتقد أن منصب عمل قار افضل من تسيير مؤسسة
19					لا اتقبل التعامل السيء من طرف عملائي

20	من اسباب انشاء مؤسستي هو تجسيد افكاري في مجال انشاء المؤسسات				
المحددات الشخصية					
بنود حول القدرات والامكانيات					
21	لدي القدرة علي استباق المشكلات التي لها علاقة بمؤسستي				
22	أنا قادرا على تسيير المؤسسة بشكل فعال من دون مساعدة أحد				
23	لدى كفاءات اللازمة لتحقيق النجاح والرفي بمؤسستي				
24	قدراتي وامكانياتي هي التي اهلتي لانشاء مشروعى هذا				
بنود حول الثقافة المقاولاتية					
25	لدى ثقافة مقاولاتية تؤهلني لتحقيق النجاح لمؤسستي				
26	لدى المام كبير بالمقاولات المشابهة لمؤسستي				
27	أنا مطلع على أنماط التسيير المعتمدة في ارقى الشركات العالمية				
28	لدي ثقافة مقاولاتية واسعة حول المقاولات التي تنشط في مجال تخصصي				
29	انشأت مشروعى بناءا على ثقافتي الواسعة التي اكتسبتها				
بنود حول القيادة					
30	عندما تواجهني مواقف صعبة اتخذ القرار الذي اعتقد انه صحيح دون تردد				
31	احدد اهداف للمؤسسة اناك من انها طموحة ولها اجال				
32	كثيرا ما يستشيرني الشباب الاخرين (أو اصحاب المؤسسة,,,,) عندما تواجههم مشكلات او صعوبات في التسيير				
33	يمكنني تسيير الضغوط التي تعترضني اثناء تسيير المؤسسة				
34	اقوم بتحديد الاهداف الخاصة بمؤسستي				
35	يمكن أن تكون مؤسستي رائدة في مجال حسن التسيير مستقبلا				
بنود حول الاتصالية التسويقية					
36	ليس هناك اشكال مشابهة لمنوجاتي .				
37	لدى علامة خاصة بمنتوجاتي .				
38	منتوجاتي معروفة في السوق بجودتها				
39	لدى شبكة اتصال جيدة تؤهلني للاستمرار في مشروعى				
40	لدي معلومات بكل المنتجات في نفس مجال اختصاصي				
41	اجتهد في البحث عن طرق اشهار جديدة وفريدة				
42	اعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التسويق				
المحددات الاقتصادية					

بنود حول الامكانيات المالية					
43	لدى الامكانيات مالية اضافية لتحقيق المزيد من الاستثمارات				
44	ادخر جزء من المال لاي طارئ يكمن ان يواجه مؤسستي				
45	قمت بتسديد كل القروض المالية التي اقترضتها				
46	القرض الذي على عاتقي لا يعيقني				
47	يمكنني ان اسدد قرضي بسهولة				
بنود حول المناخ الاقتصادي					
48	اعمل في مناخ اقتصادي ملائم				
49	المناخ الاقتصادي الذي انشط فيه يحفزني للمزيد من الاستثمار				
50	مؤسستي رائدة حتي عند الركود الاقتصادي				
بنود حول القدرة التنافسية					
51	لا اميل للتنافس مع الاخرين				
52	لا يعيقني منافسة المؤسسات الاخرى لي				
53	منتوجاتي تنافس المنتوجات المستوردة				
بنود حول القدرة البشرية العاملة					
54	ليس لدى نقص في اليد العاملة				
55	لا يوجد يد عاملة مؤهلة تساعدني لتوسعة مشروعي				
56	اجد صعوبة في المحافظة على اليد العاملة				
المحددات الاجتماعية					
بنود حول المحيط الاجتماعي					
57	كثيرا ما يساعدني اصدقائي في اشغال لها علاقة بمؤسستي				
58	القي الكثير من الدعم من جيرانني				
59	المحيط الذي انشط فيه يحفزني علي المزيد من النشاط أو الانتاج				
60	المحيط الذي اعيش فيه يضايقني ويهدد استمرار مؤسستي				
بنود حول المحيط العائلي					
61	القي الكثير من الدعم من عائلتي				
62	افكاري مستوحاة من افراد عائلتي				
63	عائلتي تحفزني لتطوير مشروعي				
64	مؤسستي تعتبر مؤسسة عائلية				
65	نشاط مؤسستي هو امتداد لنشاط مؤسسة العائلة				