



جامعة وهران 2

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس و الأرتوفونيا

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم

تخصص التنمية البشرية و فعالية الأداءات

المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لدى الشباب في إنشاء مؤسسة

(دراسة ميدانية بمركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بوهران)

من إعداد الطالب:

سنوساوي عكاشة بشير

أعضاء لجنة المناقشة:

جامعة وهران 2	رئيسا	أ.د تيغزة أمحمد
جامعة وهران 2	مقررا	أ.د غيات بوفلجة
جامعة وهران 2	مقررة مساعدة	أ.د بزاید نجاه
جامعة وهران 2	مناقشا	أ.د بن طاهر بشير
جامعة وهران 2	مناقشا	أ.د مقدّم سهيل

السنة الجامعية: 2014/2015

الإهداء

إلى من قال فيهما الرحمن ”وَقُلْ رَبِّ ارْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا“

اللذان لو لا دعمهما المعنوي لما أنجزت هذا العمل.

كلمة الشكر

إنني لأسجد لله سبحانه وتعالى حمداً وإجلالاً وتعظيماً على أن وفقني وأعانني على إتمام هذه الرسالة.

يقول الرسول صلى الله عليه وسلم "من أسدى إليكم معروفاً فكافئوه فان لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا له حتى تروا إنكم قد كافأتموه".

أشكر أستاذي الفاضل رئيس مشروع التنمية البشرية و فعالية الأداءات الأستاذ " غيات بوفلجة" له مني تحية احترام وشكر وامتنان، عرفاناً بعبائته وتوجيهاته التي لم يبخل بها عليّ في سبيل إتمام هذه الدراسة كمشرف، و أشكر كذلك الأستاذة " بزايد نجاة " كمشرفة مساعدة التي أنبتت فيا الثقة بالنفس و روح المثابرة في الدراسة، و أشكر كذلك جميع أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا لجامعة وهران و جميع الزملاء الذين ساهموا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل. و الشكر الجزيل لكل من ساعدني و قدّم لي جميع التسهيلات و الأفكار و المعلومات على مستوى مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (centre de facilitation des PME) السيد المدير "حدو عبد الرزاق"، و أخصّ ذكر الأنسة "سبع أمينة " و "بلهوارى عامرية". و جميع الموارد البشرية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) بالأخص عمال مكتب الاستقبال. و مديرة مشنلة المؤسسات (PÉPinière des entreprises) السيّدة "مالطي".

و يمتدّ شكري لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه البحث العلمي راجي من الله العلي العظيم أن يوفق الجميع لما يحبه و يرضاه إنّه قريب مجيب دعوة الداعي ، و الحمد لله رب العالمين.

الباحث

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن القدرات المقاولاتية لدى الشباب و الفروق بين مستوياتها على مختلف المجموعات فيما يخص البيانات الفردية و الرغبة في إنشاء مؤسسة من خلال المتغيرات المدروسة على عينة من الشباب المقبلين على المراكز محل الدراسة بولاية وهران و الكشف عن الفروق بينهم. استعمل الباحث كأداة الاستبيان الخاص بقياس المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لإبراز ما يفرق بينهم من خلال: الإيجابية و الثقة بالنفس، القدرة على التعلم و الإبداع، التميز بالخصائص القيادية، الإنضباط و الصرامة في العمل، الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب. واعتمدت الدراسة على عينة (157) فرد من شباب ولاية وهران من مختلف الجنسين و من مختلف المستويات و التخصصات، وقد تم جمع البيانات و تحليلها واختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20) ومن جهة أخرى المقابلة نصف المقننة مع الشباب الذي نجح في إنشاء مؤسسته و أتم سنة عمل، بغرض قياس القدرات السابق ذكرها و البحث عن قدرات أخرى تتماشى مع المحيط الخارجي و النتائج المتحصل عليها هي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين العزّاب و المتزوجين من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الجامعي من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف ميادين عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف الحالة المهنية للشباب من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
- يوجد فرق دال إحصائية بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث مؤشّر الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسسة من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

Résumer de l'étude :

Cette étude vise à révéler les capacités entrepreneuriales des jeunes et les différences entre les niveaux de différents groupes, par rapport aux données individuelles ainsi que l'envie de créer une entreprise, à travers les variables étudiées sur un échantillon des jeunes qui fréquentent les centres concernées de la wilaya d'Oran, cette recherche a pour objectif de détecter les différences entre eux. Le chercheur a utilisé un questionnaire pour mesurer les indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales ce qui les divise par: la positivité et la confiance en soi, la capacité d'apprentissage et de la créativité, les caractéristiques du leadership, la discipline et la rigueur dans le travail, l'envie de l'excellence et de défier les difficultés. L'étude s'est appuyée sur un échantillon de (157) personnes d'Oran des deux sexes et de différents niveaux et disciplines. Les données recueillies ont été analysées et tester par des hypothèses en utilisant le programme des statistiques des sciences sociales (SPSS 20). D'autre part, le chercheur a mené (5) cinq entretiens avec des jeunes qui ont réussi à créer leurs propres entreprises et compléter une année de travail, dans le but de mesurer les capacités précédentes et rechercher d'autres capacités liées à l'environnement extérieur et les principaux résultats sont les suivants:

- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives entre les hommes et les femmes en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives entre les jeunes âgés de 30 ans et moins, et les jeunes âgés de 31 ans et plus en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives entre les célibataires et les mariés en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives entre les jeunes avec un niveau d'études scolaire, et entre les jeunes avec un niveau d'études universitaire en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives selon les domaines de travail des parents en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives selon le statut professionnel des jeunes en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.
- Il existe une différence statistiquement significatives entre les personnes qui ont subi une formation professionnelle et les personnes qui n'ont pas subi une formation en termes de l'envie de l'excellence et de défier les difficultés.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les personnes avec une envie de créer une entreprise et des personnes sans envie de la créer en termes d'indicateurs psychologiques des capacités entrepreneuriales.

محتويات الدراسة

ب	الإهداء
ج	كلمة الشكر
د	ملخص الدراسة
هـ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الأشكال
ي	قائمة الجداول

الفصل الأول: تقديم البحث

01	مقدمة
03	1 - إشكالية البحث
04	2 - فرضيات الدراسة
05	3 - أهمية الدراسة وأهدافها
05	4 - حدود الدراسة
05	5 - صعوبات البحث
06	6 - التعاريف الإجرائية
07	7 - الدراسات السابقة

الفصل الثاني : المؤشرات النفسية للقدرة المقاولاتية

تمهيد

09	1. مفهوم المقاول
12	2. ماهية المقاولاتية
13	3. المؤشرات النفسية للمقاول
26	4. المهارات الإدارية للمقاول
30	5. سمات المدير الكفاء
30	خلاصة الفصل

الفصل الثالث : المؤسسة

تمهيد

- 1 تعريف المؤسسة 32
- 2 التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية 33
- 3 أنواع المؤسسات 34
- 4 أهداف المؤسسة 37
- 5 المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 38
- 6 أهمّ هيئات دعم المقاولاتية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ... 53
- خلاصة الفصل 60

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تمهيد

- 1 دواعي الدراسة الاستطلاعية 62
- 2 المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية 62
- 3 أدوات الدراسة الاستطلاعية 62
- 4 الخصائص السيكومترية لأداة البحث 64
- 5 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية 70

ثانياً: الدراسة الأساسية:

تمهيد

- 1 عينة الدراسة الأساسية و مجالها الجغرافي 73
- 2 هوامضات عينة الدراسة الأساسية 74
- 3 أداة الدراسة الأساسية 76
- 4 أساليب التحليل الإحصائي 76

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: عرض نتائج الفرضيات

78	1 عرض نتائج الفرضية العامة
79	التحليل العاملي
81	2 عرض نتائج الفرضيات الفرعية
97	3 عرض نتائج المقابلات

ثانياً: مناقشة النتائج

118	1- مناقشة النتائج
126	2- توصيات الدراسة
127	3- آفاق الدراسة
127	خاتمة
128	قائمة المراجع

الملاحق

135	- الملحق رقم (1) استبيان الدراسة
137	- الملحق رقم (2) دليل المقابلة
139	- الملحق رقم (3) مستويات القدرات المقاولاتية حسب المقابلة
140	- الملحق رقم (4) مراسيم قانونية

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	متطلبات القيادة الناجحة	17
2	المهارات الأساسية التي يحتاجها مدير المشروع	29
3	ماهية المؤسسة	33
4	مراحل اختيار تنفيذ أو رفض مشروع إنشاء المؤسسة	39
5	سيورة القرار الاستثماري لإنشاء مشروع	45
6	متوسّطات القدرات المقاولاتية لدى الشباب	79
7	متوسّطات القدرات المقاولاتية للذكور و الإناث	81
8	متوسّطات القدرات المقاولاتية للشباب أصحاب 30 سنة و أقلّ و الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر	83
9	متوسّطات القدرات المقاولاتية للعزّاب و المتزوجين	85
10	متوسّطات القدرات المقاولاتية لأصحاب المستوى الأساسي و أصحاب المستوى الجامعي.	87
11	متوسّطات القدرات المقاولاتية لمختلف ميادين عمل الأولياء	90
12	متوسّطات القدرات المقاولاتية لمختلف فئات الحالة المهنية.	92
13	متوسّطات القدرات المقاولاتية للمكوّنين و غير المكوّنين	93
14	يبين اختبار (ت) لقياس الفروق بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة من حيث أبعاد الدراسة	95

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
22	الفرق بين القيادة و الرئاسة	1
48	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشئة من سنة 1997 إلى سنة 2011	2
63	أبعاد الاستبيان	3
64	التعديلات المنجزة على مستوى الاستمارة	4
65	معاملات الارتباط بين فقرات بعد الإيجاب و الثقة بالنفس و الدرجة الكلية للبعد	5
66	معاملات الارتباط بين فقرات بعد القدرة على التعلم و الإبداع و الدرجة الكلية للبعد	6
67	معاملات الارتباط بين فقرات بعد التميز بالخصائص القيادية و الدرجة الكلية للبعد	7
68	معاملات الارتباط بين فقرات بعد الإنضباط و الصرامة في العمل و الدرجة الكلية للبعد	8
69	معاملات الارتباط بين فقرات بعد الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب و الدرجة الكلية للبعد	9
70	معاملات الارتباط بين بعد أبعاد الدراسة و الدرجة الكلية	10
70	معامل الثبات ألفا كرونباخ	11
71	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الهيئات الفرديّة	12
74	خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الهيئات الفرديّة	13
79	المتوسط و الانحراف المعياري لجميع أبعاد الدراسة	14
80	مصفوفة المكونات بعد التدوير بطريقة الفاريمكس (التحليل العاملي)	15
81	إختبار (ت) لقياس الفروق بين الذكور و الإناث من حيث أبعاد الدراسة	16
83	الفروق بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث أبعاد الدراسة	17
85	إختبار (ت) لقياس الفروق بين الشباب العزاب و المتزوجين من حيث أبعاد الدراسة	18
87	إختبار (ت) لقياس لقياس الفروق بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و بين ذوي المستوى الدراسي الجامعي من حيث أبعاد الدراسة	19
89	إختبار (ف) لقياس الفروق بين ميدان عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية	20
91	إختبار (ف) لقياس الفروق بين الحالة المهنية من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية	21
93	إختبار (ت) لقياس الفروق بين الشباب بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث أبعاد الدراسة	22
95	إختبار (ت) لقياس الفروق بين الذين يرغبون في إنشاء مؤسسة و بين الذين لا يرغبون في إنشاء مؤسسة من حيث جميع أبعاد الدراسة	23
100	نتائج المقابلة رقم 1	24
104	نتائج المقابلة رقم 2	25
107	نتائج المقابلة رقم 3	26
112	نتائج المقابلة رقم 4	27
116	نتائج المقابلة رقم 5	28

الفصل الأول

تقديم البحث

- مقدمة :

في إطار تحديات النظام الاقتصادي العالمي و ما يعرفه من تحولات على أكثر من صعيد أوضحت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رافدا حقيقيا للتنمية ، باعتبارها قطاعا منتجا للثروة و فضاء احيويا لخلق فرص العمل، و بالتالي فهي وسيلة اقتصادية و غاية اجتماعية، فينبغي عليها أن تأخذ على عاتقها الأعباء الناتجة عن البحث عن موقع جديد ضمن خريطة الاقتصاد العالمي الجديد، كلها عوامل أدت بالمؤسسة المعاصرة بمختلف تخصصاته إلى البحث على من يقودها نحو النجاح لكن قبل ذلك لابد من إنشاءها و يعتبر هذا الأخير حجر الأساس للانطلاق و الاستمرارية، إذ يعتبر المورد البشري العنصر الأكثر أهمية في المؤسسة، حيث أنه من أهم التغيرات الجذرية التي أحدثتها التوجهات الفكرية المعاصرة على مفهوم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هو المفاول، نظرا لأهميته الفائقة و قدرته على المساهمة إيجابياً أو سلبياً في بناء المؤسسة و نجاحها، وبناء على ما سبق ذكره فإن إنشاء المؤسسات في عصرنا الحالي مرهون بعدة عوامل و متغيرات و الهيآت المعنية تعمل على الأخذ بعين الاعتبار كل هذه الأمور من خلال التغيير و التطوير المستمر لأنظمتها، والتشخيص المستمر لذلك .

وعلى هذا النحو جاء القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ليعطي حولا للعديد من المشاكل التي تعرفها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بوضعه لمجموعة من الآليات التنظيمية التي من شأنها اتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل تشجيع و دعم وترقية هذه المؤسسات، كما أنّ إنشاء مراكز التسهيل، و مشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من شأنه أن يشكّل محورا يساهم في تشجيع إنشاء مؤسسات، و من المؤكد أنّ آليات الدّعم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لها أهمية كبرى في المرافقة، وتمويل هذه المؤسسات بما يلزمها لإنشائها ولضمان إستمراريتها.

لقد اختار الباحث مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية وهران (Centre de facilitation des P.M.E)، كأول ميدان لإجراء الدراسة الاستطلاعية، و تليه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) ومشتلة المؤسسات (Pépinère d'entreprise) والوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (A.N.E.M) في الدّراسة الأساسيّة، و تمّ جمع عينة (157) فرد من الشّباب المقبلين على

هذه المراكز و في الأخير الخمس مقابلات مع الشباب أصحاب المؤسسات. وقد تناول الباحث هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت على أربعة فصول حيث:

تطرق الباحث في الفصل الأول إلى تقديم البحث، و احتوى على مقدمة و إشكالية البحث و تساؤلاته، ثم الفرضيات التي بني عليها البحث، و أهميته والأهداف التي يصبو إليها البحث، و الدراسات السابقة بالإضافة إلى تحديد التعاريف الإجرائية للمصطلحات، وكذا ذكر الصعوبات التي واجهت الباحث أثناء إجراء الدراسة.

أما في الفصل الثاني تطرق الباحث فيه إلى مفهوم المقاولاتية و الجانب النفسي للمقاول من المميزات الشخصية و المهارات التي يجب توفرها فيه و التي يجب أن يمتلكها المقاول.

أما بالنسبة للفصل الثالث فقد تضمن جانب المؤسسة و آليات الدعم لإنشائها و مرافقتها فقد احتوى على تعريف المؤسسة و التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية مروراً بأنواع المؤسسات وأهدافها ثم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر و مراحل تطورها و خصائصها و أهميتها، بعد ذلك إيضاح واقع و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أهم هيئات دعم المقاولاتية و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

ثم الفصل الرابع الذي احتوى على منهجية الدراسة الميدانية وفيه: أولاً الدراسة الاستطلاعية و كل ما تحتويه من دواعي الدراسة الاستطلاعية، و المجال الجغرافي لها، بالإضافة إلى وسائل الدراسة الاستطلاعية و صدقها وثباتها. ثانياً الدراسة الأساسية والتي تحتوي على عينة الدراسة الأساسية و مدة إجرائها و خصائص العينة، ثم أدواتها، والأساليب الإحصائية المستعملة. أما الفصل الأخير فقد احتوى على عرض نتائج الدراسة، ثم مناقشتها، ويلي ذلك تقديم توصيات و اقتراحات الدراسة، وختاماً بخاتمة عامة للبحث.

1. إشكالية البحث:

في ظلّ التطوّرات الراهنة، كثيرا ما يطمح الشاب الجزائري لإنشاء مؤسسة خاصّة به، إلا أن هذا النوع من المشاريع يحتاج صفات وقدرات ذات طابع خاص من أجل النّجاح في إنشاءه، وعلى ضوء هذا تم طرح التساؤل التالي:
الإشكالية الأولى:

- ما مدى وجود المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة لدى الشّباب؟
الإشكالية الثانية:

- هل توجد فروق دالة إحصائيا بين مختلف البيانات الفرديّة لدى الشّباب من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية في إنشاء مؤسّسة؟
وعليه تم طرح الأسئلة الفرعيّة للإشكالية الثانية:

1. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين الذّكور و الإناث من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية لصالح الذكور؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين الشّباب أصحاب 30 سنة و أقلّ و بين الشّباب أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين العزّاب و المتزوّجين من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية لصالح العزّاب؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين الشّباب ذوي المستوى الدّراسي الأساسيّ بين الشّباب ذوي المستوى الدّراسي الجامعي من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية لصالح الجامعيين؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائيا باختلاف ميادين عمل الأولياء من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية؟
6. هل توجد فروق دالة إحصائيا باختلاف الحالة المهنيّة للشّباب من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية؟
7. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين المكوّنين مهنيا و غير المكوّنين من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية؟
8. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين الراغبين وغير الراغبين في إنشاء مؤسّسة من حيث المؤشّرات النفسيّة للقدرات المقاولاتية؟

2. فرضيات البحث:

انطلاقاً من الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى:

- يتميز الشباب الجزائري بقدرات مقاولاتية متوسطة.

الفرضية الثانية:

- توجد فروق دالة إحصائية بين مختلف البيانات الفردية لدى الشباب من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية في إنشاء مؤسسة.

- الفرضيات الفرعية:

1. توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح الذكور .

2. توجد فروق دالة إحصائية بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

3. توجد فروق دالة إحصائية بين العزّاب و المتروّجين من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح العزّاب.

4. توجد فروق دالة إحصائية بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الجامعي من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح الجامعيين.

5. توجد فروق دالة إحصائية باختلاف ميادين عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

6. توجد فروق دالة إحصائية باختلاف الحالة المهنية للشباب من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

7. توجد فروق دالة إحصائية بين المكوّنين مهنيا و غير المكوّنين من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

8. توجد فروق دالة إحصائية بين الراغبين وغير الراغبين في إنشاء مؤسسة من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

3. أهمية الدراسة وأهدافها:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:

- التعرف على المميزات النفسية للشخص المقاول .

تكمّن أهمية الدراسة أيضاً في كونها تعرفنا على آليات الدعم الحكومية لأصحاب المشاريع المقاولاتية.

- إثراء المكتبات الجامعية وغيرها بحيث يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة مرجعاً للباحثين والطلاب فيما بعد و بداية لدراسات أخرى في نفس الميدان.

وتتمثل أهم أهداف الدراسة في ما يلي:

- التعرف على الفروق فيما يخص القدرات المقاولاتية لدى الشباب.

محاولة استخلاص توصيات للمرافقة النفسية للشباب الراغب في إنشاء مؤسسة.

4. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في ما يلي:

- الحد المكاني: مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة (Centre de facilitation des P.M.E)،

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J)، مشثلة المؤسسات (Pépinière des entreprises)

و الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية وهران (A.N.E.M)

- الحد الزمني: حوالي ستة أشهر.

- الحد البشري: الشباب المقبل على المؤسسات محل الدراسة.

5. صعوبات البحث:

- نقص المراجع باللغة العربية في الجانب النفسي للمقاول.

- عدم السماح للباحث بالدخول على مستوى إدارة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و ت

الاستمارة، و مع ذلك تمّ تقزيعها في قاعة الانتظار.

- نقص أفراد العينة، أي الشباب حاملي المشاريع في الفترة الصيفية، خاصة في فترة العطل السنوية.

- ضرورة شرح وتبسيط محتوى الإستثمار فردياً خاصة لأصحاب المستوى الدراسي الأساسي.
- رفض الإجابة على محتويات الإستثمار من طرف بعض الأفراد.
- صعوبة تقسيم الإستثمار على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لكثرة المقبلين عليها في طابورات.
- نقص الشباب المقبلين على مستوى مشتلة المؤسسات.

6. التعاريف الإجرائية :

- (1) المؤشرات النفسية: هي مجموعة من الأبعاد النفسية نقيسها من خلال درجات يتحصل عليها الفرد بعد التقييم الذاتي.
- (2) الإيجابية و الثقة بالنفس: هي الطموح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل وثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.
- (3) القدرة على التعلم و الإبداع: هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغيرات.
- (4) التميز بالخصائص القيادية: هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين .
- (5) الإنضباط و الصرامة في العمل: الجدية و تحمل الصعاب و الصرامة ومتابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و تثمين الوقت.
- (6) الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب: هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف ومواجهة المصاعب و العقبات.
- (7) المقاول هو الشخص الذي يتّسم بعدة خاصيات و مهارات ولديه المبادرة بالبحث ع ن كلّ ما هو جديد على مستوى المنتجات و الخدمات و الابتكارات.
- (8) المهارة نقصد بها مستوى الإجادة و الإتقان لأنماط معينة من التصرفات و العادات السلوكية التي يتطلبها أداء ذلك العمل.

7. الدّراسات السابقة:

- أ. دراسة أحمد يعقوب (1997): يؤكّد الباحث أن قبل 1988 لم يكن من السّهل تحديد الجوانب البسيكوسوسيولوجية للمقاول الجزائري، و درس خصائص المقاولين الجدد و نشاطهم الاقتصادي و كحوصلة استنتج خاصة التفرّد لدى المقاولين الجدد، و الارتباط بين مستقبل البلاد والمؤسسة الخاصّة.
- ب. دراسة "هرنداز" (Hernandez,2008) : هذه الدّراسة ركّزت على المقاومة من جانب التّغيير حيث درست موضوع المقاومة كسيرورة للتغيير التنظيمي، والذي استنتجت أن المقاومة تستطيع المقاومة و الصّمود في ظلّ التّغييرات.
- ج. دراسة معلوي وآخرون (Malaoui et al, 2012): تؤكّد الدراسة التي درست عيّنة من الشباب الفنلندي حول موضوع تأثير السنّ في الرغبة المقاولاتيّة و التي كانت أهم استنتاج فيها أن الأفراد الأكبر من 40 سنة لا يملكون رغبة عالية تؤهلهم للدخول في عالم المقاولاتيّة.
- د. دراسة بوعلام عليوات (Aliouat, 2013): لقد أجرى الباحث هذه الدّراسة التي تدور حول المقاومة في الجزائر في ظلّ غياب توجيه شامل، و التي أ سرفت على شرح مقارنة التّمسك بالتقاليد في دراسة الفعل المقاولاتي في محيط معارض.
- هـ. دراسة "جيغود" و آخرون (Giraud et al, 2014): التي درست موضوع معايير الوظيفة في تحدّيات المقاومة الذاتية و المؤسسات الفرديّة الصّغيرة، للتعرف على أهم العناصر المتدخّلة في ذلك على مستوى فرنسا و البرازيل و التي خرجت بتدخّل عنصر الاستثمار الاجتماعي، وسياسة الدّولة ، و الذاتية والاستقلالية.
- تنوّعت الدّراسات السابقة من حيث الإشكاليات و النتائج و الذي أفاد تنا أن الجانب النّفسي والاجتماعي و سلوكيات هؤلاء المقاولين، و المجال الاقتصادي والسياسي يلعب دورا كبيرا في النجاح المقاولاتي، و لهذا ينطرق هذا البحث لأهميّة العامل النّفسي في شخصية المقاول الجزائريّ.

الفصل الثاني

المؤشّرات النفسيّة للمقاول

تمهيد:

يعدّ مفهوم المقاول والمقاولاتية من المفاهيم المتطورة مع تغير الزمان و المكان، إذ أصبحت أغلب الدول تركّز على إنشاء مؤسسات باختلاف أنواعها وجعل أهدافها تلمس عدة مستويات في ظل عالم متغير يسوده التنافس، فالعامل البشري أي الشخص المقاول هو أهم عنصر في هذه الظاهرة، وعلى أساس هذا يركّز الباحث في هذا الفصل على مفهوم المقاول، ثم ماهية المقاولاتية، إلى إبراز أهم المؤشرات النفسية للمقاول، مروراً بأهم المهارات الواجب توفرها في هذا الأخير.

1. مفهوم المقاول:

في مفهوم المقاول وضّح خذري و عماري (2011) أنّ خلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم تطوّر وأصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمّل مخاطر اقتصادية أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة.

ويعتبر "ساي" (Say ، 1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة.

كما عرف "شوم بتر" (Chum Peter) في سنة (1950) المقاول، بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وبالتالي فوجود قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة، وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

وحسب كل من "جوليان و مارشسناي" (Marchesney & Julien) فهو الذي يتكفّل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحبّ حل المشاكل ويحبّ التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة.

غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع". (خذري و عماري، 2011، ص05).

أما فيما يخص خصائص المقاول في القرن الحادي والعشرين، تتمثل في ستة عناصر أساسية وهي: الاكتشاف، التوقع، المباشرة بالعمل، التقدّم، الإلهام، عيش المواقف. (Musk, 2012, p.46)

فيما يخصّ أفعال المقاول فهي تكون نتيجة تداخل ثلاث عناصر هي:

- الجانب المعرفي: كلّ ما تعرف عليه المقاول يساعده في تغيير نظرتّه و ينعكس ذلك على مهامه.
- الجانب البنوي: و هو الجانب المحيط و الجانب السوسيوثقوي والجانب التّساهمي والعلاقة مع الزبائن و العملاء.
- الجانب القيمي: وهو الوضعيّة المختارة في المجتمع أو التي تدفعه للوصول إليها. (Schott & Jurquet, 2013).

وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد هدى على أرض الواقع إذا كان لديه الموارد الكافية، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع، و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد.

ولقد تعددت المقاربات التي تناولت المقاول من عدة جوانب و حسب خذري و عماري تتمثل في:

أ. المقاربة الوظيفية:

هذه المقاربة التي يمثلها "شومبتر" (Shumpeter) وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

ب. المقاربة التي تركز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة:

والتي تركز على الخصائص السيكولوجية للمقاول مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية وقد سلط "فيبر" (Weber) الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

ج. المقاربة العملياتية أو التشغيلية:

والتي أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت على الباحثين الاهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه. (خذري وعماري، 2011، ص06).

بالإضافة إلى العديد من المهارات الواجب توفرها يرى "بوشناتة و بوسهمين" أنه لا بدّ أن تتوفر المهارات التالية في المقاول الناجح:

أ. **المهارات التقنية:** وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

ب. **المهارات التفاعلية:** وهي قدرات الاتصال، نقل و استلام المعلومات، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع. وكل هذه المهارات يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.

ج. **المهارات الإنسانية:** وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

د. **مهارات فكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحاكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها.

هـ. **مهارات تحليلية:** أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وان أجزاءها ووظائفها تترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تحوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة. (بوشنافه وبوسهمين، 2006، ص04)

في الجمع بين المقاربات و المهارات التي يحتاجها المقاول و التي تتداخل مع بعضها البعض تبقى طريقة التنسيق فيما بينها وبين الوضع و الحالة، العامل الرئيسي الذي يبقي المقاول مختلف عن غيره و متأقلم أكثر مع ميدان عمله.

2. ماهية المقاولة:

لقد تعددت تعريف المقاول وتعددت أيضا التعاريف التي تناولت المقاولة، إذ عرفها كل من خذري و عماري على أنها " الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحث على حد قول "مارسال و موس" (Mauss & Marcel) (1923-1924). ويعرف "بيرانجر" (Beranger) وآخرون المقاولة (Entrepreneuriat) المشتقة من (Entrepreneurship) والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، فالمقاولية يمكن أن تعرف بطريقتين:

- **على أساس أنها نشاط** : أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.
- **على أساس أنها تخصص جامعي**: أي علم يوضح المحيط و سيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي. (خذري و عماري، 2011، ص06)

أما "آلان فايول" (Alain Fayol) فقد حددها على أنها حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. أما بالنسبة للأنجلوساكسونيون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور "هاوارد ستيفانسون" (Stevenson Howard) بجامعة "هارفارد" (Harvard) يوضح بأن: "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها . (Gastine،2011) .

إن المقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وخاصة تحمل المخاطر، و التعرف على فرص الأعمال، و متابعتها و تجسيدها على أرض الواقع.

3. المؤشرات النفسية للمقاول:

يحتاج المقاول إلى مجموعة مواصفات تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد، وهذا عن طريق الدمج بين مجموعة من الصفات الشخصية، ويمكن عرضها من خلال مجموعة من المقومات التالية:

1.3 الحاجة إلى الإنجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

2.3 الثقة بالنفس: حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وتقتهم بها. (Adam,2009,p.165) .

الأفراد الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقبلوا التحديات و يجعلون أعمالهم ناجحة، إنهم يملكون شعورا متفوقا، إذ أنّ لديهم القدرة على ترتيب المشاكل و تصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين و الاستفادة من الأخطاء.
(النجار و العلي، 2010، ص33)

و عرّف "فيقنولت" و "ريفيرين" (Vigneault & Riverin) الثقة بالنفس على أنّها الإحساس بالقدرة على فعل شيء، و الإدراك الإيجابي، و التأكّد من الإمكانيات و إبداء الرّأي الخاص في مختلف الحالات (Vigneault & Riverin, 2006)

3.3 الرؤية المستقبلية: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.

4.3 التضحية والمثابرة: يعنقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات و ضمان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجِد والاجتهاد والعطاء.
(Adam,2009,p161)

المثابرة: هي القدرة على التعلّم و التّحكّم و تحقيق مشروع ما رغم الصّعوبات، و متابعة الأهداف حتى تحقيقها (Vigneault & Riverin, 2006).

5.3 الرغبة في الاستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنّبا لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم. كما يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل، وهذا ما سماه "شومبتر" (Shumpeter) بالمملكة الصغيرة. (Adam,2009,p.163)

6.3 إدارة انفعالات الآخرين: هي قدرة الفرد على التأثير الإيجابي في الآخرين و التّجاوب بفعاليّة مع مشاعرهم ورغباتهم، وقدرته على تطوير مشاعر الآخرين و مزاجهم و تحسينها، و مساعدتهم على التّخلّص من المشاعر السّلبية بمهارة.

7.3 الاستقلال الذاتي: هي قدرة الفرد أن يقرّر مصيره و أن يكون مستقلّ بذاته و قادر على مقاومة الضّغوط التّفسيّة عند التّفكير، و التّصرّف بمواقف معيّنة. (صالح، 2014، ص35)
بالإضافة للعنصرين السابق ذكرهما من طرف (Vigneault & Riverin, 2006) أضاف الباحثين مجموعة أخرى من الخصائص التّفسيّة الضرورية للمقاوم و التي هي:

8.3 الدّافع: و هو الرّغبة في عمل شيء، العمل بحماس في تحقيق المبتغى، و حبّ طعم المنافسة و الفرحة بالنّجاح.

9.3 الجهد: و هو توقّف جهد للعمل، و إدارة المهام بإيجابية و إتقان العمل الذي يرضى به الجميع.

10.3 حس المسؤولية: و هو أخذ المسؤولية المفوضة من الجماعة أو النّظام أو من الشخص ذاته، واحترام الالتزامات.

11.3 المبادرة: البدء في العمل و تحويل المشاكل إلى خبرات و الارتكاز بها في المواقف المتشابهة.

12.3 التّضامن: و هو تقاسم الأهداف المشتركة، و العمل بمفهوم أنّ كلّ فرد هو مورد بالنّسبة للآخر و بإمكانيّته لجلب شيء جديد.

13.3 روح الجماعة: هي التّعامل مع الآخرين بطريقة حسنة و العمل على تحقيق الأهداف المنشودة و الأخذ بعين الاعتبار الآراء المختلفة لأصحاب الجماعة.

14.3 العزم: هو الانضباط الذاتي و التّركيز على الهدف المسطر. (Vigneault&Riverin, 2006)

وأضاف النجار والعلّي بعض الخصائص التي يتميّر بها المقاول وتتمثل في:

15.3 التّفاؤل: يمتلك أصحاب الأعمال الصغيرة خاصية تفاؤليّة أكثر من غيرهم فهم غير متشائمين ومتفاؤلون أكثر من غيرهم، فالتفاؤل جزء من النّجاح خاصّة عند الاستفادة و تحويل الفشل إلى نجاح.

16.3 النّظام والمنهجية: أصحاب الأعمال الصّغيرة لديهم القدرة على ترتيب و تنظيم وقتهم بشكل جيّد، و هم قادرون على الرؤية الواقعيّة وإدراك التّفاصيل الدّقيقة و الربط بين المتغيّرات.

17.3 الرغبة في النّجاح: هم الأشخاص الذين يمتلكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين من حيث الرغبة في النّجاح حيث يقدّمون مسؤوليّة ذاتيّة لأعمالهم ولوظائفهم والقفز فوق الحواجز والتشبث بالهويّة.

18.3 الاندفاع للعمل: مستوى الإندفاع و الحماس يكون مرتفع بالمقارنة مع الأشخاص العاديين حتى يمكن أن يأخذ شكل العناد و الرغبة في العمل الصّعب أو الشاق، إنّ أصحاب المشروعات الصّغيرة يزددهون و يتألّقون في مواجهة التحديات.

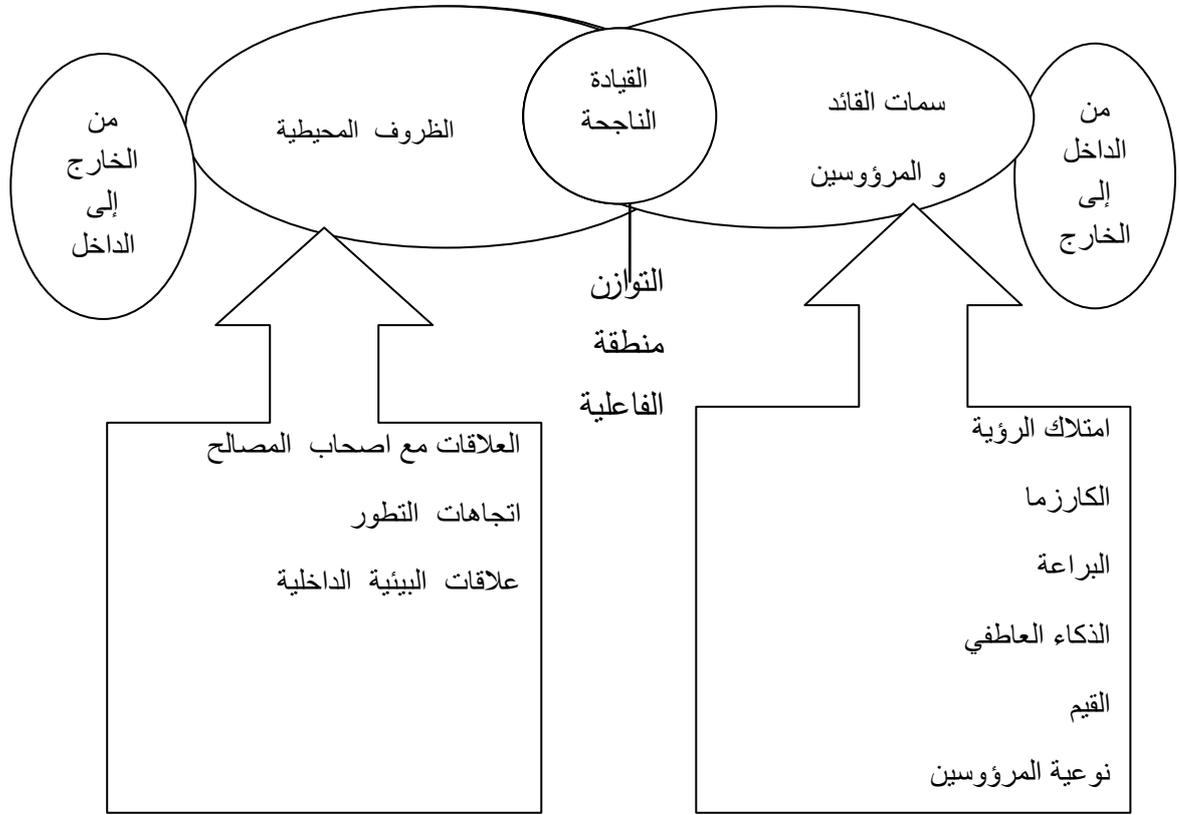
19.3 الإستعداد الطّوعي للعمل ساعات طويلة: إنّ أيّ شخص يملك عملا صغيرا لا يمكن أن يعمل ثمان ساعات يوميا و خمسة أيام في الأسبوع، فهو أوّل القادمين و آخر المغادرين و قوة الإرادة تمكنهم من عمل حتى في حالة المرض و عدم أخذ إجازات مرضيّة أثناء العمل و الابتعاد عن المرض بعينه.

20.3 الالتزام: لا بدّ لأصحاب الأعمال الصغيرة من إدامة تركّزهم على أهدافهم و يمكن لأيّ شخص أن ينجح في العمل بشرط أن لا يتراجع ، و تؤكّد دراسات وجود علاقة إيجابيّة بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل. فالالتزام يتعدى أساسا على التّضحية.

(النجار و العليّ، 2010 ص33)

21.3 القدرة القيادية : و تعتبر أنها العلاقة العامة بين أعضاء جماعة من الجماعات حيث يكتسب القائد مكانة خلال المشاركة الفعالة وإظهار قدرته على تحمل المسؤولية وتسيير بعض المهام أو الأعمال التعاونية بهدف الوصول بها للإنجاز وتحقيق أهداف.

(أبو الحجاج, 2009, ص116)



الشكل رقم (1) متطلبات القيادة الناجحة نجم عبود نجم (2012)

إن القائد لابد أن يتمتع بمجموعة الخصائص الذاتية التي تمكنه من أن يكون فعالا سواء في طرح الرؤية الملهمه أو التأثير في الآخرين و في هذا السياق يمكن أن نحدد خمس خصائص بالإضافة إلى نوعيّة المرؤوسين :

- **الرؤية (Vision):** رؤية القائد هي تصريح بما ستكون عليه الشركة في المستقبل, و القائد هو المحرك الأساسي في ضبط الاتجاه و توجيهه و تخصيص الموارد, فان الظروف تخلق احتمالات شتى واحد منها ملائم و كل البدائل الأخرى غير ملائمة.

ولهذا فان الرؤية هي التي تقدم مسار النشاط وفق تفضيلات القائد وهي التي تعكس الهوية والتفكير الاستراتيجي و البراعة الذهنية في جعل الشركة هي المبادرة في صنع الأحداث و تحقيق الأهداف وقيادة السوق. وبناء على ذلك نقول لا قيادة بدون رؤية تكون جزء من حلم اكبر هو ما تقدمه القيادة لتحريك كل ما حولها ، ولنتذكر ذلك القول المأثور بان الشيء الحقيقي في الاكتشاف لا يتمثل في الوصول إلى أرض جديدة بل في رؤية الأشياء بعيون جديدة هي عيون القائد الذي يأتي بالرؤية الجديدة.

- **الكارزما :** ان الرؤية العظيمة الملهمة بحاجة إلى الشخصية القوية الجذابة المقنعة بإمكانية تحقيق هذه الرؤية. إن التغيير الكبير الذي تأتي به الرؤية يمكن أن يثير مخاوف و قلق و مقاومة، و كل هذه المواقف يمكن للشخصية الكارزمية أن تبددها في وقت قياسي ليتاح لمن لا يمتلك مثل هذه الخصائص.

- **البراعة (Dexterity):** إن البراعة في القيادة ليست سوى المهارة والقدرة على التصرف القيادي في الموقف التي تواجه القائد. إنها الحرفية القيادية و الخبرة في التعامل بطريقة تقديم الدليل المرة تلو المرة الأخرى ، على القائد أن يقود و يوجه و يؤثر في الآخرين. إن القيادة في بعدها الرشيد هي مجموعة الخبرات المتراكمة لنماذج القيادة في المواقف المختلفة، و مثل هذه البراعة هي التي تضمن للقيادة سرعة البديهة و معالجة المواقف الجدية بقدر عالي من الاستعداد جراء هذه الخبرات الكبيرة.

- **الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence) :** إن مما يمتاز به القادة هو أنّ المعامل العاطفي (Emotional quotient) يكون عاليا لديهم مما يؤهلهم للتأثير في الذين يعملون معهم و الذكاء العاطفي هو القدرة على فهم واحترام عواطف الآخرين والتأثير بها و الإستجابة الذكية لها و هذه السمة هي التي تقرب القائد من فريق العاملين معه بطريقة فعّالة. (نجم عبود، 2012، ص53)

- **القيم (Values) :** إنّ "كوزيس و بوسنير" (kouzes and posner) في كتابهما "تحدي القيادة" وجدا من خلال مسح شمل آلاف الأفراد أن النزاهة هي السمة الجيدة الأكثر تكرارا التي يجب توفرها في القيادة. إن قيم الأداء التي يحتاجها القائد للتقدم نحو تحقيق الرؤية, بحاجة إلى قيم أخلاقية كالنزاهة والعدالة. كما يحتاج إلى الثقة للتقدم في علاقاته مع العاملين الذين يتطلعون للقائد كقدوة في الأداء و قدوة في القيم و الأخلاقيات التي تحد من الانتهاكات الأخلاقية التي تضمن سمعة الشركة خارجها وسلامة وتعزيز العلاقات داخلها في المدى البعيد. وهذا خلاف القائد "الميكافيلي" الذي يمكن إن يكون ناجحا في المدى القصير " قائد الصفقة و الفترة الانية" ولكنه لن يكون قائد العلاقات بعيدة الأمد .

- **نوعية المرؤوسين :** لا يمكن فهم القيادة على أنها مسألة فردية رغم أهمية كاريزما القيادة و براعتها و إنما هي فعالية ذلك المزيج من فعالية القائد التي تتحول من خلال تأثير القيادة إلى فعالية و كفاءة المرؤوسين. إن فعالية القيادة (Leadership effectiveness) هي الممارسة الناجحة للتأثير الشخصي بما يحقق الأهداف المشتركة و الواقع أن التأثير الشخصي للقائد يكون عظيم التأثير مع مرؤوسين كفوؤين و مؤهلين و يمكن أن لا يكون كذلك مع مرؤوسين خاملين و غير مؤهلين و يفتقرون للحماسة. إن القائد يجب إن يحسن اختيار مرؤوسيه و يساهم في تطويرهم و تحفيزهم و إلهامهم برويته من أجل تحقيق ذلك المزيج الفعال من القائد و المرؤوسين لتحقيق الأهداف المشتركة الكبيرة . (نجم عبود، 2012، ص54).

- **الظروف المحيطة :**

و في مقابل خصائص القائد و المرؤوسين هناك الظروف التي تمثل بشكل كبير الأبعاد الموضوعية التي تتعامل معها القيادة بطريقة أو بأخرى لضمان تحقيق رؤيتها و أهدافها. إن الظروف الخارجية هي ذات بعدين :

1) **البيئة الخارجية العامة** : وهي مجمل الظروف السياسية و القانونية و الاقتصادية و التكنولوجية و الاجتماعية والثقافية السائدة في البلد و التي تؤثر على الشركة, و هذه الظروف عندما تكون مشجعة فإنها توفر دوافع و محركات إضافية للقيادة من اجل العمل و المبادرة و الابتكار, و لكن عندما تكون غير مشجعة و تتسم بالاضطراب و عدم الاستقرار فإنها تأخذ الكثير من التفكير و الجهد من اجل الحد من تأثيراتها السلبية على الشركة, ومع التأكيد على دور القيادة في التأثير على هذه الظروف الخارجية , إلا أن هذا يتطلب جهدا جماعيا لقطاع الأعمال بالتعاون مع الحكومة من اجل بيئة أعمال أفضل للجميع.

2) **البيئة الخارجية الخاصة** : و هذه تتمثل بأصحاب المصالح الذين يتأثرون و يؤثرون بشكل مباشر بأعمال و أنشطة الشركة كما هو الحال في الزبائن, المنافسين, النقابات حملة الأسهم .

ففي عصر المسؤولية الاجتماعية و الاهتمام بالزبون جرى التحول من المسؤولية الاقتصادية للشركات التي تركز على مسؤولية واحدة هي المسؤولية حيال المالكين أو حملة الاسهم (Stakeholders) الى المسؤولية الاجتماعية بالتركيز على أصحاب المصالح (حيث أصبح حملة الأسهم يمثلون احد أصحاب المصالح)

إن القيادة تدرك اليوم أهمية العلاقات بعيدة الأمد مع أصحاب المصالح ليس فقط لانهم يمثلون رأس مال جديد هو رأس المال العلاقات الذي ينعكس ايجابيا على القيمة السوقية للشركة, و إنما لأن النجاح في قيادة هذه العلاقات سيجعل الظروف الخارجية للشركة مواتية بما يحقق نجاحها بعيد الأمد, الذي يضمن بقاء الشركة و نموها. إن القيادة الفعالة في بيئة الاعمال اليوم هي القيادة الفعالة لأصحاب المصالح وفي المقدمة منهم قيادة الزبون والمجهزين. (نجم عبود، 2012، ص55).

و يظل المنافسون هم الأكثر تأثيرا في تجدد القيادة و تحدي مقدرتها على الاستجابة و توليد الحلول الجديدة لمواجهة هذه التحديات. إن المنافس بالنسبة للشركة هو العامل الأكثر

حيوية و خطورة في إتلاف القيمة في الشركة. فالميزة التنافسية هي مقدره الشركة على أداء أعمالها بالشكل الذي يصعب على منافسيها تقليدها، و هي أيضا قدرة الشركة على تجاوز المنافسة من خلال تقديم منفعة للزبائن لا يستطيع المنافسون مجاراتها و تكون هذه الميزة مستدامة فقط إذا يخفق المنافسون في تقليدها و استنساخها ، و هذا دور القيادة في لصق الميزة التنافسية بالقدرات الجماعية و الكامنة و المعرفة الضمنية للشركة، و كذلك في تجديد الميزة باستمرار بما يجعل المنافسين يلهثون وراء الشركة للحاق بها. كما القيادة في الشركات التي لا تكون قائدة السوق تساعد على تحقيق التعلم الاستراتيجي من المنافسين الأفضل في مجال عمل الشركة. إن الشركات التي تضع نصب أعينها المنافس الأفضل، تضع نفسها في دائرة التعلم الموجه و الأكثر فعالية من مصدر الخطر عليها و إن الهندسة المعاكسة (Reverse engineering) تقدم نموذجا صارخا يقرب من اللامشروعية أحيانا للتعلم من أنظمة و تكنولوجيا و منتجات و خدمات المنافسين المتميزين و إذا كانت الشركات في الماضي تتعلم فان الجديد حقا هو أن الشركات أصبحت تتسم بالتعلم الاستراتيجي و كما يرى "هنري مينتزيبرغ" أن كل إستراتيجية فعّالة تمشي بقدمين الأول : تشاوري و يتمثل بالتعلم، و الثاني : انبثاقي و يتمثل في صنع الإستراتيجية الجديدة التي ترتقي بقدرة الشركة على الاستجابة للبيئة و الواقع ان التعلم الاستراتيجي من المنافسين الأفضل هو الذي يحقق المعايير الإستراتيجية (نجم عبود، 2012، ص56).

و الجدول التالي يبين لنا الفرق بين القيادة و الرئاسة:

الجدول رقم (1) يوضح الفرق بين القيادة والرئاسة حسب أبو الحجاج (2009)

القيادة	الرئاسة
تتبع من داخل الجماعة و تظهر تلقائيا, و غالبا ما تكون مسبقة بعملية تنافس من قبل عدد من أعضاء الجماعة.	الرئاسة تقوم نتيجة لنظام معين وليس نتيجة لاعتراض تلقائي من جانب الأفراد بمساهمة الشخص في تحقيق أهداف الجماعة .
الجماعة هي التي تحدد هدفها و ليس القائد.	يختار الرئيس هذه طبقا لمصالحه أي لا تحدده الجماعة نفسها .
التفاعل الدينامي بين الأفراد شرط لظهور القيادة.	تتميز الجماعة بمشاعر مشتركة قليلة أو عمل مشترك ضئيل و هي تسعى لتحقيق هدف الجماعة.
	يوجد تباعد اجتماعي اكبر بين الرئيس و أعضاء الجماعة, يحاول الأول الاحتفاظ به كوسيلة للسيطرة على الجماعة و دفعها لتحقيق مصالحه.
	تسند الرئاسة إلى السلطة و السيطرة و هكذا لا يمكن أن نسمي المرؤوسين بدقة أتباع.

سلطة الرئيس مستهدفة من سلطته خارج الجماعة و على الأفراد أن يقبلوها خوف من العقاب بينها سلطة القائد مستمدة من أفراد الجماعة.

المعروف أن الفرق بين القيادة و الرئاسة يعني انفصالها فالاتجاهات التربوية الحديثة تهدف إلى التقريب بينهم بحيث نجد بعض المؤسسات تتخللهم خصائص القائد و العكس الصحيح.

أما من جانب آخر فيرى كل من "روبينس و ديسانزو" (Robbins & Decenzo) أن قائد أي مشروع لا بد أن تتوفر فيه ستة عناصر أساسية تميّزه عن الباقي الأفراد و هي:

- **الحيوية** : القادة يبرزون مستوى مرتفع للريغبة في التّدخل و التّحقيق أكثر من المتوسط و لديهم طموحات و جهد كبير مع التّمسك بالعمل و أخذ المبادرات في ذلك.

- **الريغبة في القيادة**: القادة يبدون رغبة قويّة في التأثير و قيادة الآخرين و الحصول على عدّة مسؤوليات

- **النزاهة و الاستقامة** : القادة يتسمون بعلاقات صادقة و أمانة للتابعين، و إظهار إستقامتهم قدر المستطاع بين أقوالهم وأفعالهم.
- **الأمان**: التابعين يبحثون عن عدم الشك في قيادهم، و لا بد من القادة أن يبرزون ثقتهم في أنفسهم حتى يتمكنون من إقناع غيرهم حول الأهداف و القرارات.
- **الذكاء**: لا بد للقادة أن يتميزون بقدر مرتفع من الذكاء لتحليل و تخيص و استنتاج وإستعاب مجموعة كبيرة من المعلومات، و القدرة على نشر و تقاسم الرؤية و مواجهة الصعوبات وأخذ القرارات الصائبة.
- **الجدارة المهنية**: القائد لا بد أن يتميز بمعارف عميقة في جميع الميادين الخاصة بالعمل حتى تمكنه من إتخاذ القرارات الصائبة. (Robbins, Decenzo,2008).

24.3 الفكر الإبداعي:

التفكير الإبداعي هو ذلك النوع من التفكير الذي يتسم بحساسية فائقة لإدراك المشكلات وقدرة كبيرة على تحليلها و تقييمها و إدراك نواحي النقص و القصور فيها، كما يمتلك صاحب هذا النوع من التفكير قدرة كبيرة على إنتاج الأفكار التي تتسم بالتميز و النقص و الجدية، كما يتميز بالسهولة في إنتاج عدد كبير من الأفكار في وقت قصير، و بالمرونة في التحول من فكرة إلى أخرى، و يتسم صاحب هذا النوع من التفكير بقدرة كبيرة على التخيل و التصور و الإنشاء والتكريب و البناء، و إيجاد علاقات جديدة و تفسيرات متميزة لفهم الواقع و التعبير عنه و تغييره نحو الأفضل، وتكون نتائجه خلاقة وليست روتينية أو نمطية (لطيف، 2011،ص18)

أما تعريف الإبداع الكامن حسب المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية فهو "إستعداد

الفرد لإنتاج أفكار أو نواتج سيكولوجية جديدة " (صالح علي، 2014،ص12)

تعتبر القدرات العقلية أو الذهنية احد المتغيرات المهمة التي تميز بين الرؤساء الناجحين وغير الناجحين و لا بد من إمعان النظر على الاختلافات الموجودة بين الرئيس الناجح و الرئيس الفاشل فيما يتعلق بالقدرات العقلية والإبداعية و ينبغي أيضا استغلال النتائج التي كانت متوقعة من هؤلاء الأفراد وقد تضمنت مستويات مرتفعة من القدرات الاستدلالية (تقييم الفكر الناقد) بالإضافة إلى الإبداع القائم على أبعاد الشخصية بينهما، و يمكننا تمييز أن

الرئيس الماهر والمبدع أثناء التدريب من الضروري أن يكون ناجحاً ، وأيضاً في الإدارة الفعلية للمؤسسات ينبغي علينا أيضاً ذكر أن عند التعرض لعوائق ثابتة بدرجة كبيرة ينمي المعرفة والخبرة. يبدوا أن هذا الافتراض منطقياً حيث تشير كل المنافسات والعلاجات إلى صحته ولكن الحقائق كانت تشير إلى عكس ذلك فلم تكن معدلات الرؤساء الناجحين في القدرات العقلية أعلى من المتوسط أو أكثر إبداعاً من نظر أهم الذين حققوا نجاحاً اقل منهم (ميرديث، 2009، ص11)

يعتبر الإبداع عملية تتكون نتيجة علاقات أو إربطيات جديدة من عناصر معروفة لسبب مواجهة مشكلة أو مواجهة نقص أو نتيجة لتكوين علاقة بين المثير والاستجابة وبين الاستجابة والتعزيز أو نتيجة للوسط والمناخ المحيط ونتيجة لما يتمتع به الفرد من استعدادات وما لديه من دوافع لأجل تلبية احتياج أو تحقيق هدف أو حل مشكلة . إذن الإبداع هو ثمرة تفكير ونظرة للمألوف بطريقة أو زاوية غير مألوفة، ويتم تحويل ذلك التفكير والنظرة إلى تصميم قابل للتنفيذ والاستعمال من خلال العلاقات الترابطية التي تنشأ في الذهن لتلبية الاحتياج الشخصي أو الاجتماعي ولتحقيق الأهداف وحل المشكلات الناشئة من المثير والإثارة أو التعزيز والدافع أو بسبب الجو الملائم والمناخ المساعد، أو الإدراك والحدس(صالح درويش،2003، ص163).

وينظر إلى الإبداع على "أنه إبتكار وتطبيق، ممارسات، عمليات، لهيئة أو تقنية متجددة في التسيير، وهذا بهدف تحقيق غايات جديدة" (Besbes et al,2013,p163).

- الخطوات السبع لتنفيذ الإبداع:

1. خلق الرؤية الطموحية للإبداع وهذه الرؤية هي عبارة تصف الفكرة وتساعد في كسب الدعم لها .
2. تعريف من يهمه الأمر، حدد الأشخاص الذين سوف يتأثرون بفكرته الإبداعية أو الذين يتحكمون في الموارد التي تحتاجها لتطبيق هذه الفكرة حتى نستطيع مخاطبة اهتمامات هؤلاء الأشخاص في بداية العملية .

3. صقل ورعاية شبكة الدعم غير الرسمي ، سوف تحتاج إلى الأشخاص الذين بإمكانهم تقديم الدعم التقني و السياسي و المالي و كذلك الأشكال الأخرى للدعم ، حتى تتحول فكرتك إلى الواقع، و في المراحل الأولية سوف تحتاج إلى الداعمين غير الرسميين الذين قد تعتمد عليهم وقت الحاجة.
4. بناء حالة عملية، توضح هذه الحالة لإعطاء قيمة للفكرة التي تتقدم بها، و ذلك من خلال توضيح الفوائد التي ستعود على عملائك و على شركتك و سوف تستخدم هذه الحالة لكسب الدعم الضروري للفكرة.
5. التواصل مع من يهيمه الأمر، عليك أن توضح للأشخاص داخل و خارج منطقتك قيمة هذه الفكرة ، حتى نستطيع الحصول على الموارد و الدعم الذي نحتاجه .
6. إدارة المقاومة أو المعارضة، من المؤكد انه سوف يعارض بعض الناس الفكرة التي نتقدم بها و عندئذ عليك أن تعمل جديا لإدارة اهتمامات هؤلاء الأشخاص حتى لا يقفون في طريق مشروعك.
7. التعلق بالفكرة الإبداعية ، يحتاج صاحب الفكرة إلى بعض الوقت لكي ت وازرك القوى الداعمة لمشروعك، و إنك تحتاج إلى أن تستمر في حماسك لهذه الفكرة .

إن الخطوات التي سبق ذكرها و الخاصة بتنفيذ الإبداع ليس من الضروري أن تكون بنفس الترتيب المذكور أعلاه ربما تقوم ببعض هذه الخطوات في توازي أو بترتيب مختلف ، يتوقف ذلك على تفصيل و طبيعة الموقف. (محمد يوسف، 2011، ص 22).

من خلال ما ذكر سابقا حول القيادة و الفكر الإبداعي في المقالة و اللذان لا ينفصلان عن بعضهما البعض، فالقيادة تتأثر بالمرؤوسين الذين لا بدّ من تسييرهم بطريقة مرنة و التي تطلب إبداع و إقناع بكلّ ما هو جديد، خاصة بوجود مؤسسات مختلطة الجنسيات أو أجنبيّة التي تختلف في تسييرها للمواقف و التي يمكن للمؤسسة الصّغيرة أو المتوسطة التعامل معها، مع ذكر أهمّ صعوبة وهي مقاومة التغيير من قبل المرؤوسين.

4. المهارات الإدارية للمقاول:

1.4 مهارة التخطيط:

هناك من يعرف التخطيط بأنه التقرير سلفاً لما يجب عمله، وكيف يتم ومتى ومن الذي يقوم به، كما يعرف التخطيط على أنه عملية ذهنية تختص بالتحديد مقدماً لما يجب إنجازه من قبل شخص أو جماعة خلال فترة زمنية محددة لإنجاز أهداف محددة مستعينين بسياسات وإجراءات والقواعد وإستراتيجيات موضوعية من قبل الإدارة العليا(سعيد، 2003، ص55).

2.4 مهارة التنظيم:

حيث يعرفه برنارد بأنه نظام يتكون من مجموعة من النشاطات المتعاونة عن قصد ووعي لجماعة معينة وهو يتطلب نظام للاتصال و هنا يركز على أهمية دور الفرد في التنظيم وعلى دور التنظيم في تحفزي الأفراد(سعيد، 2003، ص71).

3.4 مهارة التوجيه:

تهدف وظيفة التوجيه إلى إرشاد وتحفيز المرؤوسين لضمان تحقيق أهداف الفعالية نضم مجموعة العمليات التي تحدد اختيارات أو بدائل مهام الأفراد و من ثم سلوكهم وعلى الرغم من أن عمليات التحفيز معقدة جداً، وغير مفهومة بصورة عامة إلا أنه يمكن وضع إطار لها حيث يبدأ هذا الإطار من الاحتياجات التي تمثل القوة التي تقود إلى السلوك و كلما ازدادت شدة هذه الاحتياجات كلما ارتفعت الجهود المبذولة لإشباع لذة الاحتياجات. (إسماعيل، 2004، ص338).

4.4 مهارة الرقابة:

هي عبارة عن قياس وتصحيح أداء المرؤوسين للتأكد من أن أهداف المنظمة والخطط الموضوعية لبلوغ هذه الأهداف قد تم تنفيذها بشكل مرضي. ويمكن تعريفها كذلك بأنها قياس للأداء وتصحيحه. (غنية، 2003، ص103).

خصائص الرقابة الفعالة: من أهم خصائص الرقابة الفعالة ما يلي:

- أن يكون الجهاز الرقابي ذا كفاءة وخبرة في مجال نشاط المراقب.
- أن تكون الرقابة واقعية دون الإساءة لأطراف المراقبة.
- أن تكون الرقابة اقتصادية وغير مكلفة.

- أن تكون الرقابة محددة و سهلة.
- أن تكون الرقابة متناسبة مع طبيعة عمل المنظمة وأهدافها.
- أن تركز على نظام اتصال فعال.
- أن ترتبط الرقابة بالسلطة.
- أن تكون مرنة. (العتيبي،2002، ص205).

5.4 مهارة الإتصال:

الإتصال هو القدرة على التفاعل أو التعامل مع طرفين أو أكثر في موقف معين لتبادل المعلومات بهدف تحقيق تأثير معين لدى أيّ (أو كل) من الطرفين ، أو هي تبادل رسائل بين أطراف مختلفين باستخدام وسائل (قنوات) للتوصيل. و هي عملية تأثير متبادل بين طرفين (أو أكثر) يهدف كل منهما للسيطرة على سلوك الآخر. (السلمي،1996،ص321)

6.4 مهارة إتخاذ القرارات:

يمكن تعريف مهارة اتخاذ القرارات بأنها عمل فكري و موضوعي يسعى إلى اختيار البديل الأنسب من بين بدائل متعددة و متاحة أمام متخذ القرار و ذلك عن طريق المفاضلة بينها باستخدام معايير تخدم ذلك ، و بما يتماشى مع الظروف الداخلية و الخارجية التي تواجه متخذ القرار، و بالتالي فالقرار و اتخاذه هما في الواقع إلا انعكاس لسلوك معين الذي يقع مستقبلا و النتائج المتوقعة التي ستترتب على هذا السلوك.

وعليه يمكن القول إن إتخاذ القرار عمل مرادف لعمل المدير و بالتالي لا نجد مديراً أياً كان تخصصه و مجال عمله ومستواه الإداري إلا و يتخذ قرارات متعددة و متنوعة ضمن نطاق السلطة الممنوحة له. (هاشم، 2010، ص23).

والقدرة على اتخاذ القرار ينسجم مع العملية المعقدة التي تتم لاختيار الحل الملائم لمشكلة معينة، مهما كانت طبيعة هذه المشكلة، وأن هذه العملية تتدخل فيها عوامل متعددة نفسية واجتماعية وتنظيمية وفنية وبيئية، كما تتضمن عناصر متعددة وكثيرة لما لها من صفات تميزها عن غيرها من العمليات الأخرى، وفي اعتقادنا أنه يمكن بيان ماهية عملية اتخاذ القرارات من خلال تحديد الصفات المميزة لهذه العملية والتي نجملها فيما يلي:

- أنها عملية قابلة للترشيد.
- أنها عملية تمتد في (الماضي والمستقبل).
- أنها عملية تقوم على الجهود الجماعية المشتركة.
- أنها عملية تتصف بالعمومية والشمول.
- أنها عملية ديناميكية مستمرة.
- أنها عملية مقيدة تتسم بالبطء أحيانا.
- أنها عملية معقدة وصعبة. (كنعان، 1983، ص 87).

ومن جانب آخر يجب عليه أن يتقن القدرات التالية:

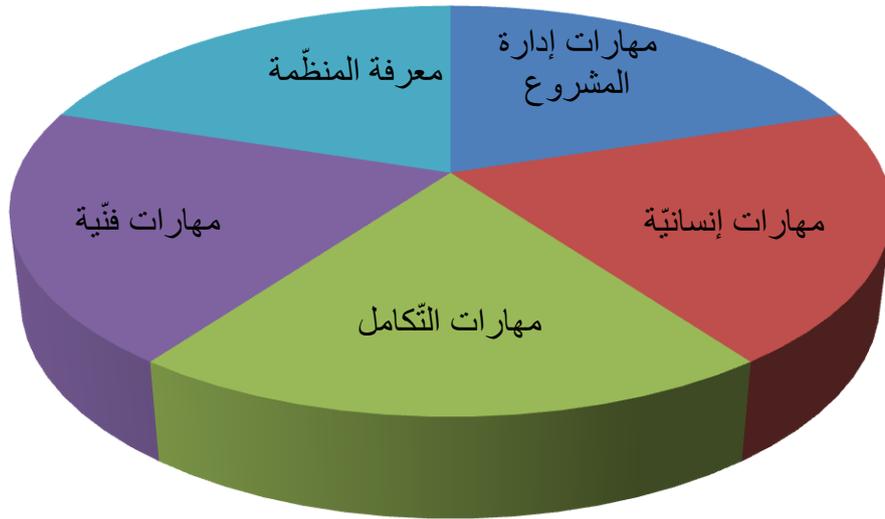
- القدرة على الاستماع / القدرة على الكلام.
- التفكير المؤسسي / طريقة تفكير الزبون.
- التكيف مع المحيط الخارجي / التنسيق في المحيط الداخلي
- احترام القانون / الخروج بمعايير.
- تولي النيابة / تسيير المخاطر.
- التفكير المستقبلي / التذكر بالماضي.
- تقييم الأهداف / تقييم حالات عدم الوصول للأهداف.
- العمل الفردي / العمل الجماعي.
- تسيير التغيير / التحكم في الاستقرار.
- البقاء متماسك / التحليل و التلخيص
- الإبداع / الانطلاق من الخبرات.
- التفكير في الفرد / التفكير في المؤسسة. (Schott et Jurquet, 2013)

ومن وجهة نظر حجازي أنّ لا بدّ على مدير المشروع أن تتوفر فيه خمس مهارات أساسية

متمثلة في :

- مهارات إدارة المشروع: تشمل هذه المهارة على أدوات ووسائل تخطيط وتنفيذ المشروع مثل القدرة على تقدير التكاليف و إعداد جداول زمنية مناسبة من أجل تنفيذ المشروع، و التحليل و التدقيق و إعداد تقارير واضحة و العمل المستمر على تحسين المهارات.

- **مهارات إنسانية:** في العمل الجماعي يستخدم مدير المشروع مزيجا من مهارات الإقناع و السلطة و إدارة الأفراد نحو النجاح ببراعة الاتصال و مهارة إدارة الصراع و التغيير .
- **مهارات التكامل:** من الواجبات الرئيسية لصاحب المشروع التأكد و التنسيق بشكل ملائم مع عمل المشروع مثل التكامل بين المواصفات الوظيفية و التصميم و المشاركة العامة في الموافقة و القبول.
- **مهارات فنية:** التعرف على المهام التنفيذية للمشروع للعمال ضرورة و أساس للتعرف على المشاكل المحتملة ووسيلة لإيجاد تكامل بين أوجه المشروع.
- **معرفة المنظمة:** من أكثر مهارات إدارة المشاريع هي التعرف الدقيق على ثقافة الشركة و سياستها، فكلما زادة معرفة مدير المشروع بالمنظمة فإنه يكون أفضل تأهيلا و استعدادا من أجل المناورة فيما يتعلّق بالمآزق التي يمكن أن تبرز أمامه و الحصول على ما هو مطلوب من أجل مواجهتها و تنفيذ المشروع. (الحجازي، 2015 ص51).



الشكل رقم(2) المهارات الأساسية التي يحتاجها مدير المشروع حسب حجازي 2015

5. سميات المدير الكفاء :

- الحزم عند اللزوم والصرامة لكن يجب على المدير أن يتحلى بالرحمة والتعاطف عندما يقتضي الامر .
- القدرة على استقبال شكاوي العاملين و الاستماع الى تطلباتهم بعقل مفتوح قصد إزالة أسباب شكاوهم . المشاركة الوجدانية كالتعاطف و المشاركة في الافراح و الاحزان .
- يجب ان يتسم بسلوك القدير بالعدالة في توزيع الانعكاسات و العالقات و الترقيةات و الابتعاد عن كل غير ذلك .
- عدم المبالغة في رفع الأسعار المنتجات أو الخدمات خاصة الموجهة للجمهور .
- تدريب العمال على الآداب في التعامل و قضاء حاجات دون إرهاب أو إذلال
- تشجيع و تحفيز العاملين على تادية الواجبات بأقصى جهد و طاقة بعض الاستثمار الجيد للطاقة البشرية و للوقت .
- القدرة على تقسيم العمل و وزرع روح المنافسة بين العاملين .
- الإكمال بطبيعة العملية الإنتاجية لتحقيق أقصى درجات النجاح. (العيسوي، 2007، ص144).

❖ بالإضافة إلى هذا هناك عدة قيم أساسية مثل:

- روح الإنتماء إلى المجموعة
- عيش الحالات المميّزة.
- الحصول على علاقات قويّة مع الغير.
- الإنشاء و الازدهار.
- احترام الذات.
- الإحساس بالأمان. (Schott et Jurquet, 2013).

الخلاصة:

ومن خلال هذا الفصل استعرض الباحث أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاول والمقاوليّة، تليها المؤشرات النفسيّة للمقاول و التي تتداخل و تتربط مع بعضها البعض والتي هي محور الدّراسة الميدانيّة، بالإضافة إلى المهارات الإداريّة الواجب توفّرها في المقاول النّاجح. و سنعرض في الفصل التالي الذي يحتوي على أهم مفاهيم و أنواع المؤسّسات الصّغيرة و المتوسّطة التي تكون كنتيجة للنشاط المقاولاتي.

الفصل الثالث

المؤسسة و آليات دعم المقاوله

تمهيد:

مازالت المؤسسة إلى يومنا هذا مجالاً واسعاً للدراسات العلمية والاقتصادية والأبحاث النظرية والميدانية، وقامت الجزائر بتطبيق مجموعة من الإصلاحات على المستوى التشريعي من أجل تهيئة الأرضية القانونية الملائمة لنشاط المقاولين و مؤسساتهم الخاصة، لدى يجب علينا المرور على موضوع المؤسسة و آليات المرافقة و الدعم لإنشائها.

1. تعريف المؤسسة

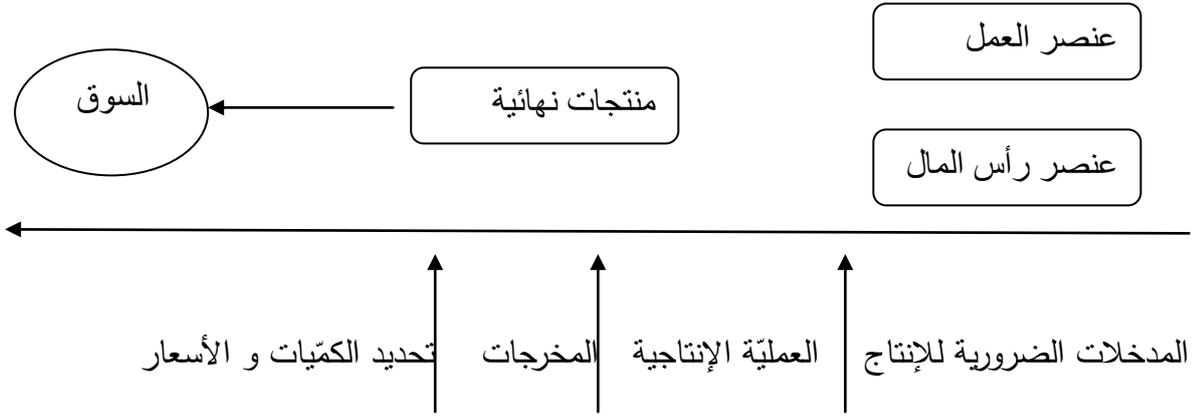
تتعدد التعاريف التي أعطاها المنظرون والمفكرون الاقتصاديون للمؤسسة وذلك لتشعبها ولتعدد وظائفها، نختار و نذكر البعض منها:

- المؤسسة هي اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج وتبادل السلع و الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين وهذا في إطار قانوني و مالي و اجتماعي معين و ضمن شروط اقتصادية تختلف زمنياً و مكانياً تبعاً لمكان وجود المؤسسة و حجم و نوع النشاط الذي تقوم به. (عدون ناصر، 1999، ص14).

- المؤسسة الاقتصادية: هي جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة مالياً، هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق و هي منظمة و مجهزة بكيفية توزع فيها المهام و المسؤوليات. و يمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي. (عرباجي، 1999، ص13).

وهي عبارة عن مجموعة من الوسائل المستعملة (عوامل الإنتاج) سواء كانت بشرية أو مادية أو مالية، تهدف إلى تحقيق أهداف معينة.

وهي عبارة عن وحدة اقتصادية تقوم بمزج عوامل الإنتاج لتحصل في الأخير على سلع وخدمات لتصرفها في السوق، وتحقيق عوائد تمكن من إعادة الإنتاج وتوسيعه (خوني وحساني، 2007، ص13).



الشكل رقم (3) ماهية المؤسسة حسب غنيم (1999)

2. التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية:

مرت المؤسسة الجزائرية بعدة مراحل، ظهرت بعد الاستقلال ونحن نعلم أن الجزائر خرجت ضعيفة اقتصاديا، و(90%) من العاملين كانوا من المعمرين والأجانب، فكانت المرحلة الأولى هي مرحلة التسيير الذاتي، التي ظهرت كرد فعل للظروف الاقتصادية، السياسية والاجتماعية. وقد وصل عدد المؤسسات الصناعية المسيرة ذاتيا في سنة (1964) إلى ما بين (345) و(413) مؤسسة وكانت اغلبها صغيرة الحجم، لكن منهج التسيير الذاتي لم يدم طويلا حيث تحوّلت هـ ذه المؤسسات الصغيرة إلى مؤسسات وطنية تحت المراقبة المباشرة للدولة في سنة (1965) ولم يعد التسيير الذاتي يسيطر إلا على جزء قليل من القوى العاملة مقارنة مع للمؤسسات الوطنية، ففي هذه المرحلة تأسست الشركة الوطنية للنفط والغاز (SONATRACH) والشركة الوطنية للحديد والصلب (SNS). في هذه المرحلة كانت تحدّد الأهداف العامة للاقتصاد الوطني حسب منطق الخطة الاقتصادية الموضوعية، وليس حسب قانون العرض والطلب، و بهذا أصبحت عملية اتخاذ القرارات تتم خارج المؤسسات الوطنية من طرف الجهاز المركزي للتخطيط.

مع بداية (1971) كانت المؤسسة الوطنية تساهم بإنتاج حوالي (85%) من المنتجات الصناعية وتوظف حوالي (80%) من إجمالي القوى العاملة، تمّ ضبط نمط جديد لتسيير هـ ذه المؤسسات الوطنية المتمثل في التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لكن هذه المرحلة لم تنجح لعدة أسباب منها صعوبة تسيير هذه الشركات الوطنية. (قوجيل وبوغابة، 2011).

تتميز هذه المراحل السابقة الذكر ببروز عدة شركات وطنية ذات حجم كبير، مما يجعلها صعبة التسيير و بالتالي اعتقد أن إعادة الهيكلة له ذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات عمومية تكون صغيرة الحجم لتمكن للمسيرين من التحكم فيها وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية بهدف التخلص من البيروقراطية, لكن رغم ذلك بقيت المؤسسة العمومية في عجزها وأصبح من المستحيل أن تستمر الدولة في تمويل فشل ه ذه المؤسسات خاصة بعد انخفاض سعر البترول. فهذه المرحلة الجديدة، مرحلة الاستقلالية في سنة (1988) شجعت القطاع الخاص الوطني والمستثمر الأجنبي. لكن رغم محاولات الحكومة لطمأنة المتعاملين الأجانب بقي دائما تخوف من طرف المستثمرين الأجانب بالنسبة للوضع الداخلي في الجزائر. (قوجيل وبوغابة، 2011).

3. أنواع المؤسسات: للمؤسسة أنواعا و أشكالا مختلفة تظهر تبعا لما يلي:

- الشكل القانوني.
- حسب طبيعة الملكية.
- حسب الطابع الاقتصادي.

1.3 أنواع المؤسسات تبعا للشكل القانوني: المؤسسات تبعا للشكل القانوني لدينا

نوعان هما:

■ **المؤسسة الفردية:** هي المؤسسات التي يمتلكها شخص واحد و لهذا النوع مزايا

منها:

- سهولة الإنشاء و التنظيم.
- صاحب المؤسسة هو المسؤول الأول و الأخير عن نتائج أعمال المؤسسة، هو الذي يقوم بإدارة و تنظيم و تسيير المؤسسة و هذا يكون دافعا له على العمل بكفاءة و جدّ ونشاط لتحقيق أكبر ربح ممكن.

كما لهذا النوع من المؤسسات عيوباً تتمثل غالباً في:

- قلة رأس المال لكون صاحب المؤسسة هو الممول الوحيد لرأس المال.
- ضعف خبرة المالك الواحد مما يعرض المؤسسة لمشاكل فنية وإدارية.

(شعبان، 2003، ص24)

▪ الشركات:

وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخصين أو أكثر، ويلتزم كل منهم بتقديم حصّة من رأس مال أو من عمل لاقتسام ما قد ينتج عن هذه المؤسسة من أرباح أو خسارة. تنقسم الشركات بشكل عام إلى قسمين رئيسيين هما:

• شركات الأشخاص:

- كشركات التضامن وشركات التوصية البسيطة و شركات ذات المسؤولية المحدودة (SARL)، ولهذا النوع من الشركات مزايا رئيسية هي:
- سهولة التكوين حيث تحتاج إلى عقد شركائه فقط.
 - زيادة القدرة المالية للمؤسسة بسبب تضامن الشركاء كما تسهل أكثر إمكانية الحصول على قروض
 - كما لهذه المؤسسات مساوئ هي:
 - وجود عدة شركاء قد يثير بعض النزاعات وسوء التفاهم وتناقص وتعارض بعض القرارات.
 - حياة الشركة معرضة للخطر نتيجة انسحاب أو وفاة أحد الشركاء.

• شركات الأموال:

- كشركات التوصية بالأسهم (S.P.A)، وشركات المساهمة ومن مزايا شركات الأموال:
- حياة المؤسسة مستقرة نوعا ما.
 - كل مساهم له مسؤولية محدودة بقيمة أسهمه أو سندات.
 - أما المساوئ في حالة شركات الأموال فهي متمثلة في:
 - خاضعة إلى رقابة شديدة من طرف الحكومة.
 - ظهور البيروقراطية.
 - نشوء مشاكل إدارية نتيجة لتعدد الرقابة لكثرة المساهمون فيها.
- (شعبان، 2003، ص25).

2.3 أنواع المؤسسات تبعا لطبيعة الملكية:

المؤسسات حسب طابع الملكية هي ثلاث أنواع:

■ المؤسسات الخاصة:

وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها لفرد أو لمجموعة أفراد أي شركات الأشخاص وشركات الأموال.

■ المؤسسات المختلطة:

بصورة عامة هي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصفة مشتركة بين قطاعين كالقطاع العام و القطاع الخاص.

■ المؤسسات العامة:

هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف فيها كما يشاءون ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا بموافقة الدولة. كما أن هذا النوع من المؤسسات عكس المؤسسات الخاصة تهدف من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع. و ليس هناك أهمية كبيرة للربح، حيث أنها تعمل من أجل تحقيق أقصى ما يمكن من الأهداف العامة.

3.3 أنواع المؤسسات تبعا للطابع الاقتصادي:

لدينا خمس أنواع للمؤسسات حسب طابعها الاقتصادي تتمثل في:

■ المؤسسات الصناعية:

وهي المؤسسات ذات الطابع الصناعي ومنها مؤسسات الصناعات الثقيلة مثل الحجارة والتي تتطلب رؤوس أموال ضخمة و مهارة عالية لنشاطها، ومؤسسات صناعية تحويلية أي الصناعة الخفيفة.

■ المؤسسات الفلاحية:

وهي المؤسسات التي تهتمّ برفع إنتاجية الأرض أو استصلاحها، حيث تقوم هذه

المؤسسات بإنتاج الخيرات التالية:

- إنتاج نباتي.

- إنتاج حيواني.

■ المؤسسات التجارية:

هي التي يتمثل نشاطها في التجارة أي القيام بعملية توزيع الخيرات المادية والخدمات،

نذكر منها: مؤسسة سوق الفلاح، مؤسسات الأوراق الجزائرية.

■ المؤسسات المالية:

هي كل المؤسسات التي تقوم بالنشاط المالي كالبنوك، مؤسسات التأمين.

■ مؤسسات الخدمات:

هي تلك المؤسسات التي تقوم بتقديم خدمات كمؤسسات البريد و المواصلات،

عيادة الطب ومؤسسات النقل (شعبان، 2003، ص26).

4. أهداف المؤسسة:

يسهر أصحاب المؤسسات مهما كانت طبيعتها على تحقيق الأهداف المسطرة، حيث

أنّ هذه الأخيرة تختلف حسب اختلاف طبيعة المؤسسة و أصحاب المؤسسات و ميدان

نشاطها.

لذا فليّن هذه الأهداف تتداخل و تتشابك، يمكن تلخيصها في الأهداف الأساسية التالية:

❖ أهداف اجتماعية:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور.

- تحسين مستوى العمال.

- إقامة أنماط استهلاكية معينة بتقديم منتجات جديدة.

-الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال.

- توفير تأمينات ومرافق اجتماعية للعمال مثل:التأمين الصحي والمطاعم.

❖ أهداف اقتصادية:

تمثل أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة وتمثل في:

- تحقيق الأرباح الذي يعتبر من المعايير الأساسية لصحة المؤسسة، حيث أن لا يمكن لها الاستمرار في نشاطها إلا إذا تحققت مستوى أدنى من الربح لكي يضمن لها إمكانية رفع رأس مالها و بالتالي توسيع نشاطها للصدود أمام المؤسسات المنافسة لها، كما تستعمل هذا الربح في تسديد ديونها.

-تحقيق متطلبات المجتمع بالقيام بعملية بيع منتجاتها المادية أو المعنوية لتلبية حاجيات المجتمع.

-ترشيد وعقلنة الإنتاج الذي يتم بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج (العمل، رأس المال، مادة العمل، الطاقة، المعلومات، التسيير) ورفع إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط أو البرامج، فبفضل ه ذا تتجنب المؤسسة الوقوع في مشاكل اقتصادية ومالية.

❖ أهداف تكنولوجية:

- البحث و التنمية لتطوير الوسائل الإنتاجية علميا.

- تمثل عنصرا أساسيا في مجال البحث والتطوير التكنولوجي(رياض،2002ص 14)

5. المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

لقيت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا كبيرا واهتماما بالغا من طرف العديد من

المنظمات العالمية والباحثين الاقتصاديين باعتبارها من أفضل الوسائل التي تدفع إلى التطور الاقتصادي وذلك نظرا لتميزها بسرعة إنشائها وخصائص أخرى ونظرا للدور الفعال الذي تلعبه في التنمية الاقتصادية.

يوضح الشكل التالي مراحل اختيار تنفيذ أو رفض مشروع إنشاء المؤسسة



الشكل رقم (4) مراحل اختيار تنفيذ أو رفض مشروع إنشاء المؤسسة حسب غنيم (1999)

1.5 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- تعريف اللجنة الأوروبية: " المؤسسة الصغيرة هي التي تضم بين 10 عمال إلى 49 عاملا ، أحيرا ، أما المؤسسة المتوسطة فهي التي تشغل بين 50 عاملا إلى 249 عاملا و تتميز باستقلاليتها " .

- تعريف منظمة العمل الدولية : " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي وحدات تنتج وتوزع سلع وخدمات وتتألف غالبا من منتجين مستقلين يعملون بحسابهم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية ، وبعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة ، و بعضهم يستأجر عمالا و حرفيين و بعضها يعمل برأس مال ثابت ، يعتمد على عائد منخفض، و عادة ما تكسب مداخيل غير منتظمة و تهيء فرص عمل غير مستقرة، ويضيف هذا التعريف بأنها قطاع غير رسمي بمعنى أنها منشأة ليست مسجلة لدى الأجهزة الحكومية أو الإحصائيات الرسمية غالبا " .

(شعبان، 2003ص63)

- تعريف لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية : إن هذه المشروعات هي التي تعتمد على استقلالية الإدارة و أن يكون المدير هو مالك المشروع و تتشكل من مجموعة من الأفراد و محلية النشأة، بحيث يكون أصحاب المشروع قاطنين في منطقة المشروع".

- تعريف الإتحاد الأوروبي : " تعرّف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب هذا الإتحاد كما يلي

- المؤسسات الصغيرة جدا من 1-9 عمال .
- المؤسسات الصغيرة من 10-99 عاملا .
- المؤسسات المتوسطة من 100-499 عاملا .

- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفقا للمشرع الجزائري:

لا يمكن إعطاء تعريف محدد لهذا النوع من المؤسسات، فقد وضعت عدة معايير لتحديد تعريف واضح لها من حيث الحجم و هي: عدد العمال، رقم الأعمال، القيمة المضافة إلخ ، لكن المعيار الأكثر استعمالا هو معيار عدد العمال.

و على هذا الأساس يعرف المشرع الجزائري، هذه المؤسسات كما يلي:

- بالنسبة للمؤسسة الصغيرة : تعرف على أنها المؤسسة التي تشغل ما بين 1-9 أفراد ، وتحقق رقم أعمال يقل عن 20 مليون دينار .
- بالنسبة للمؤسسة المتوسطة : هي تلك المؤسسات التي تشغل بين 50 و 250 عاملا ، ويتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون و 2 مليار دينار (شعبان، 2003ص59)

2.5 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

وقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ومحيطها الاقتصادي حسب (تيماري

2006، ص241) بثلاث مراحل وهي:

- المرحلة الأولى (1963-1982): اعتماد الجزائر غداة الاستقلال النظام الاشتراكي الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص أدى إلى تهميش دور قطاع PME-PMI وبقي تطوّر القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية.

- المرحلة الثانية (1982-1988): حظي القطاع الخاص لأول مرة بعد صدور قانون الاستثمار لسنة 1982 بدور في تحقيق أهداف التنمية الوطنية إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بسبب تحديد سقف الاستثمارات مما أدى إلى توجيه جزء من الادخار الخاص نحو نفقات غير منتجة أو مضاربية.

- المرحلة الثالثة (انطلاقاً من سنة 1988): بسبب النتائج السلبية المسجلة على مستوى مختلف القطاعات دفعت إلى تبني اقتصاد السوق كخيار بديل، ومن أجل ذلك :

- صدر قانون النقد والقرض في 14 أبريل 1990 مكرساً مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي وتشجيع كل أشكال الشراكة.

- صدر قانون ترقية الاستثمار في 05-10-1993 لتعزيز إرادة تحرير الاقتصاد والذي نص على المساواة بين المستثمرين الوطنيين والأجانب أمام القانون، الحق في الاستثمار بحرية، إنشاء وكالة لدعم الاستثمارات ومتابعتها.

- صدر الأمر رقم 03-01 في سنة 2001 الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 12-12-2001 والذي يهدف إلى تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3.5 خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

حسب لرقط وآخرون تتميز هذه المؤسسات بالخصائص التالية :

- سهولة إنشائها: فهي لا تتطلب أموالاً كبيرة لإنشائها والتمويل غالباً ما يكون محلياً، وتعتمد على مستلزمات إنتاجية محلية أيضاً لا تتطلب استيرادها في الكثير من الأحيان.
- تستخدم تلك المؤسسات تكنولوجيا أقل، تناسب ظروفها المحلية و نقصد بذلك أنها لا تتطلب تكنولوجيا معقدة أو مستوردة .
- لا تتطلب مساحات كبيرة لإقامتها بل تستغل مساحات و تجهيزات بسيطة ، مما يجعل تكاليفها منخفضة .
- تتميز بالمرونة في أعمالها وعملياتها ومنتجاتها بما يمكن تعديلها وفقاً للظروف المتاحة والمحيطة بالمؤسسة.

- تعمل على إحداث التوزيع المتوازن للسكان بين الريف والمدينة وذلك من خلال توطين الصناعة في المناطق الريفية .
- هيكلها التنظيمي بسيط يعتمد على مستويات إشراف محدودة .
- تستخدم نظام معلوماتي غير معقد يتلاءم مع نظام اتخاذها للقرارات. (لرقط وآخرون، 2009، ص120).

4.5 أهمية و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

▪ أولاً: أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

تحتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أهمية بالغة في الاقتصاد العالمي بصفة عامة و الاقتصاد الوطني بصفة خاصة لأنها تشكل أهم عناصر ومكونات النشاط الاقتصادي لكل دول العالم ، فهي تعتبر المحرك الأساسي للتنمية و التطور الاقتصادي ، والتي توفر قاعدة صناعية و بنية تحتية واسعة، و ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و نجد من بين الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بهذه المشاريع الصغيرة و المتوسطة:

1. انهيار الأوضاع المالية: خاصة في الدول النامية، وبالتالي ضعف القدرات الاستثمارية و عدم قدرة المؤسسات الكبيرة على الاستمرار و البقاء.

2. التحولات الاقتصادية العالمية : و التي جاءت ببرنامح التحويل الهيكلي مثل الخصخصة ، التي قد نعتبرها بأنها كانت السبب و العامل الأساسي الذي أدى إلى ضرورة تنمية و تطوير تلك المؤسسات ، و ذلك كله في إطار الدور المتزايد للقطاع الخاص .

▪ ثانياً: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

نظرا للأهمية البالغة التي تحتلها هذه المؤسسات في اقتصاديات الدول فإن دورها يظهر بشكل جلي وواضح و أساسي و يمكن حصر هذا الدور في النقاط التالية :

أ. الدور الاقتصادي :

يمكن تلخيص هذا الدور في النقاط التالية :

1. **تثمين قوة العمل :** من خلال استعمال تكنولوجيا قليلة رأس المال ، كثيفة العمل .
2. **تعبئة الموارد المالية :** و ذلك بجمع أموال مختلفة المصادر ، إذ بإمكان هذه المؤسسات أن تنشأ من طرف العائلات و الأسر و بالتالي تجميع تلك الأموال ، أو كأن يقوم أحد الأشخاص أو العمال المهرة مع مجموعة من العاملين بتكوين وحدات إنتاجية بالاعتماد على مدخراتهم ، و بالتالي تشكيل طاقات إضافية ، تمكنهم من إبراز كفاءاتهم و المحافظة على استقلاليتهم المالية و وحدتهم.
3. **رفع إنتاجية العامل:** وذلك من خلال تجسيد نظام رقابي فعال و باستمرار لضمان السير الحسن للعمل، وكذلك السيطرة على سير العمل نظرا لصغر حجم هذه المؤسسات.
4. **خلق الناتج الخام الداخلي :** يمكن أن نلمسه من خلال مساهمة القطاع الخاص بنسبة معينة من الإيرادات في الناتج الخام الداخلي.
5. **ترقية التجارة الخارجية :** تقوم هذه المؤسسات كغيرها من المؤسسات بجميع عمليات المبادلات التجارية من تصدير واستيراد، وتوفير متطلبات السوق من السلع و الخدمات، وتوفير مستلزمات المؤسسات الكبرى بالمواد الأولية (المقاوله الباطنية) .
6. **حماية الطابع الصناعي المحلي من منافسة المنتج المحلي :** في ظل التطورات الراهنة، وأمام الانفتاح على الأسواق العالمية وتحرير التجارة و رفع الرقابة الجمركية و إلغاء الرسوم الجمركية، أصبحت هناك منافسة خارجية للمنتجات و التي تؤثر على المنتجات المحلية ، لذلك فإن هذه المؤسسات تعمل على حماية منتجاتها عن طريق مراقبة الجودة ، والتحكم في التكاليف ومحاولة خلق ميزة تنافسية لمواجهة تلك المنافسة ، وبالتالي إذا استطاعت مواجهة فإنها بذلك تستطيع حماية المنتجات المحلية.

ب. الدور الإجماعي :

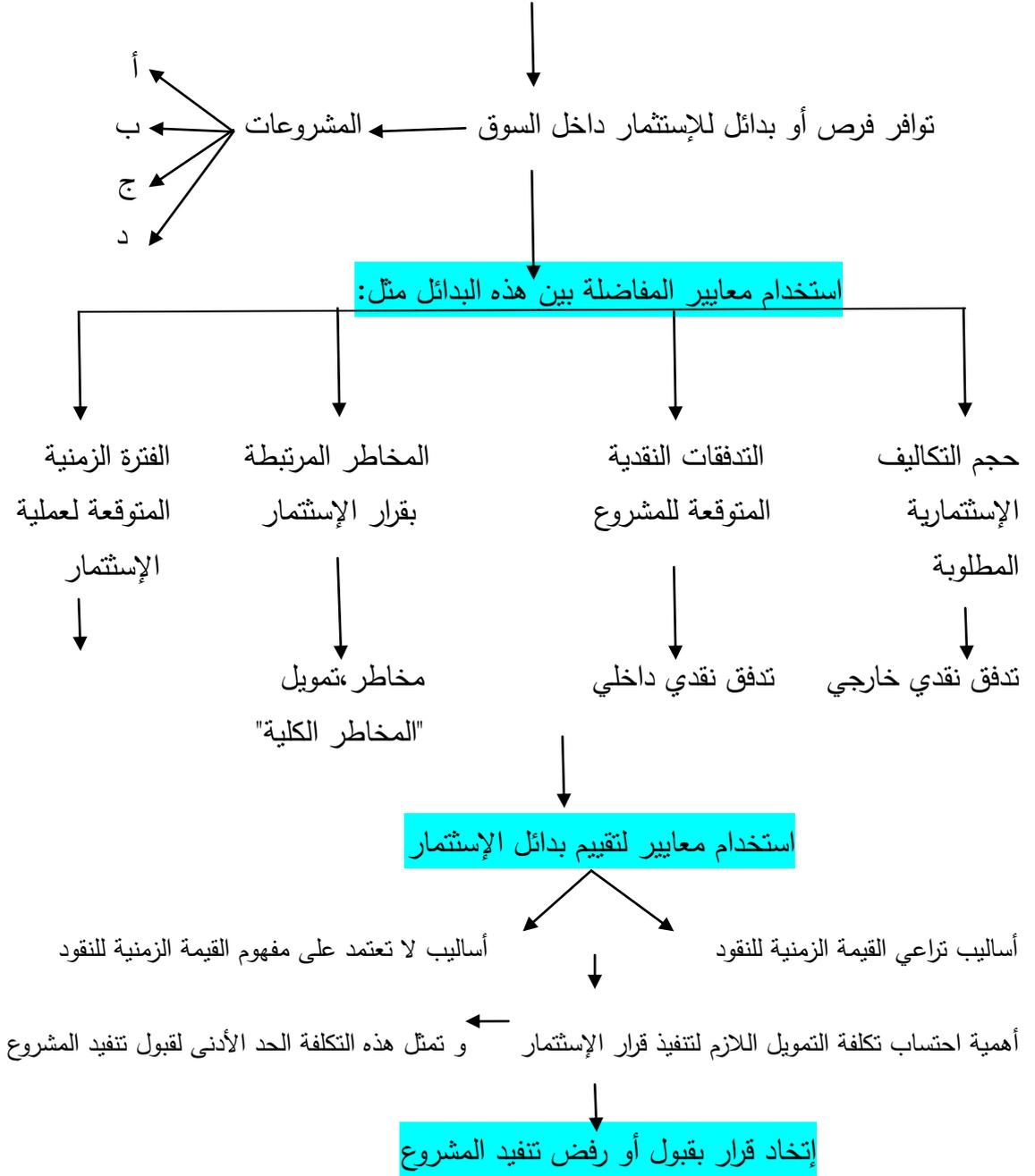
تعمل هذه المؤسسات على تحقيق التوازن الجهوي و إحداث تطورات على المستوى الاجتماعي، ويمكن حصر الدور الاجتماعي لهذه المؤسسات في النقاط التالية : القضاء على البطالة من خلال توفير مناصب شغل .

الحد من ظاهرة النزوح الريفي : وذلك من خلال إنشاء بعض المشاريع في المناطق الريفية أو النائية ، و بالتالي تقريب مناصب الشغل من سكان تلك المناطق الريفية و في هذا الصدد يمكن للمؤسسات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تحقق ما يلي :

- القضاء على الآفات الإجتماعية .
- تحسين مستوى المعيشة في الريف .
- الإستغلال الأمثل للطاقات المادية و البشرية .
- الإستغلال الأمثل للموارد المحلية . (لرقت وآخرون، 2009، ص122)

يوضح الشكل التالي سيرورة القرار الاستثماري لإنشاء مشروع

قرارات الاستثمار تعني



الشكل رقم (5) سيرورة القرار الاستثماري لإنشاء مشروع حسب غنيم (1999)

5.5 المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

كما يعرف عن جميع المؤسسات أنها بحاجة إلى أموال ، فإن هذه المؤسسات هي أيضا بحاجة لها ، لذلك فهي تبحث دائما عن مصادر للحصول على تلك الأموال، ونجد أن هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصفة خاصة تعاني من الكثير من المشاكل الخاصة بالتمويل، كما تواجه معوقات ومشاكل أخرى و يمكن تلخيص أهم المشاكل في ما يلي:

1. صعوبات الإجراءات الإدارية و التنفيذية للحصول على قبول المشروع و تنفيذه .
2. ارتفاع مساهمات أرباب العمل في مجال دفع مصاريف التأمين، مما أدى بأصحاب المشاريع بالامتناع على توظيف العمال أو التقليل من توظيفهم.
3. ارتفاع معدلات الضريبة على رقم الأعمال، الدخل و الأرباح.
4. المشكلات الإدارية : و التي تتمثل في جهل أو عدم التمكن من تقنيات التسيير فكثيرا من الأشخاص يلجؤون إلى الخلط بين الأعمال الخاصة بهم و الأعمال الخاصة بالمشروع ، مما يؤدي إلى اختلاط الذمة المالية، أيضا نقص العمالة المدربة نظرا لارتفاع تكاليف التدريب و التكوين .
5. المشكلات التسويقية : و التي يمكن حصرها في ما يلي :
 - نقص الخبرة في هذا المجال و الإمكانيات و المعلومات و عدم القيام بالبحوث التسويقية نظرا لارتفاع تكاليفها .
 - ظهور المنتجات البديلة باستمرار و بأقلّ التكاليف .
6. المشكلات التمويلية : هناك العديد من المشكلات التمويلية التي تعيق أو تحد من عمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نذكر منها :
 - صعوبة الحصول على القروض بسبب :
 - أ. تعقد الإجراءات الخاصة بالحصول عليها .
 - ب. وجود ضمانات تعجيزية و التي تكون في بعض الأحيان غير متوفرة أمام أصحاب المشاريع ، كاشتراط ضمانات عقارية أو عينية .
 - ج. ارتفاع أسعار الفوائد. (محفوظ، 2009، ص421)

6.5 واقع وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

لقد اهتمت الدولة الجزائرية كخيرها من الدول بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ابتداء من سنوات التسعينات و ذلك مع تعاقب برامج الإصلاح الاقتصادي، حيث كان النسيج الصناعي سابقا يتكون في أغلبه من الصناعات و المؤسسات العمومية، لكن في ظل التطورات الراهنة و التغيرات العالمية المختلفة زاد اهتمام الدولة الجزائرية بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و إنشاء وزارة خاصة بها دليل قاطع على زيادة الاهتمام بها، و بالتالي تعمل على زيادة الاستثمار الوطني من جهة و الأجنبي من جهة أخرى، خاصةً و أنها في صدد التحضير للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة و الشراكة مع الإتحاد الأوروبي، الأمر الذي يحتم تأهيل و ترقية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و يتم ذلك بتهيئة جميع ظروف العمل الملائمة في كل المجالات (صالح، 2004، ص31).

7.5 وضعية وأهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أداة فعالة للتوسع الاقتصادي و ذلك لمساهمتها في تحقيق التنمية الاقتصادية و تحريك عجلة الاقتصاد، فهي بمثابة المحرك القاعدي للاقتصاد، خاصة و نحن في زمن العولمة و المنافسة الاقتصادية و تحرير التجارة، و التحضير للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، و الشراكة مع الإتحاد الأوروبي ، لذلك تقوم الدولة الجزائرية، بتشجيع قيام مثل هذه المؤسسات، والعمل على ترقيتها و تأهيلها . و يجدر الذكر هنا إلى أن النسيج الصناعي الجزائري كان في السابق مكونا من المؤسسات الصناعية العمومية، حيث كانت تمثل نسبة (80%) أما (20%) المتبقية فهي عبارة عن صناعات و مؤسسات صغيرة و متوسطة (علي، 2003، ص47). ولكن حاليا زاد عدد تلك المؤسسات كما يلي:

الجدول رقم (2) يمثل عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشئة من سنة 1997 إلى سنة 2011 (ABEDOU et al, 2013,p98):

السنة	المؤسسات المنشئة	مناصب العمل المتوقعة
1997	69	386
1998	7223	23753
1999	14818	39574
2000	10704	29783
2001	7309	20267
2002	6604	18132
2003	5666	14774
2004	6691	19077
2005	10549	30376
2006	8645	24501
2007	8102	22685
2008	10634	31418
2009	20848	57812
2010	22641	60132
2011	42832	92502
المجموع	183124	485074

8.5 الخدمات التي تقدمها هيئات الدعم والمرافقة:

- لقد تطورت هيئات الدعم والمرافقة منذ سنوات الثمانينات من القرن الماضي، حيث برز هذا التوجه بشكل كبير في الدول المتقدمة (الولايات المتحدة، كندا، بريطانيا، فرنسا، ألمانيا،...)، وارتكزت عمليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة على ثلاثة محاور أساسية حسب (Albert et al, 2002,p8):
- الدعم المالي: لمعالجة مشكل عدم كفاية الأموال اللازمة عند انطلاق المشاريع.
 - تطوير شبكات النصح والتكوين: في مجال إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة... وغيرها.
 - الدعم اللوجستيكي: توفير مقر لنشاط المؤسسات الصغيرة في محلات متاحة وخلال فترات زمنية محدودة وخدمات إدارية مختلفة وذلك بشروط تحفيزية أقل تكلفة، بالإضافة إلى تقديم بعض النصائح

البسيطة أو معقدة حسب المشروع الصغير وتقوم بهذه العمليات من خلال الانفتاح على جميع شبكات الأعمال والهيئات الحكومية المختلفة لتدعيم هذه الهيئات.

وعموما أظهرت الدراسات العلمية مجموعة من الخدمات التي يمكن أن تقدمها هيئات المرافقة للمؤسسات الصغيرة، قبل وخلال وبعد إنشاء المؤسسة، تتمثل هذه الخدمات خلال كل مرحلة فيما يلي:

أ. **الاستقبال (Accueil):** يظهر التحليل المقارن الذي قامت به الدراسة العديد من الملاحظات على النحو التالي:

عند قدوم أي مقاول إلى هيئة المرافقة لأول مرة تقام معه جلسات أولى تسمى بمرحلة الاستقبال، ويختلف شكل الاستقبال من هيئة لأخرى، حيث أن بعضها يكتفي بأول لقاء لتقديم بعض المعلومات وتوجيه المقاول (حامل المشروع)، أما الأخرى فهي تقوم منذ اللقاء الأول تحليل وتقييم إمكانيات المشروع (شكل المشروع، المنتج، السوق...).

وبالتالي فمرحلة الاستقبال تقوم في الأساس على التعارف بين كل من حامل المشروع والهيئة المرافقة، كما تسعى إلى معرفة حالة تقدم المشروع؛ احتياجات المشروع؛ التوفيق بين حاجيات هيئة الدعم ومتطلبات حامل المشروع.

وتختلف مدة وشكل الاستقبال من هيئة لأخرى، حيث يمكن أن تكون عبارة عن مقابلات أو مكالمات هاتفية دورية، أو عبارة عن مواعيد مستمرة، كما يمكن أن يكون استقبال حاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي، بالإضافة إلى ذلك فمدة الاستقبال متغيرة أيضا من موعد واحد إلى عدة مواعيد ومن بضع دقائق إلى عدة ساعات حسب أهمية ونوع المشروع.

فعملية الاستقبال هي أول اتصال بين حامل المشروع وهيئة المرافقة، والتي يطغى عليها الطابع الإعلامي، حيث يتم فيه أخذ فكرة حول هدف المشروع وأهميته وكذلك وضعية صاحب المشروع وما هي طموحاته وما ينتظره، في المقابل تسعى هيئة المرافقة في هذه المرحلة إلى تسليط الضوء على الخدمات التي يمكن أن تقدمها لحامل المشروع، وإظهار أهمية المرافقة في نجاح واستمرار المشروع، ولذلك تحتاج هذه الهيئات إلى كفاءات مهنية وخبرات عالية في الميدان لاستقبال وتوجيه حاملي المشاريع، والإجابة على الأسئلة المختلفة للمقاولين الذين يختلفون في أهدافهم وطموحاتهم وفي

أشكال المشاريع المقترحة (قوجيل وبوغابة، 2011)

ب. المرافقة خلال الإنشاء: تتميز هذه المرحلة بمجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة تتمثل فيما يلي:

- إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع: يتمثل في خطة عمل تتضمن: تقديم صاحب المشروع ، وصف المشروع، وصف السلعة أو الخدمة، السوق، رقم الأعمال، الوسائل التجارية، وسائل الإنتاج، الملف المالي: جدول حسابات نتائج تقديري، الاحتياج في رأس المال العامل، خطة التمويل، مخطط الخزينة، الرسم على القيمة المضافة (TVA) ، عتبة المردودية.
- البحث عن الوسائل المالية: (قروض، إعانات، مساعدات،...).
- القيام بالخيارات الجبائية، الاجتماعية، والقانونية.
- المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز خطوات إنشاء المشروع.

إن هذه الخدمات المذكورة موجودة في أغلب هياكل الدعم والمرافقة، إلا أن تنظيم هذه العمليات يختلف من هيئة لأخرى، فهناك بعض الخدمات التي يمكن أن تقدم لحاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي في حالة التدفق الهائل لحاملي المشاريع، وفي هذه الأخيرة يتم تحقيق الحد الأدنى من الأبعاد الفردية(الخصوصية)، وذلك في شكل مواعيد فردية مع حاملي المشاريع.

وهناك اختلاف أيضا في الوقت المخصص لحامل المشروع ومدة تركيب المشروع: فهناك

بعض الهيئات التي تخصص من عدة ساعات إلى مدة محدودة بالنسبة للمشاريع البسيطة حيث تتراوح مدتها المتوسطة في حدود (10) ساعات، أما بالنسبة للمشاريع الأكثر تعقيدا يمكن أن تصل من(30) إلى(40) ساعة ومدة تركيب المشروع تكون خلال (15) يوم كحد أدنى ويمكن أن تصل إلى غاية سنة كاملة (قوجيل وبوغابة،2011)

- الاستقلالية: تحاول هيئات الدعم والمرافقة تشجيع استقلالية المقاول في اتخاذ القرارات الخاصة بمشروعه وذلك راجع لسببين:

الأول هو أن الاعتماد على الذات يمكّن المقاول من التعلم الذاتي لأساليب قيادة وتسيير المشروع، وذلك بالاعتماد على الشركاء والمتعاملين الاقتصاديين، بحيث يستفيد المقاول من هذه المعارف حتى في حالة فشل المشروع لأنها تعتبر مكسب معرفي في حالة القيام بمشروع جديد، أما السبب الثاني هو تمكين هيئة المرافقة من تحقيق اقتصاد في الخدمات المقدمة، بهدف ربح الوقت والتوجه إلى

مشاريع جديدة، وفي هذا الإطار تقوم أغلب هيئات الدعم بالاستعانة بمؤسسات أخرى لخدمة المقاولين مثل الغرف الاستشارية، ومكاتب الدراسات،...إلخ.

ج. **المرافقة بعد الإنشاء (المتابعة):** القليل من هيئات الدعم تقوم بمتابعة المؤسسات الصغيرة بعد إنشائها، ومع ذلك تهتمّ الهيئات المتخصصة في الدعم المالي كثيرا بهذه العملية، والسبب في ذلك بدون شك هو محاولة التحقق من إمكانية استرجاع الأموال المقروضة، وعموما تتضمن المتابعة بعد الإنشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طوال السنتين الأوليتين، يتم حسب (قوجيل وبوغابة، 2011) فيها البحث في العناصر التالية:

- التسيير: الخزينة، الوضعية المالية، تشكيل لوحة قيادة مالية.
- الجانب التجاري: البحث عن الزبائن، الاتصال.
- الرؤية الإستراتيجية.
- أسئلة مختلفة: العقود، المناقصات...إلخ.

وفي حالة وجود بعض المشاكل المحتملة في بعض المشاريع، يتم تنظيم مواعيد دورية مع صاحب المؤسسة لحل هذه المشاكل.

وهناك بعض الهيئات تقوم بتنظيم اجتماعات إعلامية كل شهرين أو ثلاثة أشهر يقوم بتنشيطها مختصون، تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة، طرق التوظيف، تأمين الممتلكات والأشخاص، الإعفاءات،...إلخ.

هناك اختلافات كبيرة بين المرحلتين، من مدة المرافقة، الإجراءات المتبعة والأدوات

والوسائل المستخدمة، وترجع هذه الاختلافات إلى أسباب:

- السبب الأول هو قلة التمويل المخصّص للمتابعة بعد الإنشاء، هذه النقطة تفسّر في جزء منها تشابه عملية الإنشاء القانوني، والعمل على تشجيع استقلالية المشاريع.
- أما السبب الثاني مرتبط بالكفاءات الواجب تجنيدها من أجل تأمين المتابعة بعد إنشاء المشاريع الجديدة، هذه الكفاءات مطلوبة في هذه المرحلة أكثر من المراحل السابقة، التي تحتوي إجراءات إدارية بسيطة وخدمات أقل تعقيدا، أما في هذه المرحلة يحتاج المشروع الصغير إلى مراقبة ومتابعة المتخصصين في مجالات التنظيم، التسيير المالي، مراقبة التسيير، التسيير التجاري، تحليل القرارات الإستراتيجية، تسيير الموارد البشرية، التسيير الجبائي والقوانين الاجتماعية (قوجيل وبوغابة، 2011)

لكن في الواقع من الصعب توفير كل هذه الكفاءات، وهو أمر يتحقق نادرا في بعض هيئات المرافقة، بالإضافة إلى ذلك من الصعب إيجاد أشخاص يمتلكون معارف عميقة في كل هذه المجالات، وبالتالي فالمطلوب امتلاك المرافقين على أغلب المعارف الأساسية وبعض الخبرات الميدانية إن أمكن، للوصول في النهاية إلى الإجابة على انشغالات أصحاب المشاريع.

■ السبب الثالث يكمن في خصوصية هذه المرحلة، فالمتابعة بعد الإنشاء تقتضي إجابة المرافقين على الأسئلة المطروحة من طرف أصحاب المشاريع، هذه الأسئلة تغطي مجال واسع ومعقد (تحليل المشاكل مع العمال، مشاكل تسديد الزبائن، معالجة مشاكل تسييرية واجتماعية،...)، حيث انه عادة ما يطلب المقاولون أجوبة دقيقة عن هذه المشاكل وفي حالة عدم تحقيق ذلك يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية كبيرة على المشروع، وبالتالي يجب أن تركز المتابعة بعد الإنشاء على علاقة تشاورية بين المؤسسة وجهاز المرافقة.

نصل في النهاية إلى أنه حتى هذه الهيئات تعاني من مشكل كبير وهو صعوبة الحصول على الكفاءات اللازمة لمرافقة المشاريع، مما يؤدي إلى صعوبة تطوير الخدمات التي تقدمها هذه الهيئات.

يتمثل برنامج التأهيل في مجموع الإجراءات التي تتخذها السلطات قصد تحسين موقع المؤسسة في إطار الاقتصاد التنافسي و اتخاذ عدة إصلاحات داخلية على المؤسسات الإنتاجية، الاستثمارية، التسويقية و غيرها و الذي يهدف إلى :

- إنعاش النمو الاقتصادي.
- تشجيع الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تسهيل الحصول على الخدمات المالية لتمويل احتياجاتها.
- تحسين الخدمة البنكية في معالجة ملفات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

6- أهم هيئات دعم المقاولاتية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

عرفت الجزائر عدة إصلاحات اقتصادية كان الهدف منها التحول نحو اقتصاد السوق كان من بينها هيئات دعم المقاولاتية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقامت بإنشاء مجموعة من الهيئات المختصة في هذا المجال تتمثل أهمها فيما يلي:

أ. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): حسب الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب (www.ansej.org.dz) أنشأت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وقد كانت في البداية موضوعة تحت إشراف رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف للتشغيل المتابعة العملية لنشاطها، تم تحولت لنصبح تابعة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني، وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وإن كان الهدف من إنشائها اجتماعي في إطار سياسة التشغيل ومكافحة البطالة، فأنها أيضا توكل بالمهام التالية:

- تدعيم وتقديم الاستشارة، ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين استفادوا مشاريعهم من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- القيام بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.
- وضع تحت تصرف الشباب كافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، والتقني، التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم؛
- إحداث بنك للمشاريع المقيدة اقتصاديا واجتماعيا.

ب. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): حسب الموقع الرسمي (www.andi.dz) للوكالة

الوطنية لتطوير الاستثمار (Agence Nationale Développement de l'Investissement) فقد أنشئت أولا وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون الاستثمار الصادر في 1993، ومنذ صدور قانون الاستثمار في أوت 2001، عوضت وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار (APSI)، بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)،

- حيث ورد إنشاء هذه الوكالة في المادة 7 من القانون الذي ينص على ما يلي: "تتشأ لدى رئيس الحكومة وكالة لترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها".
- مهام الوكالة: لقد أوكلت العديد من المهام لهذه الوكالة منها:
- ضمان ترقية الاستثمارات و تنميتها ومتابعتها.
 - استقبال وإعلام ومساعدة المستثمرين الوطنيين والأجانب.
 - تسهيل الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع من خدمات الشباك الموحد الذي يضم جميع المصالح الإدارية ذات العلاقة بالاستثمار.
 - منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيبات المعمول بها.
 - تسيير صندوق دعم الاستثمارات.
 - ضمان التزام المستثمرين بدفاتر الشروط المتعلقة بالاستثمار.
 - مراقبة ومتابعة الاستثمارات لتتم في إطار الشروط المحددة.
 - تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج والمادة الأولية في المدة المحددة.

ويظم الشباك الموحد للوكالة كافة الأدوات والتنظيمات التي لها علاقة بالاستثمار، ويقوم بتقديم الخدمات الإدارية الضرورية بالتنسيق مع الجهات والهيئات التي لها علاقة بإنشاء المؤسسات، حيث تظم الوكالة ممثلين عن المؤسسات والهيئات المعنية مباشرة بالاستثمار، ومنها المركز الوطني للسجل التجاري، مديريات الضرائب، الوكالات العقارية، ولجان دعم المشاريع المحلية وترقيتها، ومديريات السكن والتعمير، مديرية التشغيل، مديرية الخزينة، البلديات المعنية، والتي تكون ممثلة في هذا الشباك من أجل تخفيف وتسهيل الإجراءات التأسيسية للشركات وضمن اللامركزية في إنجاز المشاريع على مستوى الولايات التابعة.

كما تحتوي الوكالة على صندوق لدعم الاستثمار وهو مكلف بتمويل المساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل امتيازات جبائية وجمركية وتغطية تكاليف القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز الاستثمارات.

ج. صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: (FGAR):

(www.fgar.dz)

استنادا من الموقع الرسمي

أنشئ الصندوق (Fonds de Garantie des crédits Aux PME) بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 2002/11/11 بهدف ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تتجزها كما هو محدد في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 2001/12/12 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتولى الصندوق ما يلي:

- التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتجز استثمارات في المجالات التالية: إنشاء المؤسسات؛ تجديد التجهيزات؛ توسيع المؤسسات.
- إقرار أهلية المشاريع والضمانات المطلوبة؛
- ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من ضمان القروض.
- ترقية الاتفاقيات المتخصصة التي تتكفل بالمخاطر التي تنشط في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها؛
- ضمان متابعة المخاطر الناجمة عن ضمان القروض، وتسليم شهادات الضمان الخاصة بكل صيغ التمويل؛
- إعداد اتفاقيات مع البنوك والمؤسسات المالية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- القيام بكل عمل يهدف إلى المصادقة على التدابير المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيمها في إطار ضمان الاستثمارات، حيث يحل الصندوق محل البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص آجال تسديد المستحقات، وفي حدود تغطية المخاطر طبقا للتشريع المعمول به.

د. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): حسب المعلومات المؤخودة من الموقع

الرسمي للوكالة (Agence National de Gestion du Micro-crédit)

(www.angem.dz) فجهاز القرض المصغر يوفّر خدمات مالية متماشية مع احتياجات

المواطنين غير المؤهلين، للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون

دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموماً في القطاع غير الشرعي،
وتتمثل المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز في:

- سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 دج أي (05) مليون سنتيم و400.000 دج أي (40) مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة (80%) إلى (90%).
- ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيدين المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة على مستوى كل الدوائر، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التريبة المالية و تسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم و اكتساب خبرات مختلفة و كذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

هـ. مشاتل المؤسسات (Pépinieres d'entreprises) : من خلال الموقع الرسمي للمشاتل المحلية

يمكن تعريف مشاتل المؤسسة أو الحاضنة على أنها هيكل عمومي، للدعم والاستقبال والمرافقة ومساعدة أصحاب المشاريع، أنشأتها وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تشمل المساعدة المقدمة لأصحاب المشاريع أساساً في : استضافة أصحاب المشاريع لمدة محددة وعرض الخدمات التالية:

- مكاتب ومحلات لمدة محددة؛ أثاث المكاتب وأجهزة الإعلام الآلي.
- التوثيق ووسائل الاتصال والنسخ وشبكة الانترنت والفاكس الهاتف، تصوير المستندات والطباعة.
- مرافقة أصحاب المشاريع في جميع التعاملات مع : إضافة المؤسسات المالية؛ صناديق المساعدة والدعم؛ ولايات والبلديات وهيئات الأخرى ذات الصلة بمشاريعهم.
- تقديم النصائح الشخصية على المستوى المالي و القانوني والضريبي، والتجاري والتقني .
- تنظيم أي شكل من أشكال الإنعاش و الدعم والتكوين الخاص ومتابعة أصحاب المشاريع حتى مرحلة النضج وإنشاء مؤسساتهم، و قد تم إنشاء 20 مشاتل على المستوى الوطني.

و. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (C.N.A.C):

من خلال المصادر المأخوذة من الموقع الرسمي (www.cnac.dz) أنشئ هذا الصندوق (Caisse nationale Assurance Chômage) في سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) يعمل الصندوق على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الإقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي . عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

منذ سنة (2004)، و بتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة:

في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية و تطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة و عدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، انطلاقا من سنة 2004 أولويا، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان 2010. إبتداءا من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

ز. مركز التسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (C.F-P.M.E):

استنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 103/07 المؤرخ في 2007/04/02 فقد قامت الدولة الجزائرية

بتطبيق أحكام القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،و ذلك بإنشاء (14) مركز لتسهيل مهمة إنشاء و تأسيس و توجيه و دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1. الإطار القانوني : هيئة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية، و

الاستقلال المالي.المرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في 2003/02/25 حدد الطبيعة

القانونية لهذا المركز من حيث المهام والتنظيم.

طبقا لمحتوى مضمون المرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في 2003/02/25 جاء المرسوم

التنفيذي رقم 103/07 المؤرخ في 2007/04/02 الذي تضمن إنشاء مراكز تسهيل المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة والذي بموجبه أيضا أنشئ مركز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لولاية وهران ضمن قائمة المراكز على مستوى التراب الوطن .

2. أهداف مركز التسهيل: من أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها المركز ما يلي:

- تشجيع تطوير التكنولوجيا الجديدة لدى حاملي المشاريع .

- تشجيع تطوير النسيج الاقتصادي المحل .

- تثمين الكفاءات البشرية ، وعقلنة استعمال الموارد البشري .

- إنشاء قاعدة معطيات لنسيج المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالاندماج في الاقتصاد الوطني

والدولي .

- مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي

- تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها .

3. مهام مركز التسهيل : يتولى مركز التسهيل في إطار تطبيق الأهداف السالفة الذكر

القيام بالمهام التالية :

-الإستقبال :دراسة الملفات التي يقدمها حاملو المشاريع والإشراف على متابعتها من طرف

طاقم مكون من مرافقين ومنتشطين.

-التوجيه :تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية وذلك بتوجيههم حسب

مسارهم المهني.

- المرافقة :مساعدة حاملي المشاريع على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية و مرافقة أصحاب المشاريع في ميداني التكوين والتسيير .
- الاستشارة :تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير و التسويق واستهداف الأسواق وتسيير الموارد البشرية.
- التكوين في:
- كيفية إنشاء وتسيير المؤسسة.
- كيفية إعداد مخطط أعمال.
- التسويق.
- مبادئ في المحاسبة والمالية.
- خدمات المركز .
- فضاء الأنترنت.
- المكتبة.
- التكوين.

ح. برنامج الدعم (MEDA) لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

و هو برنامج خاص لتدعيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تمويلها ، و هو برنامج مشترك بين الجزائر و الإتحاد الأوروبي ، يعمل هذا البرنامج على :

1. تدعيم القدرات الإدارية.
 2. إحصاء المؤسسات الصّغيرة و المتوسّطة في الجزائر.
 3. تحسين الأداء و التنافس بين المؤسسات.
 4. تقديم تشخيص إستراتيجي للمؤسسات الصّغيرة و المتوسّطة.
 5. المساعدة على تطوير ووضع خطة الأعمال للمؤسسات الصّغيرة و المتوسّطة.
 6. تسهيل الحصول على التمويل من خلال صندوق ضمان القروض.
- وقد إستفادة الجزائر من هذا البرنامج بالدعم المادي في مرحلة 1995-1999 بمبلغ(3,4) مليار أورو، و في مرحلة أخرى من 2000 إلى 2006 ب(5,4) مليار أورو والمتابعة هذا ما أدى إلى إرتفاع نسبة المؤسسات الصّغيرة و المتوسّطة ،سواء الخاصة أو

التابعة للحكومة، و تأهيل عدد معتبر من المؤسسات، و إرتفاع عدد العمّال المؤمنين
إجتماعيا و وضع برامج أخرى لمسايرة هذا الإرتفاع و التّقدّم.

(Mimoune et Kheladi,2006)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، و هو جزء تناول الباحث فيه التعريف
بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ما يتعلق بها من جوانب أخرى ، فهي تعتبر جد مهمة
نظرا للدور الفعال الذي تلعبه و تم تقديمه في هذا الجزء كما عرف الباحث أن تلك
المؤسسات لقيت اهتماما بالغا من طرف الدولة الجزائرية التي وجهت جميع الجهود و عملت
على ترقية و هذه الأخيرة عن طريق إنشاء وكالات للمتابعة و التطوير و ما زالت في التّقييم
و التقويم المستمرّ في ضلّ التغيرات التي تعيشها الجزائر .

الفصل الرابع

منهجية الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد التطرق في الجانب النظري إلى المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وآليات دعمها، تمّ التطرق إلى الدراسة الميدانية من خلال الإطار المنهجي للدراسة، وذلك بالقيام بكل من الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، لاستخلاص نتائجها واختبار الفرضيات المذكورة سابقا.

- أولا: الدراسة الاستطلاعية:

1. دواعي الدراسة الاستطلاعية:

- استكشاف الأرضية الميدانية للدراسة.
- الاطلاع والتعرف على آليات الدّعم المختلفة للشباب حاملي المشاريع.
- التعرف على حدود البحث من الجانب التطبيقي.
- تأكيد فعالية الأداة لجمع البيانات اللازمة التي تخدم موضوع البحث.

2. المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية و تطبيق الاستبيان على عيّنة من الشباب المقبلين على مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بوهران.

3. أداة الدراسة الاستطلاعية:

تم استخدام الاستبيان في الدراسة الميدانية، و هذا لما له من مميزات تتمثل بوضوح المعلومات وسهولة الحصول عليها، حيث استعمل الباحث أداة الاستبيان المستمّدة من دراسة الأستاذ غيات سنة(2014) التي طبقت على عيّنة جزائرية والتي تقيس نفس المؤشرات النفسية، وقد استعمل الباحث هذا الاستبيان الذي ضم 40 سؤال مقسمة على خمس أبعاد بحيث يشتمل على قسمين :

- القسم الأول: ويشمل على البيانات الفردية والمتمثلة في ما يلي:

- الجنس.
- السن.
- الحالة المدنية.

- المستوى الدراسي.
- ميدان عمل الأولياء.
- الحالة المهنية: طالب، عامل، دون عمل.
- التدريب المهني ونوعه إن وجد.
- الرغبة في إنشاء مقولة (مؤسسة) خاصة أو عدم الرغبة، و الدافع لذلك.

- القسم الثاني: و يشمل للخصائص النفسية :

يشمل على (40) فقرة تقيس كل متغيرات الدراسة، موزعة على 5 أبعاد، أنظر الملحق رقم (1) استبيان الدراسة، والجدول التالي يوضح مجالات الاستبيان حسب متغيرات الدراسة.

الجدول رقم(3) يوضح أبعاد الاستبيان

عدد الفقرات	المجال	الرقم
8	الإيجابية و الثقة بالنفس.	1
8	القدرة على التعلم و الإبداع.	2
8	التميز بالخصائص القيادية.	3
8	الإنضباط و الصرامة في العمل.	4
8	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	5
40	المجموع	

وتجدر الإشارة إلى أن الاستبيان يحتوي على عبارات تتدرج من السلب الكلي إلى الإيجاب الكلي أي من 1 إلى 5 وهذا حسب سلم ليكرت , وتتطلب من المفحوص اختيار إمكانية واحدة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

4. الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

صدق الاستبيان:

1.4 الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين):

استعان الباحث باستبيان مصمم لقياس المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية ، وقد قام الباحث بعرض الأداة في على خمسة (5) من الأساتذة في مجال علم النفس العمل والتنظيم (من جامعة وهران)، بالإضافة إلى المصلحة المختصة في المرافقة لأصحاب المشاريع المقاولاتية على مستوى مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، بهدف تقويم بنود الاستبيان من ناحية القياس والوضوح لمتغيرات الدراسة، واقتراح ما يروونه مناسباً من أفكار أو حذف ما يروونه غير مناسب، فتكرموا مشكورين بتقديم اقتراحاتهم، وتم تعديل ووضع أداة الدراسة في صورتها النهائية المكونة من (40) فقرة على ضوء تعديلات المحكمين واقتراحاتهم. والجدول التالي يبيّن التعديلات المنجزة على مستوى الاستمارة:

الجدول رقم(4) يبيّن التعديلات التي أجريت على أداة البحث.

الفقرة المعدلة	الفقرة الأصلية
لي طموحات أسعى لتحقيقها	لي أحلام أسعى لتحقيقها
أسعى إلى تحسين أدائي باستمرار	أسعى إلى التحسّن باستمرار
أبحث غالباً عن المبادرة	أبحث دائماً عن المبادرة
قبل إتخاذ أي قرار أختار أفضل البدائل	أضع بدائل أختار أفضلها قبل إتخاذ أيّ قرار
لدي سهولة في التواصل مع الغير	لي سهولة في التواصل مع الغير
لي القدرة على تصور (توقع) الأحداث	لي القدرة على تصور الأحداث
لي القدرة على التكيف (التأقلم) مع التغيرات	لي القدرة على التكيف مع التغيرات
مع إضافة سؤال في البيانات الشخصية يخص ميدان عمل الأولياء بثلاث إجابات اختيارية وهي: منصب حكومي، منصب في مؤسسة خاصة، عمل حر (مستقل).	

2.4 الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها على عينة الدراسة الاستطلاعية وقد سبق وأن تم وصف مؤسسات الدراسة الاستطلاعية وأفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، وقد طبق الاستبيان بهدف التعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، وحساب معاملات الثبات. وتم استخراج صدق الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الاستبيان والدرجة الكلية له، وقد تم حسابها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.20)، والجدول التالي توضح معاملات الارتباط المحصل عليها.

الجدول رقم (5) يوضح معاملات الارتباط بين فقرات بعد الإيجابية والثقة بالنفس والدرجة الكلية للبعد

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
1	أنا إنسان متفائل	0,329	غير دالة عند 0,05
2	لي طموحات أسعى لتحقيقها	0,754	دالة عند 0,01
3	أشعر بالسرور عندما أحقق أهدافي	0,677	دالة عند 0,01
4	أشعر بدافعية قوية للعمل	0,377	دالة عند 0,05
5	أنا إيجابي في تعاملي مع الأحداث	0,532	دالة عند 0,01
6	أشعر بأنني سأنجح في حياتي	0,681	دالة عند 0,01
7	أبحث غالبا عن المبادرة	0,574	دالة عند 0,01
8	لدي ثقة بقدراتي الخاصة	0,640	دالة عند 0,01

من خلال هذا الجدول يمكننا ملاحظة ارتفاع معاملات الارتباط على مستوى أغلبية فقرات البعد الأول عند مستوى دلالة 0.01 ماعدا الفقرة الأولى من البعد الأول والتي تم الإبقاء عليها في الدراسة الأساسية بعد التشاور مع المؤطر، أما الفقرة الرابعة من نفس البعد فقد كانت دالة عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول رقم (6) يوضّح معاملات الارتباط بين فقرات بعد القدرة على التعلم و الإبداع والدرجة الكلية للبعد

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
1	أشعر أنني دائم التعلم	0,555	دالة عند 0,01
2	أسعى إلى التحسن باستمرار	0,527	دالة عند 0,01
3	لي القدرة على تصور (توقع) الأحداث	0,450	دالة عند 0,05
4	لي القدرة على التكيف (التأقلم) مع التغيرات	0,436	دالة عند 0,05
5	أسعى دوما للتعرف على أسباب الفشل لتحويله إلى نجاح	0,659	دالة عند 0,01
6	أكره الروتين و أبحث دوما عن التجديد	0,530	دالة عند 0,01
7	أضع بدائل أختار أفضلها قبل إتخاذ أي قرار	0,829	دالة عند 0,01
8	أميل إلى تأمل الأحداث و محاولة الاستفادة منها	0,701	دالة عند 0,01

فيما يخص معاملات الارتباط في البعد الثاني فجميع الفقرات دالة سواء عند مستوى الدلالة 0.01 أو عند 0.05 بالنسبة للفقرة رقم 3 و رقم 4 .

الجدول رقم (7) يوضّح معاملات الارتباط بين فقرات بعد التميز بالخصائص القيادية والدرجة الكلية للبعد

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
1	لي القدرة على إتخاذ القرارات	0,549	دالة عند 0,01
2	بإمكاني تقدير المخاطر في المواقف الحرجة	0,885	دالة عند 0,01
3	لدي القدرة على إيجاد حلول للمشاكل المطروحة	0,707	دالة عند 0,01
4	لدي سهولة في التواصل مع الغير	0,298	غير دالة عند 0,05
5	أخطط للمستقبل	0,509	دالة عند 0,01
6	أرى نفسي قادرا على تحمل المسؤولية	0,626	دالة عند 0,01
7	لي القدرة على تقديم الحجج وإقناع الآخرين	0,729	دالة عند 0,01
8	لي القدرة على التنبؤ بالمخاطر الحاذقة	0,600	دالة عند 0,01

في الجدول التالي معاملات الارتباط كانت مرتفعة مع الدرجة الكلية للبعد و عند مستوى الدلالة 0.01 ماعدا الفقرة رقم 4 و ثم الإبقاء عليها في الدراسة الأساسية.

الجدول رقم (08) يوضّح معاملات الارتباط بين فقرات بعد الإنضباط والصرامة في العمل والدرجة الكلية للبعد:

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
1	أنا صبور و بإمكانني التحمل	0,410	دالة عند 0,05
2	أنا مثابر في عملي	0,722	دالة عند 0,01
3	أفضل متابعة إنجاز أعمالي بنفسي	0,759	دالة عند 0,01
4	أميل إلى التنظيم في العمل	0,713	دالة عند 0,01
5	ألتزم بالصرامة في العمل	0,698	دالة عند 0,01
6	لا أحتقر أي عائق مهما صغر	0,583	دالة عند 0,01
7	تنظيم العمل شرط لنجاحه	0,746	دالة عند 0,01
8	أسهر على إنجاز أعمالي في أوقاتها	0,772	دالة عند 0,01

فيما يخص معامل الارتباط بين فقرات بعد الإنضباط و الصرامة في العمل و الدرجة الكلية

للبعد فيمكننا ملاحظة إرتباط جميع فقرات البعد عند مستوى دلالة 0.01 و عند 0.05 بالنسبة للفقرة

الأولى.

الجدول رقم (09) يوضّح معاملات الارتباط بين فقرات بعد الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب والدرجة الكلية للبعد

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
1	أنا أرغب في المنافسة	0,444	دالة عند 0,05
2	أنا أحب المغامرة	0,616	دالة عند 0,01
3	أنا لا أتقبل الفشل	0,515	دالة عند 0,01
4	أنا لا أعرف اليأس	0,609	دالة عند 0,01
5	أسعى لأكون الأفضل	0,705	دالة عند 0,01
6	لا أعرف شيئاً اسمه المستحيل	0,732	دالة عند 0,01
7	أشعر بمتعة التحدي	0,788	دالة عند 0,01
8	أواجه المصاعب و العقبات دون خوف	0,640	دالة عند 0,01

فيما يخصّ مستوى الارتباط بين فقرات الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب و الدرجة الكلية للبعد فيمكننا ملاحظة الارتباط بين فقرات البعد و الدرجة الكلية للبعد عند مستوى دلالة 0.01 و بالنسبة للفقرة الأولى عند 0.05.

الجدول رقم (10) يوضّح معاملات الارتباط بين كلّ أبعاد الدراسة و الدرجة الكلية

الرقم	المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
1	الإيجابي والثقة بالنفس	0,667	دالة عند 0,01
2	القدرة على التعلم و الإبداع	0,857	دالة عند 0,01
3	التميز بالخصائص القيادية	0,737	دالة عند 0,01
4	الإنضباط و الصرامة في العمل	0,790	دالة عند 0,01
5	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	0,642	دالة عند 0,01

يوضّح الجدول رقم (10) مدى الارتباط بين متغيرات الدراسة والدرجة الكلية للاستبيان، إذ تراوحت معاملات الارتباط من (0,642) إلى (0,857) وبناءً على ذلك فإن متغيرات البحث لها علاقة قوية بالدرجة الكلية للاستبيان، وهذه العلاقة دالة عند مستوى دلالة 0,01، الأمر الذي يشير إلى تجانس الاستبيان وانتماء المجالات الفرعية إلى الاستبيان ككل، مما يدل على درجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي للأداة.

3.4 ثبات الاستبيان:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لحساب الثبات لكلّ مجال و النتائج التالية تبيّن أن معامل الثبات مرتفع لجميع الفقرات ابتداءً من (0,82)، أما معامل ألفا كرونباخ العام للثبات يساوي (0,90).

أبعاد الاستبيان	الإيجابية و الثقة بالنفس	القدرة على التعلم والإبداع	التميز بالخصائص القيادية	الإنضباط و الصرامة في العمل	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	معامل ألفا كرونباخ العام
معامل ألفا كرونباخ	0.85	0.82	0.83	0.84	0.83	0.90

جدول رقم (11) معامل الثبات ألفا كرونباخ

ونستخلص مما سبق أن أداة الدراسة (الاستبيان)، صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة جيدة، مما يؤهلها لتكون أداء قياس مناسبة وفعالة لهذه الدراسة و يمكن تطبيقها بثقة.

5. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم تطبيق الاستبيان على عينة البحث في الدراسة الاستطلاعية على (30) فرد من الشباب المقبلين على مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بوهران و تم تقسيم الاستبيانات فرديا و جماعيا والاستعانة بقاعة التكوين في أيام الأبواب المفتوحة و تم استرجاع الاستبيانات و العمل على التي هي قابلة للتحليل.

جدول رقم (12) خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب البيانات الفردية

الجنس	ذكر (14 فرد)		أنثى (16 فرد)	
	46,7%		53,3%	
السن	أقل من 20	من 20 إلى 30	من 31 إلى 40	من 41 إلى 50
	سنة (03 أفراد)	سنة (25 فرد)	سنة (فرد واحد)	سنة (فرد واحد)
%100	%10	%83,3	%03,3	%03,3
الحالة المدنية	أعزب (عزباء)	متزوج (ة)	مطلق (ة)	أرمل (ة)
	(26 فرد)	(ثلاث أفراد)	(فرد واحد)	
%100	%86,7	%10	%3,3	%00
المستوى الدراسي	ابتدائي	متوسط (فرد واحد)	ثانوي (فردين)	جامعي (27 فرد)
	%00	%3,3	%6,7	%90
الحالة المهنية	طالب (15 فرد)	عامل (13 فرد)	دون عمل (فردين)	
	%50	%43,3	%6,7	
التدريب المهني	نعم (14 فرد)	لا	(16 فرد)	
	%46,7	%53,3		
ميدان عمل الأولياء	منصب عمل حكومي (15 فرد)	منصب عمل في مؤسسة خاصة (07 أفراد)	عمل حر (مستقل) (08 أفراد)	
	%50	%23,3	%26,7	
الرغبة في إنشاء مؤسسة	نعم (15 فرد)	لا	(15 فرد)	
	%50	%50		

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن في العينة تقارب بين الذكور و الإناث، إلا أن نسبة الإناث فاقت الذكور و كانت 53,3% أي 16 أنثى مقابل 14 ذكر بنسبة 46,7% .
و أن أكبر نسبة كانت قدرت ب 83,3% هي التي مثلت فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 30 سنة ب 25 فرد ، وتليها فئة الأفراد الأقل من 20 سنة بنسبة 10% ما يعادل ثلاث أفراد ، ونفس النسبة لفئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة و فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة و قدرت ب 3,3% ، وإنعدام الأفراد الذين يفوق سنهم عن 50 سنة.
و يمكننا أن نلاحظ أيضا أن توزيع العينة الاستطلاعية كان لصالح غير المتزوجين ب 86% و نسبة 10% للمتزوجين من الجنسين، أما 3,3% مثلت فرد واحد بالنسبة للأفراد المطلقة.
في عينة الدراسة الاستطلاعية من جانب المستوى الدراسي نلاحظ إنعدام أصحاب المستوى الابتدائي، ونسبة قليلة من أصحاب المستوى المتوسط ب 3.3% تمثل بفرد واحد ، فيما تليها أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 6,7% و تمثلت بفردين. و تبقى حصة الأسد لأصحاب المستوى الجامعي ب 90% أي 27 فرد.

و من جانب الحالة المهنيّة نجد فئة الطلاب و العمال تقاربت ب 50% و 43% أي ما يعتبر الأغلبية من أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية . أما ما تبقى أي 6,7% أي ما يعادل فردين فقط فهم من دون عمل.

و فيما يخص التكوين \ التدريب المهني فكانت نسبة الذين حصلوا على التكوين من غيرهم من الذين لم يحصلوا على التكوين متقاربة في عدد الأفراد و كانت تمثل 53% للمتكوينين.

أما فيما يخص ميدان عمل الأولياء ف نصف أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية أي 50% هم من أصحاب المناصب الحكومية، أما نسبة الأعمال الحرّة فكان 26,7% ما يعادل 08 أفراد، وما تبقى من المناصب في مؤسسات خاصة فقدّر ب 23,3% ما يعادل 07 أفراد.

و في الأخير نسبة الراغبين في إنشاء مؤسسة عن غيرهم غير الراغبين كانت متساوية بين أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والذي يمثل 50% لكلى الطرفين.

- ثانياً: الدراسة الأساسية:

1. عينة الدراسة الأساسية و مجالها الجغرافي:

تم الاعتماد على العينة المقصودة، خدمةً لأهداف البحث والتي تتمثل في الشباب المقبل على المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة الميدانية (مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة C.F P.M.E ، مركز التوظيف في عقود ما قبل التشغيل A.N.E.M ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J ، مشثلة المؤسسات (pépinière d'entreprises) . بعد توزيع الاستبيانات فرديا و جماعيا و التي تمت في حوالي خمسة أشهر ، تم استرجاع الاستبيانات على مراحل مختلفة وانتقاء منها ما هي قابلة للتحليل الإحصائي والمستوفية لشروطه، فتمثلت عينة الدراسة الأساسية (157) فرد، والجداول الموضحة لاحقاً تبين خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب البيانات الفردية.

2. مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم (13) خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الهيئات الفردية

الجنس	ذكر (88 فرد)		أنثى (69 فرد)	
	56,1%		43,9%	
السن	أقل من 20 سنة (12 أفراد)	من 20 إلى 30 سنة (113 فرد)	من 31 إلى 40 سنة (25 فرد)	من 41 إلى 50 سنة (07 أفراد)
	7.6%	72%	15,9%	4.5%
الحالة المدنية	أعزب (عزباء) (136 فرد)	متزوج (ة) (18 فرد)	مطلق (ة) (03 أفراد)	أرمل (ة) (00 فرد)
	86,6%	11,5%	1,9%	00%
المستوى الدراسي	ابتدائي (03 أفراد)	متوسط (15 فرد)	ثانوي (40 فرد)	جامعي (99 فرد)
	1,9%	9,6%	25,5%	63,1%
الحالة المهنية	طالب (30 فرد)	عامل (71 فرد)	دون عمل (56 فرد)	
	19,1%	45,2%	35,7%	
التدريب المهني	نعم (66 فرد)		لا (91 فرد)	
	42%		58%	
ميدان عمل الأولياء	منصب عمل حكومي (77 فرد)	منصب عمل خاصة (25 أفراد)	عمل حر (مستقل) (55 أفراد)	
	49%	16%	35%	
الرغبة في إنشاء مؤسسة	نعم (103 فرد)		لا (54 فرد)	
	65,6%		34,4%	

يتضح من خلال الجدول أعلاه فيما يخص الجنس، أن العينة إستحوذت على نسبة الذكور أكثر من الإناث، و تمثلت ب 56.1% مقابل 43.9%.

أما فيما يخص السن فأكبر نسبة قدرت ب 72% التي مثلت فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 30 سنة ب 113 فرد ، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة بنسبة 15,9% ما يعادل 25 فرد ، ثم فئة الأفراد الأقل من 20 سنة بنسبة 7,6% ما يعادل 12 فرد وفي الأخير فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة و قدرت ب 4.5% و أفراد هذه الفئة من أصحاب الحالات الخاصة.

بالنسبة لتوزيع العينة الأساسية من جانب الحالة المدنية فأعلى نسبة كانت لصالح العزاب ب 86,6% و نسبة 11,5% للمتزوجين من الجنسين، أما 3,3% مثلت ثلاث أفراد بالنسبة لفئة الأفراد في حالة طلاق.

في عينة الدراسة الأساسية من جانب المستوى الدراسي نلاحظ إستحواد فئة أصحاب الشهادات الجامعية بنسبة 63,1% ما يعادل 99 فرد، و تليها فئة أصحاب المستوى الدراسي الثانوي ب 25,5% ما يعادل 40 فرد ، و تليها فئة أصحاب المستوى المتوسط ب 9,6% ب 15 فرد، و نسبة قليلة من أصحاب المستوى الابتدائي ب 1,9% ما يعادل 3 أفراد .

فيما يتعلّق بالحالة المهنية فمن الجدول نلاحظ أن فئة العمال هي التي إستحوذت على العينة ب 71 فرد ما يعادل 45,2% أما فئة الأفراد دون عمل فتمثلت ب 56 فرد ما يعادل 35,7% ، و فئة الطلاب تمثلت ب 30 فرد ما يعادل 19,1% .

من جانب التدريب المهني فكانت نسبة الذين من الذين لم يحصلوا على التكوين أكبر من غيرهم الذين حصلوا على التكوين و كانت تمثل 58% مقابل 42%.

يمكننا أن نلاحظ فيما يخص ميدان عمل الأولياء أن قريب من نصف أفراد عينة الدراسة الأساسية أي 49% هم من أصحاب المناصب الحكومية، أما نسبة أصحاب الأعمال الحرة (المستقلة)

فكان 35% ما يعادل 55 فرد، وما تبقى من المناصب في مؤسسات خاصة فقَدَّر ب 16% ما يعادل 25 أفراد.

في عينة الدراسة الأساسية من جانب الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة نجد حصة الأسد للشباب الراغب في إنشاء مؤسسة عن غيره غير الراغب في إنشاءها بنسبة 65,6% مقابل 34,4%، ما يعادل 103 و 54 فرد.

3. أداة الدراسة الأساسية:

1.3 الإستبيان: لقد تم استخدام الأداة الأساسية المستعملة في الدراسة الاستطلاعية، وهي الاستبيان ونظراً لعدم وجود تعديلات وتغييرات عليها، واتصافها بالصدق والثبات في الدراسة الاستطلاعية تم تبنيها كأداة للدراسة الأساسية.

2.3 المقابلة: تمثلت الوسيلة الثانية في المقابلة نصف المقننة أنظر الملحق رقم (2)، مع خمسة شباب أصحاب المؤسسات و الذين أتمو سنة من إنشاء مؤسساتهم بغرض تقييم قدراتهم و التعرف إن كانت هناك قدرات أخرى تتماشى مع النَّجاح في إنشاء مشروع و إستمراريتها.

4. الأساليب الإحصائية المستعملة:

بعد مرحلة توزيع واسترجاع الاستبيانات تم تفريغ البيانات الصالحة والكاملة والتي وصلت إلى (157) استبيان، وذلك بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية باستعمال (SPSS 20):

- التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات الفردية لأفراد العينة.
- التحليل العاملي لفقرات الإستبيان.
- المتوسطات والانحراف المعياري للتعرف على مستوى القدرات المقاولاتية لعينة البحث.
- اختبار (ت) لهجموعتين مستقلتين، وذلك بهدف اختبار الفرضيات الفرقية الخاصة بها.
- اختبار (ف) لأكثر من مجموعتين، وذلك بهدف اختبار الفرضيات الفرقية الخاصة بها.

الفصل الخامس

عرض النتائج ومناقشتها

عرض النتائج و مناقشتها:

بعد انتهاء الباحث من جمع البيانات الشخصية لعينة الدراسة الأساسية و حسابها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية قام الباحث في هذا الفصل بعرض نتائج بحثه و مناقشتها.

أولاً: عرض النتائج:

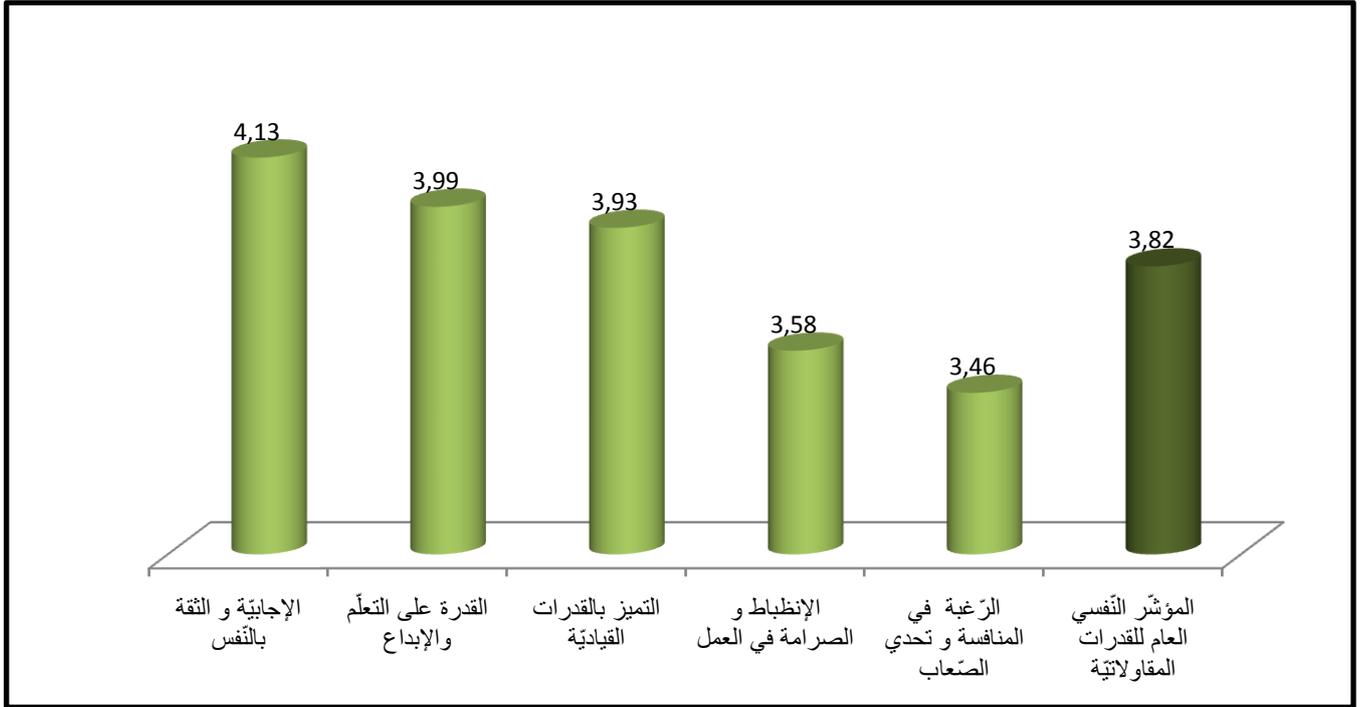
عرض نتائج الفرضية العامة:

1. مدى وجود المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لدى الشباب من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (14) يمثل المتوسط و الانحراف المعياري لجميع أبعاد الدراسة

الانحرافات المعيارية	المتوسطات	
0,75	4,13	الإيجابية و الثقة بالنفس
0,72	3,99	القدرة على التعلّم و الإبداع
0,73	3,93	القدرات القيادية
0,68	3,58	الانضباط و الصرامة في العمل
0,65	3,46	الرغبة في التّفوق و تحدي الصّعاب
0,64	3,82	المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية

في الجدول التالي الذي يبيّن المتوسطات و الانحرافات المعيارية للقدرات المقاولاتية لدى الشباب, يمكن ملاحظة أنّ أعلى نسبة فيما يخصّ المتوسط ظهرت في بُعد الإيجابية و الثقة بالنفس وتليه القدرة على التعلّم و الإبداع ثم القدرات القيادية و الإنضباط و الصرامة في العمل و في الأخير الرغبة في التّفوق و تحدي الصّعاب، و مع ذلك فالفرق بين المتوسطات يبدو ضئيلاً. و الشكل التالي يبيّن متوسط الإجابات لكلّ بُعد حسب سلّم ليكرت.



الشكل رقم (6) متوسطات القدرات المقاولاتية لدى الشّباب

في الشكل المبين أعلاه الذي يبين لنا المتوسط الحسابي للقدرات المدروسة حسب سلم ليكرت والذي يمكننا من خلاله ملاحظة أعلى متوسط من أدناه حيث أعلى متوسط هو 4,13 ، وتمثل في قدرة الإيجابية والثقة بالنفس وتليه القدرة على التعلّم والإبداع ب 3,99، ثم التميز بالخصائص القيادية ب 3,93، وتليه القدرة على الإنضباط والصرامة في العمل ب 3,58، و في الأخير تعتبر الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب هي أقل القدرات لدى الشباب ب 3,46 و رغم هذه الاختلافات إلى أنّها ضئيلة. أمّا متوسط المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية فهو 3,82 .

التحليل العاملي:

قبل التحليل العاملي قام الباحث بالمعينة وفق محكات كايزر ، والتي استخرج منها نتيجة 0,914 أي أكثر من 0,90 مما يؤهلها أن تكون جيدة جدا و معنى ذلك أن حجم العينة كافي لإجراء التحليل العاملي .

واستخدم الباحث طريقة تحليل المكونات الأساسية (Analyse des Composants Principal)

عند مستوى 0,40 على الترتيب مع تحديد عدد الأبعاد إلى خمسة أبعاد على حسب الدراسة الأساسية، و نتائج التحليل في الجدول التالي:

جدول رقم (15) مصفوفة المكونات بعد التدوير بطريقة الفاريمكس عند إستعمال مستوى التشبع 0.40

5	4	3	2	1	الفقرة
				,727	أخطط للمستقبل
				,677	لا أعرف شيئاً اسمه المستحيل
				,607	أسعى دوماً للتعرف على أسباب الفشل لتحويله إلى نجاح
				,588	أشعر بأنني سأنجح في حياتي
				,519	أميل إلى تأمل الأحداث و محاولة الاستفادة منها
				,490	أنا إيجابي في تعاملي مع الأحداث
				,413	أنا لا أتقبل الفشل
			,620		أنا صبور و بإمكانني التحمل
			,607		أنا إنسان متفائل
			,565		لي طموحات أسعى لتحقيقها
			,530		أشعر أنني دائم التعلم
			,513		لي القدرة على إتخاذ القرارات
			,508		أشعر بالسرور عندما أحقق أهدافي
			,475		أشعر بدافعية قوية للعمل
			,470		أنا لا أعرف اليأس
			,448		أنا أحب المغامرة
		,709			أشعر بمتعة التحدي
		,604			أسعى لأكون الأفضل
		,595			أنا أرغب في المنافسة
		,566			أسعى إلى تحسين أدائي باستمرار
		,545			أكره الروتين و أبحث دوماً عن التجديد
		,517			لدي ثقة بقدراتي الخاصة
		,464			لدي سهولة في التواصل مع الغير
		,446			أبحث غالباً عن المبادرة
	,659				أسهر على إنجاز أعمالي في أوقاتها
	,617				أميل إلى التنظيم في العمل
	,616				تنظيم العمل شرط لنجاحه
	,602	,436			لا أحتقر أي عائق مهما صغر
	,567				أنا مثابر في عملي
	,511		,482		أفضل متابعة إنجاز أعمالي بنفسي
	,508		,499		ألتزم بالصرامة في العمل
	,456				لي القدرة على التكيف(التأقلم) مع التغيرات
	,424		,424		أواجه المصاعب و العقبات دون خوف
,715					لي القدرة على تصور(توقع) الأحداث
,682					لي القدرة على التنبؤ بالمخاطر الحارقة
,624					بإمكاني تقدير المخاطر في المواقف الحرجة
,580					لي القدرة على تقديم الحجج وإقناع الآخرين
,554					لدي القدرة على إيجاد حلول للمشاكل المطروحة
,517			,469		قبل إتخاذ أي قرار أختار أفضل البدائل
,412					أرى نفسي قادراً على تحمل المسؤولية

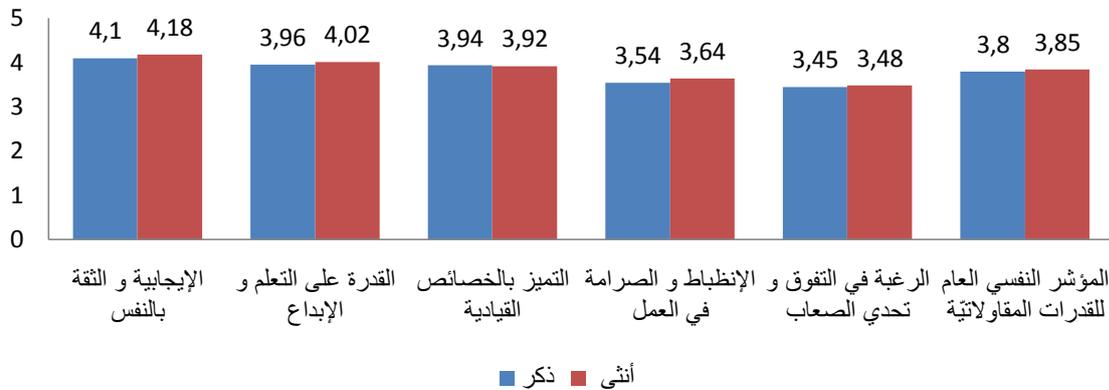
انطلاقاً من الجدول (15) يمكن ملاحظة تشبّع فقرات على عوامل أخرى و وجود فقرات ذات تشبّع مشترك، و نلاحظ غياب بعض التوازن في توزيع العوامل المستخرجة.

ثانياً: عرض نتائج الفرضيات الفرعية

1. الفروق بين الذكور و الإناث من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

الجدول رقم (16) يبين إختبار (ت) لقياس الفروق بين الذكور و الإناث من حيث أبعاد الدراسة

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإيجابية و الثقة بالنفس	ذكر	88	32.82	6,643	0.652	غير دالة عند 0.05
	أنثى	69	33.45	5,124		
القدرة على التعلم و الإبداع	ذكر	88	31.70	6,460	0.565	غير دالة عند 0.05
	أنثى	69	32.23	4,836		
التميز بالخصائص القيادية	ذكر	88	31.57	6,337	0.158	غير دالة عند 0.05
	أنثى	69	31.42	5,112		
الإنضباط و الصرامة في العمل	ذكر	88	28.36	5,995	0.914	غير دالة عند 0.05
	أنثى	69	29.16	4,569		
الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	ذكر	88	27.63	5,596	0.276	غير دالة عند 0.05
	أنثى	69	27.86	4,609		
المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية	ذكر	88	152.08	28,957	0.497	غير دالة عند 0.05
	أنثى	69	154.12	20,242		



الشكل رقم (7) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتية للذكور و الإناث

الفروق بين الذكور و الإناث من حيث أبعاد الدراسة:

النتائج المبينة في الجدول السابق فيما يخصّ الإيجابية و الثقة بالنفس والتي تبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0,652 وهي أصغر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، مما يجعلنا نرفض فرضية البحث، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس.

فيما يخصّ القدرة على التعلم والإبداع فالنتيجة هي رفض فرضية البحث أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث القدرة على التعلم و الإبداع.

فيما يخصّ التميز بالخصائص القيادية فالنتيجة هي رفض فرضية البحث أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث التميز بالخصائص القيادية.

فيما يتعلّق بالإنضباط و الصرامة في العمل فالنتيجة هي رفض فرضية البحث أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث الإنضباط و الصرامة في العمل.

فيما يخصّ الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب فالنتيجة هي رفض فرضية البحث أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب.

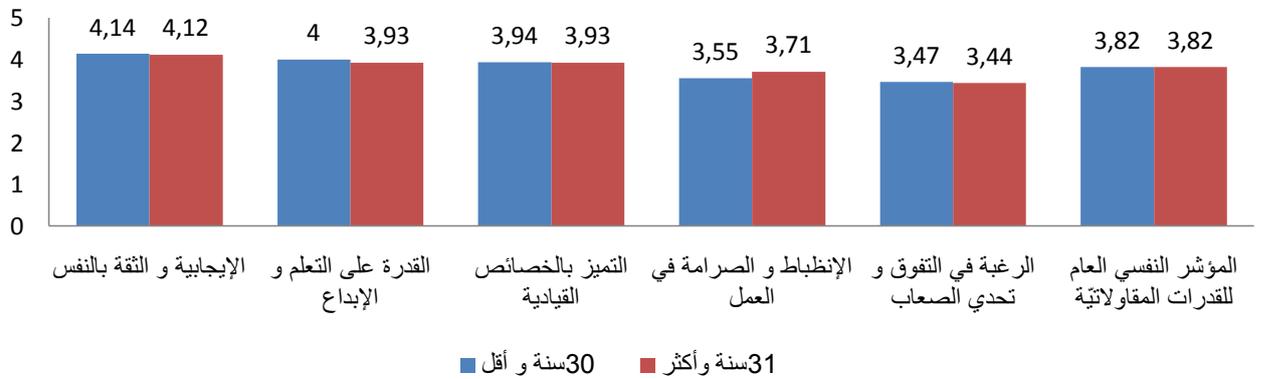
فيما يخصّ المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية فالنتيجة تجعلنا نرفض فرضية البحث أي أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية.

2. الفروق بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

الجدول رقم (17) يبين إختبار (ت) لقياس الفروق بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث أبعاد الدراسة.

البعد	السّن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإيجابية و الثقة بالنفس	30 سنة و أقل	125	33,13	5,364	0,133	غير دالة عند 0.05
	31 سنة و أكبر	32	32,97	8,173		
القدرة على التعلم و الإبداع	30 سنة و أقل	125	32,06	5,169	0,511	غير دالة عند 0.05
	31 سنة و أكبر	32	31,47	7,849		
التميز بالخصائص القيادية	30 سنة و أقل	125	31,52	5,248	0,071	غير دالة عند 0.05
	31 سنة و أكبر	32	31,44	7,737		
الإنضباط و الصرامة في العمل	30 سنة و أقل	125	28,45	5,057	1,216	غير دالة عند 0.05
	31 سنة و أكبر	32	29,75	6,614		
الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	30 سنة و أقل	125	27,78	4,724	0,238	غير دالة عند 0.05
	31 سنة و أكبر	32	27,53	6,725		
المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية	30 سنة و أقل	125	152,93	22,403	0,45	غير دالة عند 0.05
	31 سنة و أكبر	32	153,16	35,350		



الشكل رقم (8) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتية للشباب أصحاب 30 سنة و أقل و الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر.

الفروق بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين أصحاب 31 سنة وأكثر من حيث أبعاد الدراسة:

من خلال الجدول السابق نلاحظ أنّ قيمة "ت" المحسوبة هي أصغر من "ت" الجدوليّة التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، مما يجعلنا نرفض فرضية البحث، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل وبين الشباب أصحاب 31 سنة وأكثر من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس.

أما ما يتعلّق با لقدرة على التعلّم و الإبداع فالنتيجة هي أنّه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل وبين الشباب أصحاب 31 سنة وأكثر سنة من حيث القدرة على التعلّم و الإبداع.

فيما يخصّ التميّز بالخصائص القياديّة فالنتيجة هي رفض فرضية البحث، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل وبين الشباب أصحاب 31 سنة وأكثر من حيث التميّز بالخصائص القياديّة.

فيما يتعلّق بالإنضباط و الصّرامة في العمل فالنتيجة هي أنّه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل وبين الشباب أصحاب 31 سنة من حيث يخصّ الإنضباط و الصّرامة في العمل.

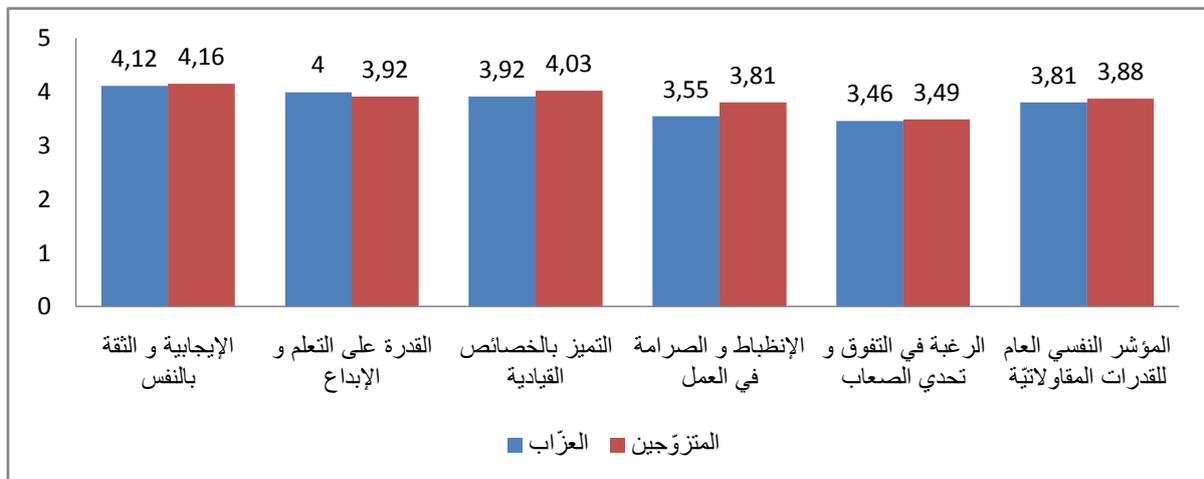
من جانب الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب : لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل وبين الشباب أصحاب 31 سنة وأكثر من حيث الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب.

لا يوجد فرق دال إحصائياً الشباب أصحاب 30 سنة و أقل وبين الشباب أصحاب 31 سنة وأكثر من حيث المؤشّر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة.

3. الفرق بين العزّاب و المتزوّجين من حيث المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة لصالح العزّاب.

الجدول رقم (18) يبين إختبار (ت) لقياس الفرق بين الشباب العزّاب و المتزوّجين من حيث أبعاد الدّراسة.

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدّالة	التكوين المهني	البعد
136	33,03	6,112	0,194	غير دالة عند 0.05	العزّاب	الإيجابية و الثقة بالنفس
21	33,33	5,453			المتزوّجين	
136	32,01	5,860	0,431	غير دالة عند 0.05	العزّاب	القدرة على التعلم و الإبداع
21	31,43	5,427			المتزوّجين	
136	31,39	5,765	0,621	غير دالة عند 0.05	العزّاب	التميز بالخصائص القيادية
21	32,24	6,212			المتزوّجين	
136	28,43	5,482	1,65	غير دالة عند 0.05	العزّاب	الإنضباط و الصرامة في العمل
21	30,52	4,654			المتزوّجين	
136	27,69	5,320	0,215	غير دالة عند 0.05	العزّاب	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب
21	27,95	4,177			المتزوّجين	
136	152,59	26,010	0,483	غير دالة عند 0.05	العزّاب	المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة
21	155,48	21,780			المتزوّجين	



الشكل رقم (9) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتيّة للعزّاب و المتزوّجين

نتائج الفرضيات الخاصة بالفروق بين الشباب العزّاب والمتزوّجين :

فيما يخص الإيجابية و الثقة بالنفس : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب العزّاب والمتزوّجين من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس.

أما من جانب القدرة على التعلّم و الإبداع: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب العزّاب و المتزوّجين من حيث القدرة على التعلّم و الإبداع.

فيما يتعلّق بالتميز بالخصائص القياديّة: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب العزّاب و المتزوّجين من حيث التميّز بالخصائص القياديّة.

فيما يخص الإنضباط و الصّرامة في العمل: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب العزّاب و المتزوّجين من حيث الإنضباط و الصّرامة في العمل.

الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب العزّاب و المتزوّجين من حيث الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب.

أما المؤشر المؤشّر النفسي العام : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب العزّاب و المتزوّجين من حيث المؤشّر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة.

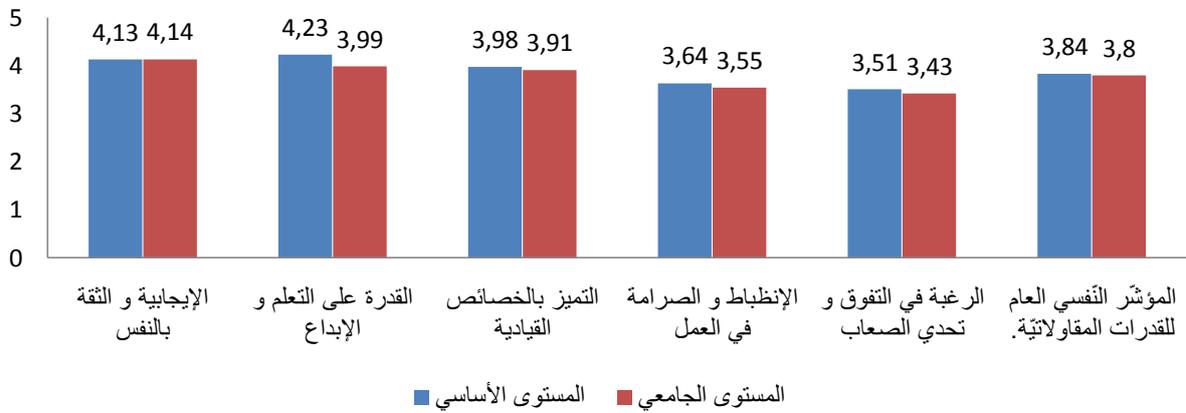
4. الفروق بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي بين الشباب ذوي المستوى الدراسي

الجامعي من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح الجامعيين

الجدول رقم (19) يبين إختبار (ت) لقياس الفروق بين الشباب ذوي المستوى الدراسي

الأساسي و بين ذوي المستوى الدراسي الجامعي من حيث أبعاد الدراسة .

البعد	المستوى الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإيجابية و الثقة بالنفس	أساسي	58	33,00	6,623	1,52	غير دالة عند 0.05
	جامعي	99	33,15	5,659		
القدرة على التعلم و الإبداع	أساسي	58	33,84	6,688	0,091	غير دالة عند 0.05
	جامعي	99	31,99	5,230		
التميز بالخصائص القيادية	أساسي	58	31,88	6,388	0,320	غير دالة عند 0.05
	جامعي	99	31,28	5,470		
الإنضباط و الصرامة في العمل	أساسي	58	29,12	5,956	0,644	غير دالة عند 0.05
	جامعي	99	28,47	5,084		
الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	أساسي	58	28,14	5,751	0,259	غير دالة عند 0.05
	جامعي	99	27,48	4,814		
المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية	أساسي	58	153,98	29,463	0,145	غير دالة عند 0.05
	جامعي	99	152,38	22,901		



الشكل رقم (10) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتية لأصحاب المستوى الأساسي و أصحاب المستوى الجامعي.

الفروق بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و بين ذوي المستوى الدراسي الجامعي من حيث أبعاد الدراسة:

الإيجابية و الثقة بالنفس : قيمة "ت" المحسوبة تساوي 1,52 وهي أصغر من "ت" الجدوليّ التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، مما يجعلنا نرفض فرضية البحث، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس.

القدرة على التّعلّم و الإبداع : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي من حيث القدرة على التّعلّم و الإبداع.

التّميّز بالقدرات المقاولاتيّة : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي من حيث التّميّز بالقدرات المقاولاتيّة.

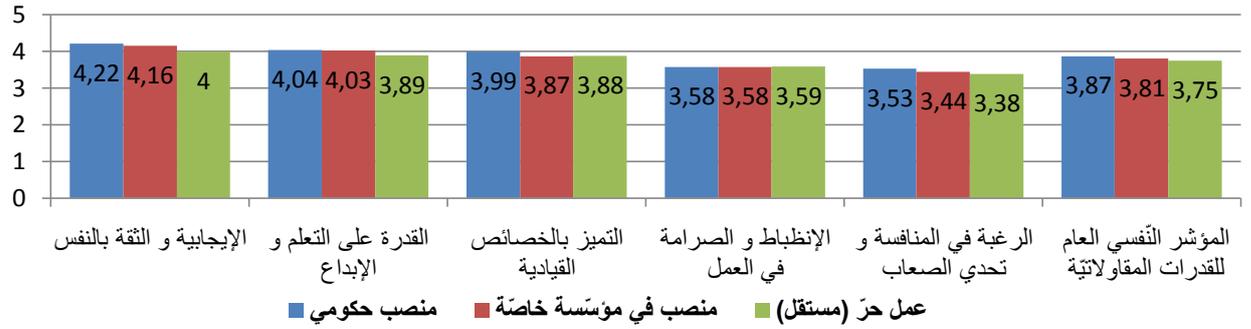
الإنضباط و الصّرامة في العمل : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي من حيث الإنضباط و الصّرامة في العمل.

الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي من حيث الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب.

المؤشّر النفسي العام بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي و الجامعي من حيث المؤشّر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة.

5. الفرق باختلاف ميادين عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
الجدول رقم (20) الفرق بين ميدان عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية

مستوى الدالة	"ف" الجدولية	"ف" المحسوبة	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	البعد
غير دالة عند 0.05	2,6	1,291	2	46,513	93,026	التباين بين المجموعات	الإيجابية و الثقة بالنفس
			154	36,017	5546,541	التباين داخل المجموعات	
			156		5639,567	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	2,6	0,758	2	25,482	50,964	التباين بين المجموعات	القدرة على التعلم و الإبداع
			154	33,639	5180,399	التباين داخل المجموعات	
			156		5231,363	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	2,6	0,468	2	15,910	31,820	التباين بين المجموعات	التميز بالخصائص القيادية
			154	34,022	5239,429	التباين داخل المجموعات	
			156		5271,248	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	2,6	0,004	2	0,108	0,215	التباين بين المجموعات	الإنضباط والصرامة في العمل
			154	29,675	4569,887	التباين داخل المجموعات	
			156		4570,102	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	2,6	0,932	2	24.931	49,863	التباين بين المجموعات	الرغبة في المنافسة وتحدي الصعاب
			154	26.762	4121.360	التباين داخل المجموعات	
			156		4171.223	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	2,6	0.605	2	393,848	787,697	التباين بين المجموعات	المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية
			154	650,547	100184,202	التباين داخل المجموعات	
			156		100971,898	التباين الكلي	



الشكل رقم (11) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتيّة لمختلف ميادين عمل الأولياء

الفروق بين ميدان عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتيّة:

يبين الجدول رقم (26) نتائج إختبار (ف) لدراسة الفروق بين فئات ميدان عمل الأولياء من حيث أبعاد الدراسة:

من جانب الإيجابية و الثقة بالنفس (ف) المحسوبة تساوي 1,291 وهي أصغر من (ف) الجدولية التي تساوي 3,1 عند درجة حرّية 2 ، 154 و منه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات ميدان عمل الأولياء من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس .

القدرة على التعلم و الإبداع: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات ميدان عمل الأولياء من حيث القدرة على التعلم و الإبداع.

التميز بالخصائص القيادية: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات ميدان عمل الأولياء من حيث التميز بالخصائص القيادية.

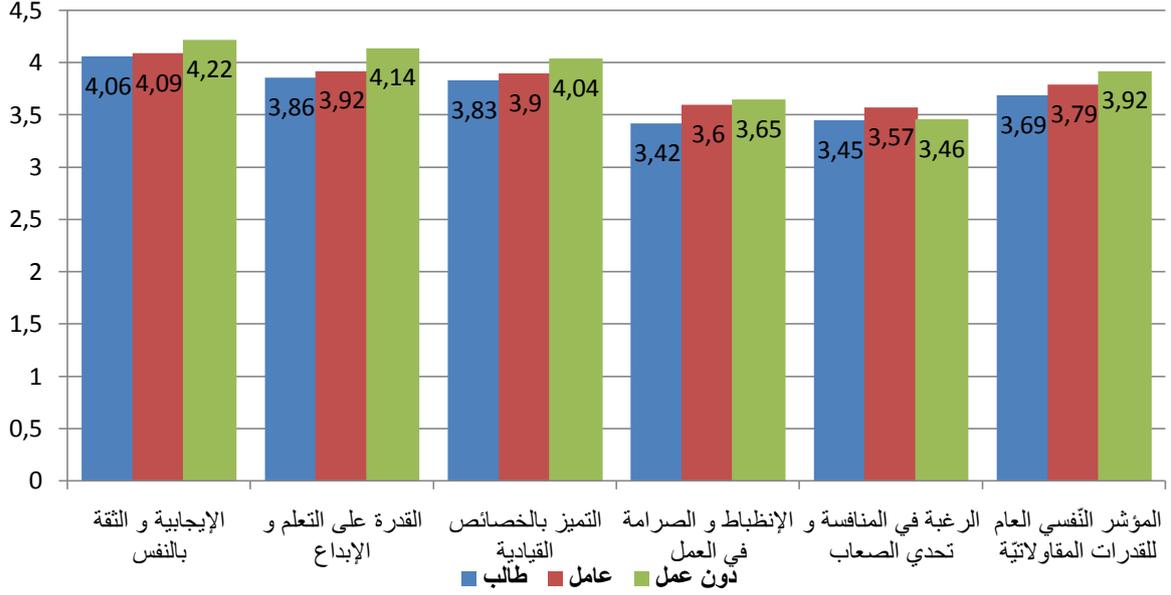
الإنضباط و الصرامة في العمل : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات ميدان عمل الأولياء من حيث الإنضباط و الصرامة في العمل.

الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات ميدان عمل الأولياء من حيث الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب.

المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة : لا توجد فروق دالة إحصائيا فيما يخصّ المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة بين فئات ميدان عمل الأولياء.

6. الفروق باختلاف الحالة المهنية للشباب من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.
الجدول رقم (21) إختبار (ف) لقياس الفروق في ما يخص الحالة المهنية من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

مستوى الدالة	"ف" الجدولية	"ف" المحسوبة	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	البعد
غير دالة عند 0.05	3	0,589	2	21,420	42,814	التباين بين المجموعات	الثقة بالإيجابية و الثقة بالنفس
			154	36,342	5596,726	التباين داخل المجموعات	
			156		5639.567	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	3	1,985	2	65,742	131,484	التباين بين المجموعات	القدرة على التعلم و الإبداع
			154	33,116	5099,879	التباين داخل المجموعات	
			156		5231,363	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	3	0,954	2	32,268	64,536	التباين بين المجموعات	التميز بالخصائص القيادية
			154	33,810	5206,712	التباين داخل المجموعات	
			156		5271,248	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	3	1,106	2	32,358	64,715	التباين بين المجموعات	الإنضباط و الصرامة في العمل
			154	29,256	4505,387	التباين داخل المجموعات	
			156		4570,102	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	3	1,890	2	49,971	99,941	التباين بين المجموعات	الرغبة في المنافسة و تحدي الصعاب
			154	26,437	4071,282	التباين داخل المجموعات	
			156		4171,223	التباين الكلي	
غير دالة عند 0.05	3	1,388	2	894,229	1788,458	التباين بين المجموعات	المؤشر النفسى العام للقدرات المقاولاتية
			154	644,048	99183,440	التباين داخل المجموعات	
			156		100971,898	التباين الكلي	



الشكل رقم (12) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتيّة لمختلف فئات الحالة المهنيّة.

الفروق باختلاف الحالة المهنيّة للشباب من حيث المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة:

الإيجابية و الثقة بالنفس : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات الحالة المهنيّة من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس.

القدرة على التعلم و الإبداع.: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات الحالة المهنيّة فيما يخصّ القدرة على التعلم و الإبداع.

التميز بالخصائص القيادية : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات الحالة المهنيّة من حيث التميز بالخصائص القيادية.

الإنضباط و الصرامة في العمل : لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات الحالة المهنيّة من حيث الإنضباط و الصرامة في العمل.

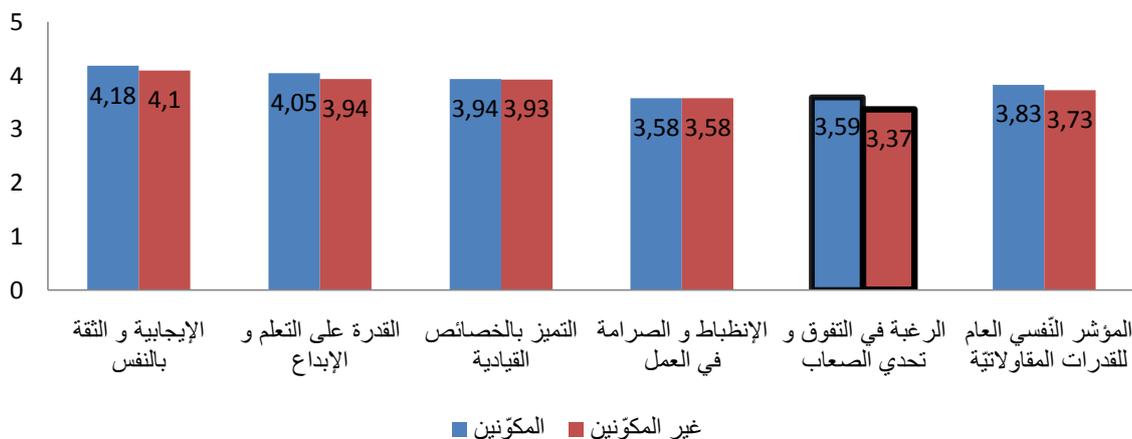
الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب: لا يوجد فرق دال إحصائيا بين فئات الحالة المهنيّة من حيث الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب.

المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة : لا يوجد فروق دالة إحصائيا فيما يخصّ المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة بين فئات الحالة المهنيّة.

8. الفرق بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة.

الجدول رقم (22) يبيّن إختبار (ت) لقياس الفرق بين الشباب بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث أبعاد الدّراسة.

البعد	التكوّن المهني	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدّالة
الإيجابية و الثقة بالنفس	نعم	66	33,50	4,534	0,717	غير دالة عند 0.05
	لا	91	32,80	6,900		
القدرة على التعلم و الإبداع	نعم	66	32,44	4,651	0,927	غير دالة عند 0.05
	لا	91	31,57	6,495		
التميز بالخصائص القيادية	نعم	66	31,55	4,934	0,770	غير دالة عند 0.05
	لا	91	31,47	6,402		
الإنضباط و الصرامة في العمل	نعم	66	28,73	4,731	0,270	غير دالة عند 0.05
	لا	91	28,70	5,883		
الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	نعم	66	28,73	3,809	2,088	دالة عند 0.05
	لا	91	27,00	5,882		
المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتيّة	نعم	66	154,94	19,396	0,823	غير دالة عند 0.05
	لا	91	151,55	29,074		



الشكل رقم (13) يمثّل متوسطات القدرات المقاولاتيّة للمكوّنين و غير المكوّنين

الفروق بين الشباب بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث أبعاد الدّراسة :

الإيجابية و الثقة بالنفس: قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0,717 وهي أصغر من "ت" الجدوليّة التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، مما يجعلنا نرفض فرضية البحث، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث الإيجابية و الثقة بالنفس.

القدرة على التّعلّم و الإبداع : لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث القدرة على التّعلّم و الإبداع.

التّميّز بالقدرات القياديّة : لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث التّميّز بالقدرات القياديّة.

الإنضباط و الصّرامة في العمل: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث الإنضباط و الصّرامة في العمل.

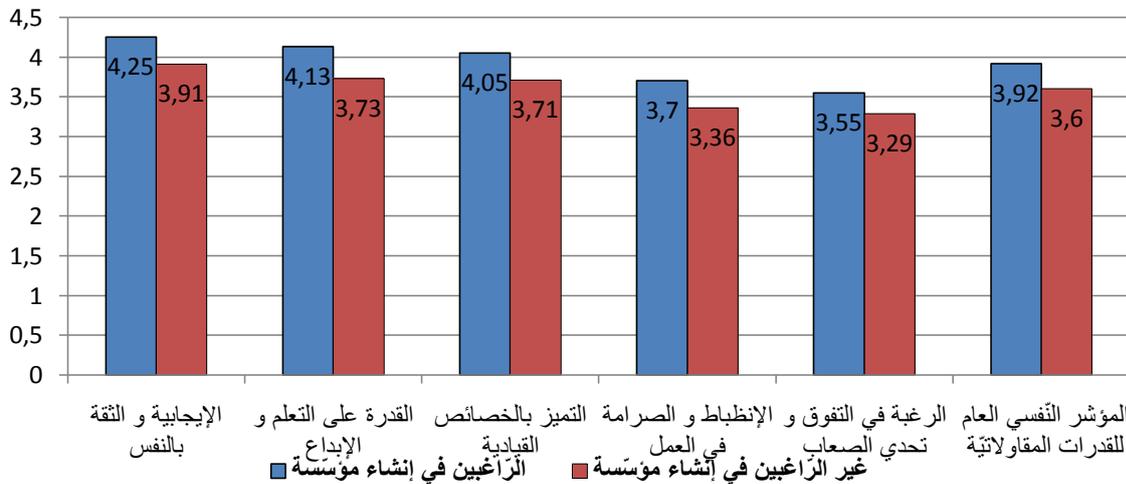
أما من حيث الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب قيمة "ت" المحسوبة تساوي 2,088 وهي أكبر من "ت" الجدوليّة التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، مما يجعلنا نقبل فرضية البحث، أي أنه يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب.

المؤشّر النّفسي العام للقدرات المقاوالاتيّة: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث المؤشّر النّفسي العام للقدرات المقاوالاتيّة.

9. الفروق بين الراغبين وغير الراغبين في إنشاء مؤسسة من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية

الجدول رقم (23) يبين إختبار (ت) لقياس الفروق بين الراغبين وغير الراغبين في إنشاء مؤسسة من حيث أبعاد الدراسة .

البعد	الرغبة في إنشاء المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإيجابية و الثقة بالنفس	نعم	103	34,05	4,58	2,802	دالة عند 0,05
	لا	54	31,28	7,79		
القدرة على التعلم و الإبداع	نعم	103	33,05	4,80	3,437	دالة عند 0,05
	لا	54	29,81	6,87		
التميز بالخصائص القيادية	نعم	103	32,45	4,98	2,873	دالة عند 0,05
	لا	54	29,70	6,83		
الإنضباط و الصرامة في العمل	نعم	103	29,67	4,48	3,144	دالة عند 0,05
	لا	54	26,89	6,50		
الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب	نعم	103	28,46	4,31	2,484	دالة عند 0,05
	لا	54	26,33	6,31		
المؤشر النفسي العام للقدرات المقاولاتية	نعم	103	157,67	19,83	3,293	دالة عند 0,05
	لا	54	144,02	31,93		



الشكل رقم (14) يمثل متوسطات القدرات المقاولاتية بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسسة.

والنتائج المبينة في الجدول رقم (29) فيما يخصّ الإيجابية و الثقة بالنفس والتي تبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 2,802 وهي أكبر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، مما يجعلنا نقبل فرضية البحث أي أنه يوجد فرق فيما يخص الإيجابية و الثقة بالنفس بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة.

فيما يخصّ القدرة على التعلم و الإبداع والتي تبين أنّ قيمة "ت" المحسوبة تساوي 3,510 وهي أكبر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، أي أنه يوجد فرق فيما يخص القدرة على التعلم و الإبداع بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة.

فيما يخصّ التميز بالخصائص القيادية والتي تبين أنّ قيمة "ت" المحسوبة تساوي 2,873 وهي أكبر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، أي أنه يوجد فرق فيما يخص التميز بالخصائص القيادية بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة.

فيما يخصّ الإنضباط و الصرامة في العمل والتي تبين أنّ قيمة "ت" المحسوبة تساوي 3,144 وهي أكبر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، أي أنه يوجد فرق فيما يخص الإنضباط و الصرامة في العمل بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة.

فيما يخصّ الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب والتي تبين أنّ قيمة "ت" المحسوبة تساوي 2,484 وهي أكبر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، أي أنه يوجد فرق فيما يخص الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة.

أما فيما يتعلّق بالمؤشر النفسي العام للقدرة المقاولاتيّة لدى الشّباب والتي تبين أنّ قيمة "ت" المحسوبة تساوي 3,388 وهي أكبر من "ت" الجدولية التي تساوي 1,97 عند درجة حرية 155 ومستوى دلالة 0,05، أي أنه توجد فروق فيما يخص جميع المؤشّرات النفسيّة بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة.

- عرض نتائج المقابلات:

المقابلة رقم 1 (صاحب مشروع الخراطة و التفريز)

- ما هو نوع المقابلة التي تنشط فيها ؟

أنا أعمل في ميدان الخراطة و التفريز و حتى التلحيم.

- متى كانت أول فكرة لديك لإنشاء هذا المشروع و لماذا هذا المجال خصوصا؟

بعد تخرّجي من مركز التكوين بحي جمال الدين عملت في مؤسسة خاصّة على مستوى ولاية حاسي مسعود لمدة سنتين و تكوّنت خلال ذلك على طريقة التلحيم لجميع المعادن و أنواع الأنابيب، خاصّة الحاملة للغاز و عملت مع المؤسسة المكوّنة في عدّة مشاريع و هنا كان الراتب مرتفع مقارنة مع الأعمال في الشمال إذ وصل إلى 10 ملايين في الشّهر صافية، لكن بعد انتهاء المشاريع أصبحت عاطل عن العمل و بدأت في استهلاك مدخراتي ، و قرّرت البحث عن عمل يناسب ميدان خبرتي أو دبلومي، ولم أجد و في نفس الوقت كنت أبحث عن محلّ لأمارس التلحيم و أكسب قوت يومي، هنا وجدت صديقي يعمل في نفس ميدان الخراطة عند أحد المقاولين الخواص و كانت لديه رغبة في إنشاء مؤسسته الخاصّة، و قررنا فتحها معا و بدأنا في زيارة الوكالة الوطنيّة لتشغيل الشّباب و تكوين الملف . لكن بعد حوالي 6 أشهر وجد صديقي منصب عمل في الصّحراء و ذهب للعمل و أصبحت وحدي في المشروع.

- كم استغرقت من الوقت لإنشاء هذا المشروع ؟ و كم لديك من سنة عمل ؟

استغرقت حوالي سنة و نصف إلى يوم حصولي على الآلات و الآن هي عند صديق لي لأنه وقع لي مشكل مع صاحب المحل الذي قد إستأجرته و الذي فسخ العقد و طردني دون سابق إنذار، فأصبحت دون محل و رفعت عليه قضية في المحكمة و الآن أعمل قليلا مع الزبائن الذين يعرفونني بإستخدام آلات صديقي و نتقاسم الفوائد و حتى الآن لم أستعمل الآتي الجديدة و أنا الآن أبحث عن محل يناسبني بمساعدة مركز التسهيل.

- ماهي الصعوبات التي مررت بها ؟ كيف قمت بحلها ؟

الصّعوبات كثيرة أولها كانت مع البنك الذي يتطلّب وثائق كثيرة و متنوّعة، و صعوبات أخرى تتمثّل في تغيير القوانين و الوثائق اللّازمة من وقت لآخر و الصّبر هو الحلّ الوحيد، أمّا المشكل الكبير الذي تعرّضت له هو عدم توقّر آلات بجودة ووجود السلعة الصينيّة فقط إلا أن هناك ممولين لآلات

ألمانيّة لكن بأسعار مرتفعة و حسب الطّلب، و التي لا تتوافق مع ماهو مسموح به في الوكالة، و لم يكن لديّ الخيار إلى بالرضا و قبول هذه الآلات التي لست متيقّنا من فعاليتها و طول عمرها.

- ماهي الأمور التي اكتسبتها في مرحلة الإنشاء، في مرحلة بعد الإنشاء؟

الصبر، الإلحاح، عدم الثقة في جميع الأشخاص "الثقة في الوثيقة".

- كيف تقيّم مشروعك من ناحية صعوبة الإنشاء، التسيير ؟

متوسط في الإنشاء و سهل في التسيير ووجود طلب كبير لمثل هذه الأعمال خاصّة في ولايات الجنوب.

- هل كنت متأكدا من أنك سوف تنجح في تسيير مؤسستك ؟

نعم و لقد تعلّمت الكثير و مازلت أتعلم.

- هل لديك طموحات مستقبلية ؟

أولا أريد أن أفتح ورشتي الخاصّة تم التوسّع نحو الجنوب و العمل قانونيا و حصريا مع مؤسسات.

- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات ؟ و كيف يمكن لك الوصول إلى ذلك ؟

أرى نفسي مسؤول في ورشة كبيرة المساحة مع آلات متطورة أكثر و عمال، وربما ورشة أخرى في الجنوب. يمكنني أن أحقق ذلك عن طريق الإنطلاق في هذه الورشة أولا و جمع المال اللازم ثم التوسّع.

- هل شغلت منصب مسؤول ؟ ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في المسؤول أو المقاول ؟

كنت مسؤول على فردين في العمل التقني في حالة غياب المسؤول المباشر، أما القدرات فهي الصبر، التّحكم في الآلات حسن الكلام و التعامل مع الزبائن و الإحترام و التّفرقة بين العمل و الراحة.

- هل تفضل إتخاذ القرارات فرديا أو جماعيا ؟

أفضل إتخاذ القرار الذي يخصني فرديا و ربما بالإستعانة بخبرات من سبقوني، لكن في العمل أفضل أن يكون جماعيا لكي أتعرف على من هم حولي و أن هذا العمل يتطلب المساعدة في بعض الأحيان.

- في ميدان العمل كيف يمكن التحكم في الأشخاص سريعو الغضب , الإندفاعيون, الكسلاء... ؟
في العمل لا بد عليك التأقلم مع جميع الأشخاص و التعامل معهم حسب مستواهم و طريقة تفكيرهم.

- في رأيك ماهي الطرق الفعّالة لدفع العمال للعمل ؟

حسن التّعامل معهم و التّقييم حسب الجودة في العمل و الوقت لإنجاز المهام خاصّة لبعض القطع التي توقف عمل آلات الزبائن و الوقت هو المال.

- ماهو أهم قرار إتخذه في حياتك , حياتك المهنية ؟ و كيف قمت بإتخاده ؟

في حياتي الشخصية هو قرار الزواج لكن حتى الآن لم أتزوج و أنا أنتظر انطلاق العمل . وفي الجانب المهني الرغبة في تغيير طريقة ربح المال سابقا من العمل في ورشة إلى التجارة في الملابس، و قد ذهبت إلى تركيا لأستطلع السوق و وجدت أنه لم يكن من اختصاصي لأنني أعتبر الملابس للحماية من البرد و الحرارة فقط و لم أستطع التّفرفة بين درجات الجودة و ليس لدي زبائن و رأس مال كافي، ودرجة الخطر مرتفعة في هذا الميدان و يمكنني خسارة كلّ شيء.

- كيف يمكنك التعامل مع منافسك في مجال عملك؟

التعرف على جميع الورشات على مستوى الولاية و مسؤوليها و الاحترام المتبادل.

- ماهي نقاط القوة التي تتميز بها / الضعف (كيف تستطيع تطوير كفاءاتك الشخصية) ؟

الصبر التحمل المثابرة في العمل / عدم التحكم في الآلات المتطورة التي تعمل أوتوماتيكيا و لا بدّ أن أتعلّم عن طريق الاستعمال و التّكوين.

- ماهو سر نجاح و استمرار المشروع ؟

الصبر و المثابرة.

-في رأيك ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في الشاب صاحب المشروع حتى ينجح في إنشاء مؤسسة؟

صبور، قادر على تحمل المسؤولية.

الجدول رقم (24) عرض نتائج المقابلة رقم (1)

مستوى القدرة					تعريف القدرة	القدرات
5	4	3	2	1		
	+				هي الطمّوح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل والثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.	الإيجابية و الثقة بالنفس
+					هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغيرات.	القدرة على التعلم و الإبداع
+					هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين.	التميز بالخصائص القيادية
+					الجديّة و تحمل الصعاب و الصرامة و متابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و ترمين الوقت.	الانضباط و الصرامة في العمل
+					هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف و مواجهة المصاعب و العقبات.	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب

طريقة التقييم هي على خمسة مستويات (رقم 1 وتعني قدرة غير موجودة، 2 وتعني قدرة ضعيفة، 3 وتعني قدرة متوسطة، 4 وتعني قدرة أكثر من المتوسط، و5 تعني قدرة متطورة).

المقابلة رقم 2 (ناقل البضائع عبر الطريق)

- ما هو نوع المقابلة التي تنتشط فيها ؟

نقل السلع و البضائع عبر المسافات القصيرة و الطويلة.

- متى كانت أول فكرة لديك لإنشاء هذا المشروع و لماذا هذا المجال خصوصا؟

من قبل كنت سائق تاكسي في مؤسسة خاصة و كنت أريد أن تكون لي سيارتي الخاصة لكن بالعدد الهائل لمؤسسات التاكسي غيرت هدفي إلى نقل البضائع و قمت بتكوين ملفاً في الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لمساعدتي على تحقيق هذا المشروع و بعد سنة و نصف من المعانات حصلت على ما كنت أريد و أنا أعمل مع أصحاب قطاع الغيار من الشرق إلى الغرب و أيضا في بعض الأحيان الجنوب.

- كم استغرقت من الوقت لإنشاء هذا المشروع ؟ و كم لديك من سنة عمل ؟

سنتين من المعانات حتى حصلت على المركبة ولذي تقريبا ثلاث سنوات من العمل.

- ماهي الصعوبات التي مررت بها ؟ كيف قمت بحلها ؟

الصعوبات كثيرة منها سوء التنظيم على مستوى الوكالة إذ كنت أزاحم الناس منذ الساعة الثالثة صباحا حتى المساء و كان لذي صديق يسكن بالقرب من الوكالة و كنا نذهب سويا و يوميا في الصباح الباكر، وخاصة البيروقراطية.

- ماهي الأمور التي اكتسبتها في مرحلة الإنشاء، في مرحلة بعد الإنشاء؟

قبل الإنشاء الصبر و عدم اليأس و اكتسبت طريقة التعامل مع الآخرين. و بعد الإنشاء هي المخاطرة مع بعض الزبائن في المعاملات كنقل أموال كثيرة نتيجة بيع السلعة و هذا ممنوع و يمكن أن أقع في مشاكل مع الدرك الوطني.

- كيف تقيّم مشروعك من ناحية صعوبة الإنشاء، التسيير ؟

لم يكن صعبا إذ كانت لذيّ خبرة في السياقة وكنت أعمل و أناضل للحصول على عمل أكون فيه مسؤول نفسي، و لا أجد أيّ صعوبة في التسيير ، لذيّ كلّ الوثائق القانونيّة لكن هناك دائما أمور جديدة في القانون الجزائريّ.

- هل كنت متأكد من أنك سوف تتجح في إنشاء المؤسسة ؟

كنت متيقّنا أنّي سأنجح في إيجاد عمل أكون فيه مسؤول نفسي إلا أنّي لم أكن أعرف نوعيّة هذا العمل، والآن أنا في أحقق في الهدف الأول الذي أردته.

- هل لديك طموحات مستقبلية ؟

نعم أنا أريد أن يكون لذيّ شاحنة أكبر من المركبة الأولى، لأن في بعض الأحيان يكون لذيّ سلعة أكبر من قدرة المركبة، فيبحث زبناي عن شخص آخر و أنا أريد أن أكون الوحيد الذي يتعاملون معه، و من جهة أخرى سوف يعمل لصالحه شخص آخر كسائق للشاحنة الذي أريد الحصول عليها، و أنا في طور إنهاء الدّين حتى أتمكّن من طلب الشاحنة من الوكالة و أنا أعرف أنني سأتحصل عليها.

- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات ؟ و كيف يمكن لك الوصول إلى ذلك ؟

أرى نفسي صاحب مؤسّسة كبيرة لنقل البضائع بعدّة شاحنات و سيارات، لكنّ هذا سيأخذ أكثر من خمس سنوات، و سأصل إليه إنشاء الله بالعمل و العمل.

- هل شغلت منصب مسؤول ؟ ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في المسؤول أو المقاول ؟

لا لم أعمل مسؤول و لا أستطيع العمل عند الحكومة، عملت في الأمن الوقائي لبعض شهور في مؤسّسة خاصة لكنني لم أستطع المواصلة لكثرة المسؤولين و المشاكل الرّائدة و من ذلك الوقت قرّرت العمل الحرّ.

المسؤول لا بدّ أن يكون كبير في السنّ و على دراية جيّدة بالعمال الذين هم تحت مسؤوليته بخطورة عمله و يحسن التّعامل مع النّاس.

- هل تفضل إتخاذ القرارات فرديا أو جماعيا ؟

أَتَّخِذُ القرارات فرديا و أنا المسؤول عن كلِّ ما هو لي.

- في ميدان العمل كيف يمكن التحكم في الأشخاص سريعو الغضب , الإندفاعيون, الكسلاء... ؟

أنا لا أتحكّم في أحد إلا نفسي. أواجه في بعض الأحيان مشاكل مع الأفراد و لكن لا بد بالتأقلم.

- في رأيك ماهي الطّرق الفعّالة لدفع العمال للعمل ؟

التّحفيز المادّي.

- ما هو أهم قرار إتخذته في حياتك , حياتك المهنية ؟ و كيف قمت بإتخاده ؟

هو عدم الذهاب للعمل في الجيش إذ عندما خرجت من الثانويّة كنت أريد أن أكون في الميدان العسكريّ لكن بنصيحة من زملائي الأكبر سنا وأفراد العائلة الذين لم يرغبو في ذلك خصوصا الأخ الأكبر الموجود في خارج البلاد الذي إقترح علي العمل معه في مشروع هنا بالبلاد و لم تنجح الفكرة في إنشائه. لا يوجد قرار مهم في حياتي المهنية.

- كيف يمكنك التعامل مع منافسك في نفس المجال؟

أنا لذي معارف و زبائن من الشرق و الغرب و أنا أتعامل معهم بأمانة، إذ أوزّع السلع و أسترجع المال لأصحاب السلع بكل أمان و المبالغ كبيرة بعشرات الملايين، و بعض الأحيان لا أخذ أجري إلاّ بعد بيع السلعة، و هذا ما يساعد الزبائن كثيرا و يكسبهم ثقة بي.

- ماهي نقاط القوة التي تتميّز بها / الضعف (كيف تستطيع تطوير كفاءاتك الشخصية) ؟

العمل في جميع الأوقات، أعرف جميع ولايات الوطن و الطرق الرابطة بينها و أحترم القانون، صبري كبير، عديم الغضب، أحسن الكلام و الإقناع.

أريد أن تكون لي رخصة لسياقة الشاحنات و أنا في صدد القيام بذلك، وأريد تعلّم طريقة كتابة تحرير الفاتورات لأنني مطالب بتحريرها مع بعض الزبائن.

- ما هو سر نجاح و إستمرار المشروع ؟

حسن النية و الصرامة في العمل و الأمانة و الإهتمام بوسائل العمل.

-في رأيك ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في الشاب صاحب المشروع حتى ينجح في إنشاء مؤسسة؟

الصبر، حسن الكلام، حبّ العمل، لا بدّ أن يتوافق المشروع مع خبرة صاحب المشروع.

الجدول رقم (25) عرض نتائج المقابلة رقم (2)

مستوى القدرة					تعريف القدرة	القدرات
5	4	3	2	1		
+					هي الطموح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل والثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.	الإيجابية و الثقة بالنفس
+					هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغييرات.	القدرة على التعلم و الإبداع
	+				هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين.	التميز بالخصائص القيادية
	+				الجديّة و تحمل الصعاب و الصرامة و ومتابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و تثمين الوقت.	الإنضباط و الصرامة في العمل
		+			هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف و مواجهة المصاعب و العقبات.	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب

طريقة التقييم هي على خمسة مستويات (رقم 1 وتعني قدرة غير موجودة، 2 وتعني قدرة ضعيفة، 3 وتعني قدرة متوسطة، 4 تعني قدرة أكثر من المتوسط، و 5 تعني قدرة متطورة)

- المقابلة رقم 3 (مؤسّسة لكراء السيّارات)

- ما هو نوع المقابلة التي تنشط فيها ؟

مؤسّسة كراء السيّارات.

- متى كانت أول فكرة لديك لإنشاء هذا المشروع و لماذا هذا المجال خصوصا؟

كنت عاطل عن العمل لمدة أكثر من 5 سنوات، و حاولت إيجاد عمل لكنني لم أوفق في ذلك، وكان صديقي في نفس الحالة إلاّ أنّه قام بمشروع كراء السيّارات و نجح في ذلك، و أردت التّجّاح مثله، ففمت بذلك و أخرجت ستة سيارات و أنا أعمل الآن بها.

- كم استغرقت من الوقت لإنشاء هذا المشروع ؟ و كم لديك من سنة عمل ؟

سنتين ، و لديّ أكثر من سنة من العمل.

- ماهي الصعوبات التي مررت بها ؟ كيف قمت بحلها ؟

كثرة الوثائق و محلّ للكراء، السبيل الوحيد للحصول على ما تريد هو الصّبر و البحث عن شخص يساعذك و يسهّل عليك.

- ماهي الأمور التي اكتسبتها في مرحلة الإنشاء، في مرحلة بعد الإنشاء؟

في مرحلة الإنشاء: الصّبر.

بعد الإنشاء: عدم التعامل مع جميع الأشخاص بنفس الطّريقة فهناك أشخاص يمكنهم أن يوقعوا بك في مشاكل كبيرة مثلما وقع مع صديقي.

- كيف تقيّم مشروعك من ناحية صعوبة الإنشاء، التسيير ؟

نعم كان صعب عليّ الانتظار للحصول على السيّارات و أردت أن ألغي المشروع عدت مرّات.

- هل كنت متأكدا من أنك سوف تنجح في إنشاء المؤسسة ؟

لم أكن أدري ، لكنّ كانت لديّ رغبة في الحصول على عمل.

- هل لديك طموحات مستقبلية ؟

نعم أريد أن تكون لي عدّة سيارات أخرى و أن ترتفع الفائدة.

- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات ؟ و كيف يمكن لك الوصول إلى ذلك ؟

لا أدري لكنّ أتمنى أن أكون قد أنهيت دفع المال للبنك.

- هل شغلت منصب مسؤول ؟ ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في المسؤول أو المقاول ؟

لا لم أعمل مسؤولاً، القدرات هي أن تكون لديك معارف و طريقة لجذب الرّيائن

- هل تفضل إتخاذ القرارات فرديا أو جماعيا ؟

أن أتخذ قراراتي لكن أستفسر مع صديقي الذي لديه نفس المشروع مثلي.

- في ميدان العمل كيف يمكن التحكم في الأشخاص سريعو الغضب , الإندفاعيون, الكسلاء... ؟

لا أريد التّعامل مع هؤلاء الأفراد للإبتعاد عن المشاكل.

- في رأيك ماهي الطرق الفعّالة لدفع العمال للعمل ؟

المراقبة المستمّرة

- ماهو أهم قرار إتخدتته في حياتك , حياتك المهنية ؟ و كيف قمت بإتخاده ؟

الحقيقة هي أردت في وقت مضى الذهاب لإسبانيا بطريقة الهجرة الغير شرعيّة و لكني لم أفعل.

- كيف يمكنك التعامل مع منافسك في نفس المجال؟

أنا أتعامل مع صديقي ففي حالت لم يكن لديه السيارات يرسل إليّ زيائنه و العكس صحيح، اما الباقي فكلّ شخص له رزقه.

- ماهي نقاط القوة التي تتميّز بها / الضعف (كيف تستطيع تطوير كفاءاتك الشخصية)؟

نقاط القوّة: حسن معاملة النّاس، أنا شخص ابن عائلة.

نقاط الضعف: عندما أصبح قلقاً أخذ قرارات غير صائبة و لا أرجع فيها، و أسئئ التصرّف مع جميع الناس المحيطة بي.

- ماهو سر نجاح و إستمرار المشروع ؟

المواضبة على العمل و فتح المحل من الصّباح إلى وقت متأخّر.

- في رأيك ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في الشاب صاحب المشروع حتى ينجح في إنشاء مؤسسة ؟

صبر كبير، و مساعدة من شخص يعرفك.

الجدول رقم (26) عرض نتائج المقابلة رقم (3)

مستوى القدرة					تعريف القدرة	القدرات
5	4	3	2	1		
		+			هي الطموح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل والثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.	الإيجابية و الثقة بالنفس
		+			هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغييرات.	القدرة على التعلم و الإبداع
		+			هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين.	التميز بالخصائص القيادية
	+				الجديّة و تحمل الصعاب و الصرامة و ومتابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و تامين الوقت.	الإنضباط و الصرامة في العمل
		+			هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف و مواجهة المصاعب و العقبات.	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب

طريقة التقييم هي على خمسة مستويات (رقم 1 وتعني قدرة غير موجودة، 2 وتعني قدرة ضعيفة، 3 وتعني قدرة متوسطة، 4 وتعني قدرة أكثر من المتوسط، و 5 تعني قدرة متطورة).

- المقابلة رقم 4 (صاحب مشروع الحفارة متعدّدة الاستعمالات)

- ما هو نوع المقاوله التي تنشط فيها ؟

أنا لذيّ حفارة آليّة متعدّدة الاستعمالات و أجنبي ربحي من خلالها.

- متى كانت أول فكرة لديك لإنشاء هذا المشروع و لماذا هذا المجال خصوصا؟

أول فكرة كانت لذيّ منذ حوالي خمس سنوات للوراء، و لم أكن متأكّدا من أنني سوف أقوم بقرض مالي لأمول هذا المشروع، إذ أنا أملك محلّ لبيع قطع الغيار الجديدة و أشارك مع فرد من عائلتي في ذلك و نحن من مؤل هذا المحلّ بمساعدات عائلتيّة فقط، و لم أأخذ أيّ قرض من الدّولة، و أنا أعمل في هذا المجال منذ 12 سنة، لكنّ بدخول المنتجات الصّينيّة في السّنوات الأخيرة، نسبة البيع القطع الأصليّة تراجعت و الفائدة أيضا خصوصا أنني أتقاسم الفائدة مع شريكي في هذا العمل ودون أن أنسى أن أقول أنّ ثمن كراء المحلّ في ارتفاع مستمرّ، فأنا هنا في طريقي نحو الخسارة.

حقيقة أنّه ليست لذيّ خبرة في مجال المقاوله و البناء إلّا أنّ أبي كلّ خبرته في البناء و هو يعمل فيها منذ أكثر من 25 سنة و هناك عدّة مشاريع تستلزم إمكانيات لإنهائها و هنا يمكنني الاستفادة من هذا النقص لأضمن ربح كبير و إمكانيّة تمويل محلي الذي هو في طريق الإغلاق أو فتح محلّ جديد يتناسب مع السّوق.

- كم استغرقت من الوقت لإنشاء هذا المشروع ؟ و كم لديك من سنة عمل ؟

استغرقت حوالي سنة و نصف وانتظرت مدّة ستة أشهر لأستلم الحفارة، لأنه كان لذيّ سجلّ تجاري حولته على إسم شريكي في العمل. لم أعمل كثيرا بالحفارة إذ ليس لذيّ رخصة السّيّاقه الخاصّة بها، و أنا أعمل مع سائق خاصّ وأضنّ أنّه يستعمل الآلة بطريقة لا تضمن طول عمرها و هذا ما يقلقتني. فطلبت من أخي الأصغر مني الذي لم يفلح في دراسته، أن يقوم بتكوين للحصول على رخصة لسياقتها إلّا أنّ مدرسة التّكوين موجودة على مستوى ولاية الجلفة أو حاسي مسعود المعروفتين بجودة التّكوين و سوف أسجله في الدفعة القادمة من هذه السّنة.

لذي حوالي سنة من حصولي على الحفارة وأنا أعمل بطريقة متقطّعة، و هناك العديد من المشاريع في الإنتظار لسنة 2015.

- ماهي الصعوبات التي مررت بها ؟ كيف قمت بحلها ؟

الصعوبات كانت إدارية بما يتعلق بالوكالة أما ما تبقى فكل شيء مرّ على ما يرام. و الصبر و التعلم من هم حصلوا على مشاريع قبلي و مركز التسهيل لتقليل الوقت للحصول على مبتغاي.

- ماهي الأمور التي اكتسبتها في مرحلة الإنشاء, في مرحلة بعد الإنشاء؟

لم أكتسب شيء قبل الإنشاء إلا التعب مع الإدارات و الأوراق الزائدة.

هناك اختلاف بين العمل التجاري و الخدماتي إذ كلّ خبرتي في ميدان التجارة وأنا أسيرها بطريقة ناجحة، أما ما يخصّ الخدمات في هذا الميدان فلا بدّ عليك أن تأخذ أكثر من مشروع عمل في نفس الوقت و إلا سوف تبقى بدون عمل لمدة طويلة و التّعرف على مفاولين أهم شيء في هذا العمل و أنا أعمل مع المقاوله التي يعمل فيها أبي لكنني في بحث مستمر على أخذ المشاريع مع البلدية التي لديها مشاريع على طول السنّة و التي تتطلّب علاقات اجتماعية و غير رسميّة حتى تحصل على مشروع للعمل، مع إمكانية كراء الآلة لبعض المؤسسات الكبرى لبضعة أيام، أما من جانب كراء الآلة فلم أعد أقوم بذلك حتى يتحصّل أخي على رخصة السياقة و يصبح هو الوحيد الذي يديرها.

- كيف تقمّ مشروعك من ناحية صعوبة الإنشاء, التسيير؟

في الإنشاء لا بدّ بالمرور بجميع الإدارات المعنيّة و هذا ما يأخذ وقت كبير جداً بدون فائدة، و لو كان معي المال اللازم لشراء هذه الحفّارة لقمّت بذلك بأقلّ من نصف المدّة.

مشروعي لا يتطلّب شيء كبير أو تسيير إلاّ في صيانة الحفّارة، و أنا أضع كراس صغير أسجّل فيه كلّ شيء يخصّ الحفّارة مثل تغيير الزيوت و مراقبة العجلات مثلما أقوم به بسيارتي الخاصّة.

- هل كنت متأكدا من أنك سوف تنجح في إنشاء المؤسسة ؟

التجارة مخاطرة بالمال، و في هذه المشاريع المموّلة نسبة المخاطرة فيها أقلّ، إذ أنّ الدولة هي التي تضمن لك الوسائل و لو كانت هناك طريقة للتمويل بالمال فقط لفضلت أن أستثمر في تجارتي.

- هل لديك طموحات مستقبلية ؟

نعم أريد فتح محل آخر لبيع قطع الغيار المستعملة أو الأسيوية لكن في محلي الخاص و أنهي ردّ القرض الذي أخذته الذي يقدر ب أكثر من 700 مليون دينار.

- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات ؟ و كيف يمكن لك الوصول إلى ذلك ؟

بعد 5 سنوات إنشاء الله أكون قد أنهيت الدّين و استقرت في محلي، أما في ما يخصّ الحفارة فهي إلا وسيلة للخروج من المشكلة التي أتعرض لها. و لي نيّة في تركها لأخي الأصغر في المستقبل.

- هل شغلت منصب مسؤول ؟ ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في المسؤول أو المقاول ؟

لم أشغل منصب مسؤول لكنني كنت دائما المسؤول سواء في البيت أو في العمل.

لا بدّ أن تكون صبورا و أن تميّز الأمور و الأشخاص و قبل إتخاذ أيّ قرار لا بدّ من دراسته جيّدا و أن تكون لك رؤية مستقبلية.

- هل تفضّل إتخاذ القرارات فرديا أو جماعيا ؟

أنا أتخذ القرارات جماعيا مع العائلة لكنّ قبل ذلك أدرس القضية و أستفسر عليها من جميع التّواحي.

- في ميدان العمل كيف يمكن التحكم في الأشخاص سريعو الغضب , الإندفاعيون, الكسلاء... ؟

كلّ شخص يختلف عن الآخر و بذلك يختلف التّعامل معهم و حتى يمكن الإستفادة من هذه الإختلافات بين الأشخاص لأن مصائب قوم عند قوم فوائد.

- في رأيك ماهي الطرق الفعّالة لدفع العمال للعمل ؟

الحافز المادي و المساعدة الإجتماعية و حسن المعاملة.

- ماهو أهم قرار إتخذه في حياتك , حياتك المهنية ؟ و كيف قمت بإتخاده ؟

ربّما يمكنني القول أنّ أهمّ قرار إتخذه هو القرض الذي هو أكثر 700 مليون دينار الذي لم أبدأ في تسديده، و قبل قيامي بذلك قمت بدراسته من عدّة جوانب و كان بالنسبة لي الحلّ الوحيد و إلا كنت قد غيّرت طريقة عملي كلّها و ذهبت للعمل في مؤسّسة خاصّة و هذا ما أريده.

- كيف يمكنك التعامل مع منافسك في نفس المجال؟

الإحترام و السّعي أن أكون الأوّل في إيجاد السلّعة الجيّدة و شرائها كلّها حتى أضمن أن أكون الوحيد الذي يملك تلك السلّعة. أما في عملي بالحفّارة فهو البحث عن مشروع بناء أتعامل معه لأطول مدّة ممكنة من الزّمن.

- ماهي نقاط القوة التي تتميّر بها / الضعف (كيف تستطيع تطوير كفاءاتك الشخصية) ؟

نقاط القوّة: سرعة التّمييز، عدم اليأس، تحمّل التعب.

أطوّر كفاءاتي الشخصية عن طريق التعلّم من خلال الأنترنات التي أجد فيها كلّ شيء، و الاحتكاك بأصحاب الخبرة في الميدان.

- ماهو سر نجاح و إستمرار المشروع ؟

الصرامة في العمل، وتسيير الفوائد حسب الأولويّة، دون نسيان القرض الذي يبقى يتبعك حتى أن تنتهيه.

- في رأيك ماهي القدرات التي يجب أن تتوفّر في الشّاب صاحب المشروع حتى ينجح في إنشاء مؤسسة؟ حبّ العمل، حبّ النّجاح، النّيّة الصالحة، تثمين الوقت

الجدول رقم (27) عرض نتائج المقابلة رقم (4)

مستوى القدرة					تعريف القدرة	القدرات
5	4	3	2	1		
	+				هي الطموح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل والثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.	الإيجابية و الثقة بالنفس
	+				هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغييرات.	القدرة على التعلم و الإبداع
	+				هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين.	التميز بالخصائص القيادية
	+				الجديّة و تحمل الصعاب و الصرامة و ومتابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و تثمين الوقت.	الإنضباط و الصرامة في العمل
	+				هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف و مواجهة المصاعب و العقبات.	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب

طريقة التقييم هي على خمسة مستويات (رقم 1 وتعني قدرة غير موجودة، 2 وتعني قدرة ضعيفة، 3 وتعني قدرة متوسطة، 4 تعني قدرة أكثر من المتوسط، و 5 تعني قدرة متطورة).

المقابلة رقم 5 (المرأة صاحبة محل الوجبات الخفيفة)

- ما هو نوع المقابلة التي تنتشط فيها ؟

محلّ لتحضير وبيع الوجبات الخفيفة الساخنة.

- متى كانت أول فكرة لديك لإنشاء هذا المشروع و لماذا هذا المجال خصوصا؟

في أول الأمر كانت فكرة مشروع تجاري (شراء وبيع لوازم المطبخ و البيت) و حصلت على السّجل التجاري الخاص بهذا المشروع و استأجرت محلّ كبير لذلك في مكان لم يكن الأفضل لمثل هذه التجارة، فعملت لمدة تقدر بحوالي خمسة أشهر و لم أبع إلا القليل رغم توافد عدد كبير من الزبائن الذين كانوا فضوليين فقط. ثمّ قرّرت تغيير مكان محليّ و قد استنتجت أنّ أهمّ عمل لا يمكن الفشل فيه هو ما يتعلّق بالأكل و الوجبات، خاصّة أنّه كان لذويّ دبلوم في الطبخ الذي ولم أوضفه إلا في مطبخ المنزل، فاستأجرت محلّ آخر في مكان يكثر فيه المازة و قسّمته إلى جزئين، جزء أبيع فيه لوازم المطبخ المتبقّية لذويّ و الجزء الثاني لتحضير الوجبات السريعة و قمت بتوظيف شاب أعرف والديه ليبقي في الجهة الثانية من المحلّ و كنت في حركة دائمة بين الجزئين، و عملت جيّدا فيما يتعلّق بالوجبات الخفيفة الساخنة و الشواء و كنت في كلّ مرّة أضيف وجبة من نوع جديد لأحصل على زبائن جدد و نجحت في ذلك. وبعد أن بعث أغلبية السلعة المتبقّية في الجزء الآخر قمت باستغلال ذلك الجزء بالعمل مع حلّاقة نسائيّة التي كان لديها جميع لوازم العمل و كنت أنا من يسيّر هذا العمل أيضا و عملنا مع بعض في نفس المكان. لكنني تعرّضت لمضايقات كثيرة من طرف أحد الجيران الذي قام برفع دعوى عليّ و قال أنّي أعمل مع نساء فاسدات ولأنني لم أكن أملك السّجل التجاري الخاص بالأكل الخفيف و لا بالحلّاقة النسائيّة، قامت بزيارتي خلية المراقبة و قمع الغش و الفساد و لم يجدو شيء عندي إلا أنّي أعمل بدون وثائق و لم يكن لديّ مرحاض و دورة المياه و كنت أجمع الماء الغير صالح للاستعمال و أرميه على جانب الطّريق هذا الذي أمكن الجار من النقاط بعض الصّور لي التي عرضها في المحكمة و خسرت الكثير من المال و غلقت المحلّ إذ ربح في القضية مرّتين و كنت أنا من يدفع الحقوق. و بعد ذلك توقّفت عن العمل لفترة لكنني لم أطق البقاء في البيت مكتوفة الأيدي فغيّرت المكان كليا و ابتعدت ، و الآن قد فتحت هذا المحلّ القريب من البيت و أنا أبدأ من جديد وأعمل على تحضير الوجبات السريعة مؤقتا حتى أستطيع جمع بعض المال لتوسيع هذا العمل.

- كم استغرقت من الوقت لإنشاء هذا المشروع؟ و كم لديك من سنة عمل؟

لم أستغرق وقت كبير إذ الشيء الأهم كان لذيّ و هو المال (مالي الخاصّ)، ففي مشروعى الأوّل استغرقت حوالي شهر فقط لإعداد السّجل و في نفس الوقت كنت أبحث عن المحلّ و أنتظر وصول السلعة من الممولّ الذي لم يستغرق وقت كبير.

أما في المشروع الثاني الذي قسّمته إلى مشروعين كان بعد إتخادي لقرار التغيير أخذت بعض لوازم المطبخ من محلي لأعمل بها و البعض الآخر من البيت و عملت حوالي سنة حتى ظهور المشاكل من الجار.

أما في هذا المشروع الذي هو نفسه المشروع الثاني الخاصّ بالمأكولات أنا أبدا من جديد و أنا أستعين بلوازم مطبخي الخاصّ و لقد اشتريت أيضا الطاولات و الكراسي المستعملة واستأجرت هذا المحلّ المجاور لبيتي الذي كان من قبل محلّ لبيع الوجبات أيضا و لم أوظف مال كثير في هذا المشروع و أنا الآن في أحاول جمع الرّبائن من جديد و سوف أجدّد المحلّ في شهر رمضان.

- ماهي الصعوبات التي مررت بها؟ كيف قمت بحلها؟

عدم وجود المحلّ، و المال اللازم لشراء مستلزمات الطبخ و التّبريد في هذا المشروع الأخير.

- ماهي الأمور التي اكتسبتها في مرحلة الإنشاء، في مرحلة بعد الإنشاء؟

- كيف تقمّ مشروعك من ناحية صعوبة الإنشاء، التسيير؟

الأهم في أيّ مشروع هو أخذ المبادرة و التّحدي، و جميع الأفكار و الطموحات الذي تمّ تحقيقها لم تكن شيء غير ممكن بل هدف و يجب الوصول إليه، و أنا أسير أمورى لوحدي.

- هل كنت متأكدا من أنك سوف تنجح في إنشاء المؤسسة؟

من السهل القيام بمشروع لكنّ الأهمّ هو المواصلة فيه و الرّيح. ومشروعى الحالي هو ميدان تكويني وموهبتي.

- هل لديك طموحات مستقبلية؟

نعم كما ذكرت هو فتح مطعم كبير بطريقة قانونية.

- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات ؟ و كيف يمكن لك الوصول إلى ذلك ؟

مسيرت مطعم كبير بعدد من العمّال و أن أعمل معهم حتى لا أفقد الحرفة وأن أكتسب خبرات جديدة خاصة أنني مازلت أطمح أن أطوّر قدراتي في تحضير الحلويات، و بالوقت إنشاء الله سأصل إلى هدفي.

- هل شغلت منصب مسؤول ؟ ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في المسؤول أو المقاول ؟

أنا مسؤولة نفسي و عائلتي لأن لذي ولد في المدرسة الإبتدائية و لا أستطيع أن يكون بعيدا عني في هذه المرحلة من عمره إذ هناك مجتمع صعب و لا بدّ أن أحميه و أوجهه نحو الطريق الصّحيح و الدّراسة و الرّياضة و أنا أتابعه في كلّ تحركاته.

- هل تفضل إتخاذ القرارات فرديا أو جماعيا ؟

فردياً و جماعيا مع عائلتي بالمشاركة و البحث عن المعلومات من خلال الجماعات.

- في ميدان العمل كيف يمكن التحكم في الأشخاص سريعو الغضب , الإندفاعيون, الكسلاء... ؟

لابدّ أن تكون تعرف من يعملون معك معرفة جيّدة حتى تتمكن من التّكيف معهم و أنا أفضل أن أعمل من الشباب لأن لديهم طاقات وهم بحاجة إلى العمل.

- في رأيك ماهي الطرق الفعّالة لدفع العمال للعمل ؟

حسن المعاملة، التّوبيخ أحيانا، و المكافئات.

- ماهو أهم قرار إتخذه في حياتك , حياتك المهنية ؟ و كيف قمت بإتخاده ؟

أهم قرار هو إعادة محلّ رغم المشاكل القانونيّة التي وقعت فيها في السّابق.

- كيف يمكنك التعامل مع منافسك في نفس المجال؟

الأفضل يحصل على زبائن أكثر وأنا أقوم بتتويج المأكولات خاصّة من النّوع الموجود في البيوت الجزائرية و هذا ما يجذب عدد كبير من الزّبائن و من البداية يجب اختيار المكان المناسب.

- ماهي نقاط القوة التي تتميز بها / الضعف (كيف تستطيع تطوير كفاءاتك الشخصية) ؟
القوة: المبادرة، عدم اليأس، القيام بعدة أمور في نفس الوقت، التفكير المتواصل في المشكل حتى حله.
الضعف: الخوف عندما كنت في المحكمة، كثرة الكلام أحيانا.

- ماهو سر نجاح و إستمرار المشروع ؟

عدم اليأس و حلّ المشاكل.

- في رأيك ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في الشاب صاحب المشروع حتى ينجح في إنشاء مؤسسة؟

عدم الرجوع في القرارات و تحمل الصّعوبات، والأهمّ في كلّ تجارة خاصّة هو المال و الاتصالات مع أصحاب النفوذ، و كلّ المشروعات التي قمت بها من مالي الخاصّ.

الجدول رقم (28) عرض نتائج المقابلة رقم (5)

مستوى القدرة					تعريف القدرة	القدرات
5	4	3	2	1		
+					هي الطموح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل والثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.	الإيجابية و الثقة بالنفس
	+				هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغييرات.	القدرة على التعلم و الإبداع
	+				هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين.	التميز بالخصائص القيادية
+					الجديّة و تحمل الصعاب و الصرامة و ومتابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و تثمين الوقت.	الإنضباط و الصرامة في العمل
	+				هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف و مواجهة المصاعب و العقبات.	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب

طريقة التقييم هي على خمسة مستويات (رقم 1 وتعني قدرة غير موجودة، 2 وتعني قدرة ضعيفة، 3

وتعني قدرة متوسطة، 4 تعني قدرة أكثر من المتوسط، و 5 تعني قدرة متطورة).

-ملاحظات الباحث من خلال المقابلات:

* القدرات المذكورة من طرف جميع أفراد المقابلة هي على الترتيب التالي:

- الصبر(التحمل و عدم اليأس).
- القدرة على التواصل مع جميع الأفراد (التأقلم، الإقناع و تقديم الحجج).
- العمل طيلة اليوم (تكريس ساعات إضافية).
- المعرفة الجيدة لمحيط العمل.
- إدماج العلاقات الاجتماعية في العمل.
- الرؤية المستقبلية الإيجابية.
- التركيز على حلّ المشاكل العالقة.

* أوجه التشابه بين أفراد المقابلة:

- يتراوح السن ما بين 25 و 35 سنة.
- رغبة قويّة في النّجاح و التطوّر و المواصلة بأيّ طريقة.
- مواجهة المشاكل و العقبات و البحث عن حلول لها.
- قدرة مرتفعة في الاتصال و التأقلم مع جميع الأشخاص ، التنسيق بين الجانب الاجتماعي و المهني (كسب زبائن كأصدقاء).
- حيويّة و سرعة في أداء جميع الأعمال.

ثانيا. مناقشة النتائج:

1. مناقشة الفرضيات:

مناقشة الفرضية العامة التي تنص على:

يتميز الشباب الجزائري بقدرات مقاولاتية متوسطة.

من خلال نتائج المتوسطات و التي تراوحت ما بين 3,46 لقدرة الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب و التي تعتبر أقل القدرات و أعلى متوسط وهو 4,13 الخاص بقدرة الإيجابية والثقة بالنفس و بالرجوع إلى الفرضية, فكلّ النتائج تدلّ على نتائج أكبر من المتوسط لجميع الأبعاد المدروسة الخاصة بالقدرات المقاولاتية للشباب, و التي تساعد على إنشاء مؤسسة و المواصلة فيها خاصة أيضا استنتاج نفس النتائج المرتفعة من خلال المقبلات من أصحاب الخمسة مع أصحاب المؤسسات, مع ذكر أنّ الفرق بين المتوسطات يبدو ضئيل.

- مناقشة الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح الذكور.

تدلّ نتائج هذه الفرضية و التي درست الفرق بين الذكور و الإناث فيما يخصّ المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية عن عدم وجود فرق دال إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث جميع أبعاد الاستمارة الخمس (الإيجابية و الثقة بالنفس، القدرة على التعلّم و الإبداع، التميّز بالقدرات القيادية، الإنضباط و الصرامة في العمل، الرغبة في المنافسة و تحدي الصعاب) و الذي لوحظ من خلال إختبار (ت) بين المجموعتين و المتوسطات الحسابية في الجدول رقم (16) والتي تستخلص عدم وجود فرق واضح بينهما، و يمكن إرجاع ذلك إلى الأنظمة التعليمية التي لا تفرّق بين الذكور والإناث منذ المراحل التعليمية الأولى حتى المراحل الجامعية فيما يخصّ الشّعَب و التخصّصات وحتى التّكوين المهني الذي يسمح للراغب في التّكوين باختيار التكوين الملائم له من جهة، و الأنظمة الخاصة بتشغيل الشّباب من جهة ثانية هذا ما يسمح بتدخّل الجانب النسوي في هذا الميدان و المساواة بين الجنسين ففي البيانات الفردية الخاصة بعدد الذّكور و الإناث لعينة الدّراسة لاحظ الباحث وجود مجموعة كبيرة من أصحاب الجنس الأنثوي ب (43.9%) و هذا ما يلمّح لنا على وجود رغبة في المقولة لدى النّساء. ويمكننا ملاحظة أيضا عدم وجود فرق في ما يخصّ المناصب التسييرية للمؤسسات الحكومية و القيادات العليا التي تخلّها الجانب النسوي.

- مناقشة الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها وجود فروق دالة إحصائية بين الشباب أصحاب 30 سنة و أقل و بين الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية.

في هذه الفرضية و التي استنتجنا من خلالها عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما يخص المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية باختلاف الفئة العمرية، و هذا بعد تقسيم العينة إلى جزئين، 30 سنة و أقل و 31 سنة و أكثر والذي جاء بنتيجة عدم وجود فروق لجميع الأبعاد المدروسة الذي يمكن تفسيره من خلال أن الشباب الذي أقدم على المراكز محلّ الدّراسة يتعرّض لنفس المتغيّرات الاجتماعية و نفس القوانين الحكوميّة و هذا ما يأتي عكس دراسة معلاوي وآخرون (2012) التي درست عينة من الشباب الفنلندي حول موضوع تأثير السنّ في الرغبة المقاولاتية و التي كانت أهم استنتاج فيها أن الأفراد الأكبر من 40 سنة لا يملكون رغبة عالية تؤهلهم للدخول في عالم المقاولاتية. لكنّ من جهة الإقبال على المراكز محلّ الدّراسة فعدد الشباب أصحاب 30 سنة و أقلّ يفوق بثلاث أضعاف الشباب أصحاب 31 سنة و أكثر أي 32 فرد مقابل 125 و هذا ما يفسّر وجود عدد كبير من الشباب برغبة كبيرة في إنشاء مؤسّسة.

- مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها وجود فروق دالة إحصائية بين العزّاب و المتزوجين من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح العزّاب.

في هذه الفرضية أيضا و التي توضح في نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية لجميع الأبعاد المدروسة بين العزّاب و المتزوجين و هذا بعد تقسيم العينة إلى مجموعتين ، مجموعة العزّاب و مجموعة المتزوجين التي تضمّ جميع المتزوجين إضافة إلى المطلقين و الأراامل التي لم تأخذ جزء كبير من العينة، وحساب الفرق بينهما عن طريق اختبار "ت" الذي لم يُظهر وجود فرق دال إحصائيا بين المجموعتين رغم الإقبال الكبير للعزّاب ، و هذا ما لم يؤثر في القدرات المقاولاتية بين المجموعتين، و هذا ما يراه الباحث أنّ متغيّر الحالة المدنية لا يفرّق بين المؤشرات النفسية المدروسة فهناك شباب عزّاب أصحاب مؤسّسات و هناك شباب متزوجين أصحاب مؤسّسات أيضا.

- مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها وجود فروق دالة إحصائية بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الأساسي بين الشباب ذوي المستوى الدراسي الجامعي من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية لصالح الجامعيين.

ظهر من خلال نتائج هذه الفرضية التي مفادها التأكد من وجود فروق دالة إحصائية فيما يخص المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية باختلاف المستوى الدراسي لصالح الجامعيين و التي خرجت بعدم وجود هذه الفروق ، بمعنى أنّ ه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين مجموعة أصحاب التعليم الأساسي و بين أصحاب التعليم الجامعي، و تعتبر هذه النتيجة عامل يدلّ على وجود تلك القدرات بنفس المستوى تقريبا و هذا ما رأيناه من خلال المتوسطات الحسابية للمجموعتين ، بما أنّنا نعتبر التعليم الجامعي تكوين للحصول على شهادة عليا، فالتكوين المهني أيضا يمكن من خلاله اكتساب خبرات و تطوير قدرات معينة و الحصول على شهادة أيضا، وأصحاب الخبرة المكتسبة من ميدان العمل مباشرة بدون المرور بالجانب النظري، كلّ هؤلاء لا تختلف عندهم المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية و جعلت فيهم مستويات متقاربة من هذه القدرات، فالاختلافات بين مجموعة أصحاب التعليم الأساسي و بين أصحاب التعليم الجامعي قد تكون في نوعية المشروع فقط.

- مناقشة الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها وجود فروق دالة إحصائية باختلاف ميادين عمل الأولياء من حيث المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية .

فيما يخصّ الفرضية التي تدرس الفروق بين مختلف ميادين عمل الأولياء فيما يخصّ المؤشرات النفسية للقدرات المقاولاتية فنتيجة عدم وجود فروق شملت جميع الأبعاد المدروسة، أي أنّه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين ميدان عمل أولياء الشباب محلّ الدراسة سواء أصحاب المناصب الحكومية، أو أصحاب المناصب في مؤسسات خاصة، أو أصحاب الأعمال الحرّة، و التي لاحظ الباحث فيها أنّ أكبر نسبة للوافدين على المؤسسات محلّ الدراسة من أولياء بمناصب حكوميّة و يضيف الباحث أنّ بعض الشباب ذكر أنه لا يريد المصير المهني نفسه مع أولياءه بل أخذ المبادرة بفتح مقالة خاصة يساعده في تغيير مستقبله بخلاف والديه (خاصة الأب)، و من جانب آخر يلاحظ الباحث على هذه الرؤية أنّ هناك قدرة مرتفعة من المبادرة الفردية و الإيجابية في التخطيط

لتحقيق الطّموحات. لكنّ نقص أفراد العيّنة من ذوي أصحاب أولياء بأعمال حرّة قد يعود حسب الباحث إلى توريث الأولياء لأبنائهم المقاوله و هذا ما يسمى بالمقاوله العائليّة، ما يشرح عدم إقدامهم للمؤسّسات الدّاعمة لتشغيل الشّباب إلّا ذوي الرّغبة المرتفعة في الاستقلال التّام عن الأولياء و الأفراد بمقاوله خاصّة، أو المحاولة للحصول على دعم مادي لتوسيع المقاوله العائليّة وهذه الأخيرة استخلصها الباحث من خلال تقسيم الاستثمارات على مستوى المركز.

- مناقشة الفرضية الفرعيّة السادسة التي مفادها وجود فروق دالّة إحصائيًا باختلاف الحالة المهنيّة للشباب من حيث المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة.

تدلّ نتائج هذه الفرضيّة و التي درست الفروق في الحالة المهنيّة فيما يخص المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة عن عدم وجود اختلافات بين الطّلاب و العمّال و العاطلين عن العمل، فيما يتعلّق بالأبعاد الخمس المدروسة (الإيجابيّة و الثقة بالنّفس، القدرة على التّعلّم و الإبداع، القدرات القياديّة، الانضباط و الصّرامة في العمل، الرّغبة في التّفوّق و تحدي الصّعاب) و يمكن إرجاع هذا إلى العامل المشترك بين أغليبيتهم و هو الرّغبة في إنشاء مؤسّسة الذي يدفعهم إلى البحث عن الطريفة لإنشاء مؤسّسة خاصّة والإستقلاليّة رغم اختلاف وضعيّتهم المهنيّة.

- مناقشة الفرضية الفرعيّة السابعة التي مفادها وجود فروق دالّة إحصائيًا بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة، و التي إستنتجنا من خلالها وجود فرق دال إحصائيًا بين الشباب المكوّنين و غير المكوّنين من حيث الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب.

فيما يتعلّق بهذه الفرضيّة التي تدرس الفروق بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين فحسب الجدول رقم (22) التي يبين عدم وجود فروق بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين من حيث (الإيجابيّة و الثقة بالنّفس، القدرة على التّعلّم و الإبداع، القدرات القياديّة، الانضباط و الصّرامة في العمل) إلّا في بعد الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب الذي أظهر وجود فروق بين المجموعتين عند مستوى دلالة 0.05 و يمكن إرجاع ذلك إلى الخبرات السّابقة لغير المكوّنين في مراكز التّكوين و الذين عملوا في مؤسّسات خاصّة أو في مستودعات خاصّة في الصّيانه و التّرصيص والحلاقة و ما شابه، و أقرب مثال هو ذلك الفرد الذي لم يقم بأيّ تكوين على مستوى المراكز التّكوينيّة و الذي

يحمل خبرة خمس سنوات عمل في ميدان ميكانيكا السيارات و التي من خلالها اكتسب عدّة معارف و قدرات أهمها الرّغبة في المنافسة و تحدي الصّعاب التي دفعت به للتقدم إلى مركز التسهيل للاستفسار حول طريقة الحصول على مستودع خاص و أدوات العمل رغم عدم حصوله على تكوين و شهادة تؤهله للحصول على مشروع من قبل مركز دعم تشغيل الشباب، إلا أنّ الدّولة خصّصت لمثل هذه الفئة حلولاً و هي شهادة التأهيل التي يمرّ بها صاحب الخبرة غير الحاصل على شهادة في أيام قليلة حسب نوعيّة المهنة. و هذا الذي أقام الفرق بين المكوّنين مهنيًا و غير المكوّنين و الذي يعطي مستوى مرتفع من الكفاءة المهنيّة للحاصلين على خبرات سابقة في نفس الميدان لكنّ ليس بنفس نسبة الحاصلين على تكوين مهني و الذين زرعت فيهم رغبة في إنشاء مؤسّسة و التي ترفع فيهم عدّة عوامل أخرى.

- مناقشة الفرضية الفرعيّة الثامنة التي مفادها وجود فروق دالّة إحصائيًا بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة من حيث المؤشرات النفسيّة للقدرات المقاولاتيّة.

في هذه الفرضيّة الأخيرة التي تنقسم بدورها إلى خمس فرضيات جزئية تتمثّل في (الإيجابية و الثقة بالنفس ، القدرة على التعلّم و الإبداع، التميز بالخصائص القيادية ، الإنضباط و الصرامة في العمل، الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب)، و بعد التحليل الفردي لكل فرضيّة نستنتج أنّ جميع الفرضيات تحقّقت أي أنّ هناك فرق دال إحصائيًا بين الشباب الراغبين و الشباب غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة من جميع الأبعاد المدروسة . و هذا ما تبيّن في المتوسطات الحسابيّة والفروق بين مجموعتين من خلال اختبار (ت) و تأتي في هذا السياق دراسة (Azzadine tounés,2003) التي حلل فيها نيّة الطلاب في إنشاء مقابلة خاصّة منذ مرحلة الدراسة في الجامعة إلى مرحلة بعد التخرّج الذين تكونوا في مقياس خاصّ بالمقاولاتيّة عن غيرهم الذين لم يتكونوا فيه التي وجد فيها وجود فروق بين المجموعتين.

و في نفس السياق فيما يخصّ بعد الإيجابية و الثقة بالنفس و الذي استنتجنا من خلاله وجود فرق بين المجموعتين، و استناداً إلى اختبار(ت)، و المتوسطات الحسابيّة الموضّحة في الشكل رقم (14) بحيث كان المتوسط الحسابي لفئة الراغبين في إنشاء مؤسستهم الخاصّة يساوي 34.05 ، و هي أكبر نسبة من بين جميع الأبعاد، أمّا من الجهة الأخرى نجد المتوسط الحسابي لفئة غير الراغبين في إنشاء مؤسستهم يساوي 31.28 ، وهذا ما يبيّن الفرق لصالح الراغبين في إنشاء مؤسّسة

بحيث أن الإيجابية و الثقة بالنفس من أهمّ العوامل التي تدفع الأفراد لأخذ المبادرة وإنشاء مقاولاتهم الخاصة ، هذا و يرى الباحث أن الشباب الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون أنهم قادرون على خوض غمار التحدّيات في إنشاء مؤسساتهم، هذا و لاحظ الباحث أثناء تقسيم الاستبيانات أنّهم متفائلون جداً و ينظرون إلى الحياة بإيجابية و انتهاز الفرص ، على غرار الشباب الذين لا يرغبون في إنشاء مؤسسة والذين لوحظ عندهم وجود نوع من السلبيّة و عدم الرغبة في المسؤولية و المبادرة الفردية.

وبالرجوع الى الجانب النظري نجد بأن للجانب النفسي وخاصة ما تعلق بمؤشر الثقة بالنفس على حسب " آدم " (Adam ، 2009) أن الأفراد الناجحون هم الذين يعتمدون على أنفسهم و إمكانياتهم الفرديّة ولديهم شعور بالتفوّق أكثر من غيرهم. و من جهة أخرى نستخلص من خلال المقابلات مع الشّباب الذين أنشئو مؤسّستهم الخاصّة أن جميعهم يمتلك رغبة قوية لبلوغ الهدف الذي تمّ تسطيره و المواصلة في تطبيقه.

بالنسبة للعهد الثاني من نفس الفرضيّة التي تحققت والتي عبّرت على وجود فرق فيما يخصّ القدرة على التعلّم و الإبداع بين الشّباب الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسّسة فالفرق الظاهر الذي تبيّن من خلال الأسلوب الإحصائي للفرق بين مجموعتين مستقلتين و النسب المؤويّة للمتوسّطات بين المجموعتين من خلال الرّغبة في التطوّر، و أقرب مثال للقدرة على التعلّم هم الفئة الغير خاضعة لتكوين مهني والتي أصبحت لديها رغبة في التّكوين للحصول على شهادة لاستكمال متطلبات الملفّ الخاصّ بإنشاء مؤسّسة و حتى الحضور في الملتقيات التكوينية على مستوى مركز التسهيل و مشثلة المؤسّسات الصّغيرة و المتوسّطة، و هذا ما يؤكده (النجار و العلي، 2010) التي يذكر فيها أنّ النّاجحين في تسيير الأعمال الصغيرة لديهم رغبة في النّجاح مرتفعة عن غيرهم العاديين مما يدفعهم إلى القفز فوق الحواجز و تقديم مسؤوليّة ذاتية لأعمالهم. وهذا ما نجده في جميع أفراد عينة المقابلة إذ نلاحظ رغبة في مسايرة التّكنولوجيا و التّأقلم مع المستجدّات والتّغيّرات على جميع المستويات و هذا بالتعلّم سواءً من خلال الخبرات السابقة للفرد نفسه أو الاستعانة بأصحاب الخبرات السابقة في نفس الميدان أو بالبحث في الأنترنت و حتى حضور الأيام الدّراسية أو التكوينية في ميدان التسيير و غيرها التي أصبحت محلّ اهتمام للعديد من الشّباب أصحاب المؤسّسات لحلّ مشاكلهم و الخروج بإجراءات وقرارات تتوافق مع السّير الحسن لمؤسّساتهم.

فيما يخص هذه الفرضية التي تحققت، والتي تبين وجود فرق بين الأفراد الراغبين في إنشاء مؤسسة وغير الراغبين في إنشائها من جانب التميز بالخصائص القيادية وتوضح هذه الفروق من خلال الجدول رقم (23) والمتوسطات الحسابية الموضحة للعينتين، بحيث كانت لصالح الأفراد الراغبين في إنشاء مقولة خاصة وبالرجوع إلى الجانب النظري، فيرى (نجم عبود، 2012) في كتابه القيادة وإدارة الابتكار أن شخصية القائد تختلف عن غيره فهو يتميز بمجموعة من الخصائص أهمها الرؤية المستقبلية التي تحتم عليه اتخاذ قرارات لمواكبة التغيرات القادمة، و امتلاك القدرة على الإقناع والتواصل و التحكم في المرؤوسين ، و أيضا من خلال الإجابات حول الدافع لإنشاء مؤسسة لدى الراغبين و الذي أستخلص فيها مجموعة من الدوافع أهمها الرغبة في التسيير الذاتي لمؤسسة ومن جهة أخرى لاحظ الباحث خلال المقابلات مع الناجحين في إنشاء مؤسسة، وجود خاصية تقديم الحجج بعد الإجابة عن الأسئلة و سهولة في التواصل و الاستماع للشخص المتكلم ومتابعة ردّة الفعل للتأقلم معه في الحديث، و حتى الاستفسار في آخر المقابلة حول نتيجة المقابلة للتعرف على النقاط الواجب تغييرها أو تطويرها في شخصية الفرد.

يعتبر وجود فرق في الفرضية التي تدرس الانضباط والصرامة في العمل لصالح الراغبين في إنشاء مؤسسة حيث تمكن الباحث خلال التواجد على مستوى الوكالات الداعمة لتشغيل الشباب تمييز وجود مجموعتين من الأفراد، فالمجموعة الأولى تسعى إلى الحضور باكرا لقضاء حاجياتها بالسرعة الممكنة بنسبة مرتفعة من الحيوية و تثمين الوقت، أما المجموعة الثانية هم الأشخاص الذين يتماطلون في استخراج الوثائق و الذين يستهلكون وقت أطول من غيرهم في الإجراءات المقررة لإنشاء مؤسسة، هذا الذي يتوافق مع نسبة المتوسطات بين الراغبين و غير الراغبين في إنشاء مؤسسة حيث حصلنا على 29.67 مقابل 26.89 على الترتيب ، و هذا لصالح الراغبين، من جهة أخرى أكدت دراسة (Giraud et al, 2014) التي درست موضوع معايير الوظيفة في تحديات المقابلة الذاتية والمؤسسات الفردية الصغيرة، للتعرف على أهم العناصر المتدخلة و التي خرجت بتدخل عدت عناصر أهمها الذاتية والاستقلالية، و التي تدفع بالفرد إلى المثابرة برغبة فردية إلى أقصى الحدود وتحمل الصعوبات هذا الذي يمضي إلى حد ما في نفس السياق مع هذا العنصر من الدراسة، و تبين ذلك أيضا في المقابلة حيث وجد الباحث من خلال المقابلة الأولى أن الفرد يعطي

أهمية كبيرة للمسؤولية و المتابعة الشخصية للمهام و الأمور العالقة و تثمين الوقت، و هذا ما ساعده في الوصول إلى هدفه و الحصول على الآلات في وقت قياسي أقلّ من الأفراد الذين سجلوا معه على مستوى الوكالة في نفس التاريخ و هذا يمكن إرجاعه للسرعة في جلب الوثائق الإدارية و احترام القانون الخاصّ بالحصول على مساعدة من طرف الدولة.

بالنسبة لبعد الرغبة في التّفوّق وتحدي الصّعاب والتي عبّرت عن وجود فرق دالّ إحصائياً بين الراغبين والغير راغبين في إنشاء مؤسسة لصالح الراغبين ، وحسب الجدول رقم (23) فقد كانت المتوسطات الحسابية متباينة بين المجموعتين بحيث كان يساوي 28.46 لصالح الراغبين في إنشاء مؤسسة و 26.33 لغير الراغبين بحيث تبيّن فرق بـ 2.13 في المتوسط الحسابي، وهذا يعكس شخصية المقاول الجزائري، هذا ما يؤكده أحمد يعقوب (1997)، أنّ قبل 1988 لم يكن من السهل تحديد الجوانب البسيكوسوسيولوجية للمقاول الجزائري، و درس خصائص المقاولين الجدد وكحوصلة استنتج خاصية التّفرد لدى المقاولين الجدد. وهذه الخاصية أمكن تمييزها من خلال جميع أفراد المقابلة.

أمّا فيما يخصّ التعليل حول الدّافع لدى الرّاعبين و غير الرّاعبين في إنشاء مقابلة خاصّة فلخصّ الباحث أهمّ الإجابات المتكررة وهي كالآتي:

* الرّاعبين في إنشاء مقابلة خاصّة:

- البحث على الاستقلالية / لأبأشر عملي بنفسي / الاستقلالية بذاتي.
- تحقيق غايات و نجاحات على المستوى الشخصي و المادي / حلمي هو إنشاء مؤسستي الخاصّة / تحقيق أهدافي / الشعور بتحقيق شيء بنفسي وان أكون شخص نافع لنفسي و لغيري.
- الحصول على المنفق المالي الخاص بي والاستقرار/ المال و الرفاهية / لمستقبل أفضل .
- الرغبة المستمرة في رفع المستوى / أريد أن أصبح مقاولاً لأن لديّ الكفاءات اللازمة و أريد الأفضل لاقتصاد البلاد / الرغبة في التغيير وإصلاح المجتمع.
- تدفني الحاجة للبحث على فرصة عمل ،كما أريد استغلال بعض القدرات والمهارات في تسير مؤسستي بنجاح / عدم وجود وظيفة حكومية وشهادتي تسمح بإنشاء مؤسسة خاصة.
- لكي نستفيد منها و ننجز أعمال خيرية و ننشأ مستقبل زاهر لنا ولجميع المحتاجين للعمل .

- استغلال قدراتي الخاصة بعد الدراسة وضمنان معيشة مناسبة / قدراتي الخاصة وحب العمل .
- عدم تقبل متابعة العمل عند الغير طيلة حياتي / العمل و الحرية في عملي / أرغب كثيرا في أن أكون مسؤولا على ملكيتي الخاصة.

* غير الراغبين في إنشاء مقالة خاصة:

- لم يتحصّل الباحث على أيّ توضيح مكتوب من طرف أصحاب عيّنة غير الراغبين في إنشاء مؤسسة عن سبب ذلك، عكس الراغبين الذي أجاب أغلبيّتهم على هذا السؤال.

2. توصيات الدراسة:

- على المنظمات و الهيئات المهمة بدعم و تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة المتوسطة أن يهتموا بخلق وتعزيز روح المقابلة لدى الأفراد و دعم المقاولين لأجل امتلاك المهارات التسييرية لإنشاء مؤسساتهم و تطويرها.
- المرافقة التّنظيمية و المتابعة حتى بعد الإنشاء، و الإعانة بمختصّين ذوي خبرة في ميدان إنشاء المؤسسات، و تكوين أصحاب المشاريع في مختلف المجالات للمنافسة الخارجيّة و اكتساب أسواق جديدة خاصّة على المستوى الإفريقي.
- ضرورة تطبيق اختبارات نفسية للتعرف على مختلف العوامل النفسية و الشخصية للشباب المقاول في الجزائر.
- ضرورة تخصيص برامج للتكوين النوعي تركز على خصوصيات و مميزات المقاول حتى تزيد من مهاراته الخاصة زيادة على الجانب التقني و التقييم المستمرّ بهدف قياس الأثر الحقيقي لهذه البرامج.
- تطبيق دورات تكوينية متخصصة على مستوى الجامعات و مراكز التكوين المهني من أجل التعريف بالمقابلة و اكتشاف أصحاب القدرات المقاولاتية.
- إدراج المقابلة كمادة تعليمية ضمن مراحل النظام التعليمي.

3. آفاق الدراسة:

لأجل تمكين الباحثين و المهتمين بهذا الموضوع و حتى نفتح آفاقا أخرى يمكن أن نتناول هذا الموضوع من عدة جوانب أخرى التي لم يستطع الباحث التطرق إليها نظرا لطبيعة الموضوع و الحدود التي إلتزم بها فإننا تقترح مجموعة من المحاور التي يمكن أن تكون انطلاقات لبحوث و دراسات أخرى في الموضوع, نذكر أهمها:

- ثقافة المجتمع و المقاومة.
- أثر المقاومة على التنمية.
- المقاومة الجماعية.
- الحرية وروح المقاومة.
- المقاومة الأجنبية.
- مقومات المقاومة في الجزائر.
- شخصية المقاوم الجزائري.
- المقاومة في ضلّ التغيرات الاقتصادية.
- مؤشرات الكفاءات المقاوماتية كأداة تخطيط للتكوين.

خاتمة:

وختاماً يشير الباحث بأن هذه الدراسة تستطلع المورد البشري و خصائصه النفسية التي يمكن استغلالها في إنشاء مؤسسات و النجاح في تسييرها و الاستفادة من فعاليتها على عدة مستويات و قطاعات، و ذلك بضرورة التدقيق في دراستها و الإلمام بجميع محاورها، والمرافقة و التكوين المستمر لتطوير نقاط القوة و القضاء على نقاط الضعف الخاص بهذه الفئة إذ أنّها تعتبر بداية من مؤسسة صغيرة نحو تطوّر غير محدود، خاصّة في ضلّ التغيرات الاقتصادية التي يعرفها العالم.

قائمة المراجع

- قائمة المراجع:

- أولاً: المراجع العربية

- القواميس:

1. صالح علي، عبد الرحيم. (2014). المعجم العربيّ لتحديد المصطلحات النَّفسية. الأردن: دار الحامد.

- الكتب:

2. أبو الحجاج، يوسف. (2009). سمات المدير الناجح. دمشق: دار الكتاب العربي موسى.

3. إسماعيل بلال، محمد. (2004). مبادئ الإدارة. عمان: دار الجامعة الجديدة.

4. السلمي، علي. (1996). إدارة الموارد البشرية. عمان: مكتبة الإدارة الجديدة.

5. العتيبي، صبحي جبر. (2002). تطور الفكر والأنشطة الإدارية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

6. العميد الركن، نبيل جواد. (2007). إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. لبنان: مجد للنشر والتوزيع.

7. النجار، فايز جمعه صالح وعبد الستار، محمد العلي. (2010). الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة. (ط2). عمان: دار الحامد.

8. العيسوي، عبد الرحمن. (2007). المدير الناجح. مصر: دار الفكر الجامعي

9. بن ساسي، إلياس. (2011). الخيارات الإستراتيجية لنمو المؤسسة. عمان: دار وائل للنشر.

10. بيلين، ميرديث. (2009). الإدارة الجماعية للمؤسسات. قسم الترجمة بدار الفاروق. مصر: دار فاروق.

11. حجازي، هيثم علي. (2015). مبادئ و إدارة المشروعات. (ط2) عمان: دار صفاء.

12. حمدي، هاشم رضا. (2010). تنمية مهارات الاتصال والقيادة الإدارية. الأردن: دار الراجحة.

13. خوني، رايح وحساني، رقية. (2007). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها. مصر: إيتراك للنشر والتوزيع.

14. خير الدين، أحمد. (2012). إدارة المشاريع المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع

15. شعبان، إسماعيل. (2003). ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطورها في العالم.

الجزائر: منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

16. طاهر غنية، مهدي. (2003). *مبادئ إدارة الأعمال المفاهيم والأسس والوظائف*. ليبيا: دار الكتب.
17. عدون ناصر، دادي. (1999). *تقنيات مراقبة التسيير*. الجزائر: دار المحمدية العامة.
18. عرباجي، إسماعيل. (1999). *اقتصاد المؤسسة*. (ط2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
19. عمر، سعيد. (2003). *مبادئ للإدارة الحديث*. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
20. غنيم، محمد غنيم. (2010). *دراسة جدوى المشروعات*. مصر: المكتبة العصرية للنشر و التوزيع.
21. كنعان، نواف. (1983). *عملية اتخاذ القرارات الإدارية*. الرياض: مطبعة الفرزدق.
22. لرقط، فريدة وبوقاعة، زينب و بوروية، كاتية. (2009). *دور المشاريع الصغيرة و المتوسطة في الإقتصاديات النامية ومعوقات تنميته*. الجزائر: منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
23. لطيف، محمد عبد الله علي. (2011). *التفكير الإبداعي لدى المديرين*. الأردن: دار اليازوري العلمية.
24. نجم، عبود نجم (2012). *القيادة وإدارة الابتكار*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
25. نور الدائم، بابكر عبد الله. (2009). *قيادة الأفراد*. المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.
26. يوسف، محمد. (2011). *تفعيل الإبداع*. المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.

– المجالات والجرائد الرسمية:

27. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 03-79، مؤرخ في 25/2/2003.
28. صالح، درويش معمار. (2003). *نحو تطوير العمل الإبداعي*. مجلة جامعة أم القرى، 15(2)، 156-180.
29. صالح، صالح. (2004). *أساليب تنمية المشروعات المصغرة و الصغيرة و المتوسطة*. مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير: الجزائر 3(08)، 31-37.

– الملثقيات:

30. بوشنانة ، أحمد وبوسهمين ، أحمد . (2006). متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر ، قدم إلى الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الجزائر.
31. توفيق، خدري و عماري، علي. (2011). المقالة كحل لمشكل البطالة ، قدم إلى الملتقى الوطني حول دور الدولة في الحد من البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، الجزائر.
32. تيماري ، عبد المجيد . (2006). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم المناخ الاستثماري، قدم إلى الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر.
33. قوجيل، محمد وبوغابة، محمد حافظ. (2011). المرافقة في إنشاء المشاريع الصغيرة ، قدم إلى الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ورقة الجزائر.

– المذكرات والرسائل العلمية:

34. شهب ، رياض . (2002). دراسة التوازن المالي للمؤسسات –دراسة حالة صيدال- مذكرة تخرج لنيل شهادة الدراسات التطبيقية، جامعة الجزائر.

- ثانياً: المراجع الأجنبية

– Les Livres :

35. Abedou, A, Bouyacoub, A, Kherbachi, H. (2013) . *L'entreprenariat en Algérie, Alger : Edition CREAD.*
36. Adam, M. (2009). *Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi ,pour nous ,pour eux*, Paris : Edition l'Harmattan.
37. Ghat, B. (2014). *Culture de travail et d'entreprenariat*, Paris : publibook
38. Schott, A, Jurquet, M. (2013). *Pilotage des ressources humaines en PME*, Pris : L'Harmattan.

39. Robbins, S, Decenzo, D. (2008). *Management l'essentiel des concepts et des pratiques*, Paris : Nouveaux horizons.

– **Revues :**

40. Aliouat Boualem .(2013). *L'entrepreneuriat Algérien confronté à un manque de gouvernance inclusive : une approche conventionnaliste pour expliquer l'action de l'entrepreneur en milieu hostile*, maghreb machrek (217).

41. Besbes A, Aliouat B, Gharbi J .(2013). *L'impact de l'innovation managériale sur la performance*, revue français de gestion 6(235).

42. Giraud O, Walfarth Mossi T, Rey F, Rosenfield C. (2014). *Les normes d'emploi au défi de l'auto-entrepreneuriat et micro entreprise individuelles*, Revue tiers monde (218).

43. Hernandez Emile Michel, *L'entrepreneuriat comme processus d'émergence organisationnelle*, Revue française de gestion 34(185).

44. Maalaoui A, Fayolle A, Castellano S, Safraoui I .(2012). *L'entrepreneuriat des séniors*, Revue française de gestion 38(227).

45. Musk, E .(2012). *L'entrepreneur qui va surpasser*, 50 idées pour créer sa boîte en 2014 (2).

46. Vigneault, J, Riverin, J .(2006). *Profil entrepreneurial, L'esprit d'entreprendre au collégial*, Québec, 4(17.3791.1)

– **Colloques :**

47. Mimoune, L, Kheladi, M .(2006). *Le Partenariat euro-méditerranéen : Construction régionale ou dilution dans la mondialisation ?* Présenté au colloque d'économie méditerranée monde arabe, Istanbul, Turquie.

– **Thèses :**

48. Azzedine Tounés .(2003). *L'intention entrepreneuriale*, Thèse pour le doctorat en science de gestion, université de Rouen, France.

الملاحق

المؤشر النفسي للقدرات المقاولاتية

في إطار البحث العلمي لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص عمل و تنظيم ، أقدم لك هذا الاستبيان لمثله. هناك مجموعة من العبارات، ع لئك قراءتها وفهمها، ووضع العلامة " X " في الخانة المناسبة. حيث الإجابات متدرجة من 1 إلى 5، وتدل على الموافقة والتطبيق، حيث أن الخانة الأولى "1" تدل على قلة الموافقة وضعف الرغبة في التطبيق، و " 3 " معناها متوسط، و " 5 " موافق جدا والسعي بقوة لتطبيقها.

ليست هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإنما الاختلاف في شخصيات الأفراد وميولهم وممارساتهم اليومية. الرجاء منكم الإجابة عن كل الأسئلة، وشكرا.

شكرا لتعاونك معنا

1. معلومات شخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- السن: أقل من 20 20-30 31-40 41-50 51 وما فوق
- الحالة المدنية: أعزب (عزباء) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)
- المستوى الدراسي؟ ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- ميدان عمل الأولياء : منصب حكومي منصب في مؤسسة خاصة
- عمل حر (حدد نوع العمل):

معلومات مهنية: ماذا تشتغل حاليا؟

- طالب/ متربص التخصص:
- عامل طبيعة العمل: الأقدمية:
- دون عمل منذ متى؟ هل حاولت القيام بعمل؟ نعم لا
- هل أجريت تكويناً مهنياً؟ نعم لا - إن نعم فما نوعه؟ مدته؟
- هل تفكر في إنشاء مقالة خاصة (مؤسستك الخاصة) نعم لا - وضح ذلك (لماذا):

2. تقييم ذاتي للخصائص النفسية:

غير موافق تماماً	غير موافق	موافق	موافق لحد ما	موافق بشدة	
1	2	3	4	5	
					1 أنا إنسان متفائل
					2 أشعر أنني دائم التعلم
					3 لي القدرة على إتخاذ القرارات
					4 أنا صبور وبإمكاني التحمل
					5 أنا أرغب في المنافسة
					6 لي طموحات أسعى لتحقيقها
					7 أسعى إلى تحسين أدائي باستمرار
					8 بإمكاني تقدير المخاطر في المواقف الحرجة
					9 أنا مثابر في عملي
					10 أنا أحب المغامرة
					11 أشعر بالسرور عندما أحقق أهدافي
					12 لي القدرة على تصور (توقع) الأحداث
					13 لدي القدرة على إيجاد حلول للمشاكل المطروحة
					14 أفضل متابعة إنجاز أعمالي بنفسي
					15 أنا لا أتقبل الفشل
					16 أشعر بدافعية قوية للعمل
					17 لي القدرة على التكيف (التأقلم) مع التغيرات
					18 لدي سهولة في التواصل مع الغير
					19 أميل إلى التنظيم في العمل
					20 أنا لا أعرف اليأس
					21 أنا إيجابي في تعاملي مع الأحداث
					22 أسعى دوماً للتعرف على أسباب الفشل لتحويله إلى نجاح
					23 أخطط للمستقبل
					24 ألتزم بالصرامة في العمل
					25 أسعى لأكون الأفضل
					26 أشعر بأنني سأنجح في حياتي
					27 أكره الروتين وأبحث دوماً عن التجديد
					28 أرى نفسي قادراً على تحمل المسؤولية
					29 لا أحتقر أي عائق مهما صغر
					30 لا أعرف شيئاً اسمه المستحيل
					31 أبحث غالباً عن المبادرة
					32 قبل إتخاذ أي قرار أختار أفضل البدائل
					33 لي القدرة على تقديم الحجج وإقناع الآخرين
					34 تنظيم العمل شرط لنجاحه
					35 أشعر بمتعة التحدي
					36 لدي ثقة بقدراتي الخاصة
					37 أميل إلى تأمل الأحداث ومحاولة الاستفادة منها
					38 لي القدرة على التنبؤ بالمخاطر الحادة
					39 أسهر على إنجاز أعمالي في أوقاتها
					40 أواجه المصاعب و العقبات دون خوف

- دليل المقابلة -

- ما هو نوع المقابلة التي تنشط فيها ؟
- متى كانت أول فكرة لديك لإنشاء هذا المشروع و لماذا هذا المجال خصوصا؟
- كم استغرقت من الوقت لإنشاء هذا المشروع ؟ و كم لديك من سنة عمل ؟
- ماهي الصعوبات التي مررت بها ؟ كيف قمت بحلها ؟
- ماهي الأمور التي اكتسبتها في مرحلة الإنشاء, في مرحلة بعد الإنشاء؟
- كيف تقيم مشروعك من ناحية صعوبة الإنشاء , التسيير ؟
- هل كنت متأكدا من أنك سوف تنجح في إنشاء المؤسسة ؟
- هل لديك طموحات مستقبلية ؟
- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات ؟ و كيف يمكن لك الوصول إلى ذلك ؟
- هل شغلت منصب مسؤول ؟ ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في المسؤول أو المقاول ؟
- هل تفضل إتخاذ القرارات فرديا أو جماعيا ؟
- في ميدان العمل كيف يمكن التحكم في الأشخاص سريعو الغضب , الإندفاعيون, الكسلاء... ؟
- في رأيك ماهي الطرق الفعّالة لدفع العمال للعمل ؟
- ماهو أهم قرار إتخدت في حياتك , حياتك المهنية ؟ و كيف قمت بإتخاده ؟
- كيف يمكنك التعامل مع منافسك في نفس المجال؟
- ماهي نقاط القوة التي تتميز بها / الضعف (كيف تستطيع تطوير كفاءاتك الشخصية) ؟
- ماهو سر نجاح و إستمرار المشروع ؟
- في رأيك ماهي القدرات التي يجب أن تتوفر في الشاب صاحب المشروع حتى ينجح في إنشاء مؤسسة ؟

مستوى القدرة					تعريف القدرة	القدرات
5	4	3	2	1		
					هي الطّموح لتحقيق الأحلام بكل تفاعل والثقة بالنفس و المبادرة في ذلك.	الإيجابية و الثقة بالنفس
					هي الرغبة في التطور و التغيير نحو الأفضل و التكيف مع التغييرات.	القدرة على التعلم و الإبداع
					هي القدرة على إتخاذ القرار و تقدير المخاطر الناجمة عن ذلك و تحمل المسؤوليات و القدرة على التواصل و إقناع الآخرين.	التميز بالخصائص القيادية
					الجديّة و تحمل الصعاب و الصرامة و ومتابعة العمل و التنظيم في إنشاء المهام و تامين الوقت.	الإنضباط و الصرامة في العمل
					هي الرغبة في التحدي و المنافسة دون خوف و مواجهة المصاعب و العقبات.	الرغبة في التفوق و تحدي الصعاب

طريقة التقييم هي على خمسة مستويات (رقم 1 وتعني قدرة غير موجودة، 2 وتعني قدرة ضعيفة، 3 وتعني قدرة متوسطة، 4 تعني قدرة أكثر من المتوسط، و 5 تعني قدرة متطورة).

مستوى القدرات					
القدرة	المستوى رقم 1	المستوى رقم 2	المستوى رقم 3	المستوى رقم 4	المستوى رقم 5
الإيجابية و الثقة بالنفس	-عدم وجود أيّ طموح. -عدم التفاؤل و التّشاؤم. -عدم ثقة بالنفس و الحاجة إلى رفقة للتّوجيه - الهروب من الصّراعات	- الخوف من المخاطرة. - الإحساس بعدم الأمان في المناصب ذات المسؤولية. -	- القبول بمستوى من المخاطرة - ثقة بالنفس في بعض الحالات و إيجابية و تسطير بعض الأهداف. - تردّد في إتخاذ القرارات.	- إبداء الرأي في بعض الحالات. - أخذ بعض المسؤوليات المحدودة. - قبول آراء جديدة و القدرة على رفض أخرى.	-طموحات كثيرة -نسبة عالية من التّفاؤل و الإجابيّة. -ثقة بالنفس -المبادرة في أغلب المواقف - إبداء الرأي و الدّفاع عنه بالحجج.
القدرة على التّعلم و الإبداع	عدم الرّغبة و القدرة على تعلّم وإستعاب أمور جديدة - مقاومة التّغيير.	- استهلاك وقت كبير لقبول التّغيير. - استهلاك جهد كبير للتّعلّم. - صعوبات في تقبّل الجديد.	- مسابرة التّغيير. - رغبة في التّكوين في المواضيع الهامّة فقط.	- أخذ خبرات من الحالات السابقة. - تنمية القدرات. - تقمص بعض تجارب الغير. - تطبيق الخبرات السابقة.	- القدرة على توقع حالات و التّفكير في أمور تساهم في التّطوير - إقتراح طرق ووسائل جديدة. - البحث المستمرّ على كلّ ما هو جديد.
التميز بالخصائص القيادية	- عدم القدرة على التّكلم وسط جماعة - عدم القدرة على إتخاذ قرارات - عدم الرّغبة في المناصب ذات المسؤولية. - الإبتعاد عن الأنظار. - إتباع الجماعة.	- أخذ القرارات جماعيا. - الإبتعاد عن المسؤولية و المرتبة الأولى. - صعوبات في التّعامل مع جميع الأشخاص.	- إتخاذ بعض القرارات خاصّة الشخصية و طلب المساعدة من الآخرين. - التّعامل مع بعض أفراد الجماعات.	- سهولة في التّعامل التّكيف مع الآخرين. - التّعامل مع المشاكل. - الرّغبة في الحصول على مكانة في الجماعة.	- أخذ الكلمة في وسط الجماعة - القدرة على الإقناع - الرّغبة في التّحكّم وأخذ المسؤوليات - التخطيط للمستقبل. - القدرة على اختيار القرارات الصّائبة.
الإنضباط و الصرامة في العمل	- عدم التنظيم في العمل. - عدم التّحمّل في الأعمال الصّعبة و تركها للآخرين. - عدم تقدير الوقت في إنجاز المهام. - الفشل في إنجاز جميع الأعمال.	- عدم إعطاء قيمة كبيرة للوقت. - نفس الأهميّة و الأولويّة لجميع المهام.	- تقييم الوقت. - إعطاء أهمية متوسّطة للتنظيم. - أخذ بعض المسؤوليات فقط.	- إدماج تحقيق المهام و الوقت المستهلك. - النظرة المستقبلية للأهداف. - الإلمام بجميع العناصر المتداخلة في العمل.	- تنظيم المعلومات. - إعطاء أهمية كبيرة في تسيير المهام و الوقت. - الإلتزام بتحقيق الأهداف. - متابعة الأعمال شخصيا. - الخروج بإجراءات من الخبرات السابقة
الرغبة في التّفوق و تحدي الصعاب	- عدم الرّغبة في المنافسة. -فقد الطاقة في حالات الفشل. - اليأس.	مستوى ضعيف للرّغبة في التّحدي و تفضيل العمل الانفرادي. - الإبتعاد عن المواجهة.	- الرغبة في التّفوق و البحث عن مساعدة خارجيّة - المواجهة في بعض الأحيان	- عدم اليأس من الخبرات السابقة. - أخذ المبادرة في بعض الحالات. - المنافسة.	- رغبة كبيرة للتّفوق وأخذ المرتبة الأولى - المنافسة و البحث عن طرق للبقاء في المقدّمة و تحقيق الأهداف

مرسوم تنفيذي رقم 03 - 79 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003، يحدد الطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85-4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 21 المؤرخ في 24 محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 والمتعلق بالمحاسبة العمومية،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية،

- وبمقتضى القانون رقم 91 - 08 المؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 والمتعلق بمهمة الخبير المحاسب ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد،

- وبمقتضى الأمر رقم 95 - 20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس المحاسبة،

- وبمقتضى القانون رقم 01 - 18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما المادة 13 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 02 - 205 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1423 الموافق 4 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 02 - 208 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 17 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 190 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1421 الموافق 11 يوليو سنة 2000 الذي يحدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 13 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 والمذكور أعلاه، يمكن أن تنشأ تحت تسمية "مركز التسهيل"، هيئات تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع وإعلامها وتوجيهها ودعمها ومرافقتها.

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 2 : مراكز التسهيل، هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتدعى في صلب النص "المراكز".

تنشأ بموجب مرسوم تنفيذي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المادة 3 : تتوخى المراكز تحقيق الأهداف الآتية :

- وضع شبك يتكيف مع احتياجات منشئي المؤسسات والمقاولين،

- تطوير ثقافة التقاول،

- ضمان تسيير الملفات التي تحضى بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة طبقا للتنظيم المعمول به،

- تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها،

- تشجيع تطوير التكنولوجيات الجديدة لدى حاملي المشاريع،

- إنشاء مكان التقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية،

- البحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية،

- تشجيع تطوير النسيج الاقتصادي المحلي،

يرسم ما يأتي :

الفصل الأول

التسمية - الهدف - المقر

المادة الأولى : عملا بأحكام المادة 16 من الأمر

رقم 96-14 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996، والمذكور أعلاه، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص "الوكالة".

المادة 2 : توضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة.

المادة 3 : يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة.

المادة 4 : تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 5 : يكون مقر الوكالة بمدينة الجزائر. ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل.

و يمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي بناء على قرار من مجلسها التوجيهي.

المادة 6 : تضطلع الوكالة، بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، بالمهام الآتية :

- تدعم و تقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية،

- تسيير، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها،

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها،

مرسوم تنفيذي رقم 96 - 296 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني،

- و بناء على الدستور، لا سيما المادتان 81 - 4 و 116 (الفقرة 2) منه،

- و بمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المعدل والمتمم،

- و بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 93 - 12 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1414 الموافق 5 أكتوبر سنة 1993 والمتعلق بترقية الاستثمار،

- و بمقتضى الأمر رقم 96 - 14 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996، لا سيما المادة 16 منه،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 95 - 450 المؤرخ في 9 شعبان عام 1416 الموافق 31 ديسمبر سنة 1995 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96 - 01 المؤرخ في 14 شعبان عام 1416 الموافق 5 يناير سنة 1996 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96 - 234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 - 295 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 087-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب".

مراسيم تنظيمية

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يحدّد هذا المرسوم الإطار العام لجهاز القرض المصغر وكيفيات تنفيذه.

المادة 2 : القرض المصغر قرض يمنح لفئات المواطنين بدون دخل و / أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنتظم.

ويهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات.

المادة 3 : يوجه القرض المصغر إلى :

- إحداث الأنشطة، بما في ذلك الأنشطة في المنزل، باقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة لانطلاق النشاط،
- شراء المواد الأولية.

المادة 4 : يجب أن يستوفي المستفيدون من القرض المصغر، عند إحداث أنشطتهم، الشروط المرتبطة على الخصوص بالسن والمهارة ومستوى المساهمة الشخصية.

المادة 5 : تحدث الأنشطة من قبل المستفيدين بصفة فردية.

المادة 6 : يحدّد مبلغ الاستثمارات المنصوص عليه في هذا المرسوم بخمسين ألف دينار (50.000 دج) كحدّ أدنى، ولا يمكنه أن يفوق أربعمائة ألف دينار (400.000 دج).

المادة 7 : يؤهل المستفيدون من القرض المصغر للحصول على الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

ويستفيدون أيضا من الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، الذي سينشأ لهذا الغرض ويسند تسييره إلى وكالة وطنية يحدّد قانونها الأساسي ومهامها وكذا كيفيات تنظيمها وتمويلها وعملها بموجب مرسوم، مما يأتي :

مرسوم رئاسي رقم 04 - 13 مؤرّخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يتعلّق بجهاز القرض المصغر.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على تقرير وزير التشغيل والتضامن الوطني،

- وبناء على الدّستور، لاسيّما المادّتان 67-6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرّخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمّن القانون التجاري، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرّخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى الأمر رقم 95-07 المؤرّخ في 23 شعبان عام 1415 الموافق 25 يناير سنة 1995 والمتعلّق بالتأمينات،

- وبمقتضى الأمر رقم 96-01 المؤرّخ في 19 شعبان عام 1416 الموافق 10 يناير سنة 1996 الذي يحدّد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف،

- وبمقتضى القانون رقم 98-12 المؤرّخ في 13 رمضان عام 1419 الموافق 31 ديسمبر سنة 1998 والمتضمّن قانون المالية لسنة 1999، لاسيّما المادّتان 89 و 91 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 01-12 المؤرّخ في 27 ربيع الثاني عام 1422 الموافق 19 يوليو سنة 2001 والمتضمّن قانون المالية التكميلي لسنة 2001،

- وبمقتضى القانون رقم 01-21 المؤرّخ في 7 شوال عام 1422 الموافق 22 ديسمبر سنة 2001 والمتضمّن قانون المالية لسنة 2002،

- وبمقتضى المرسوم التّنفيذي رقم 96-296 المؤرّخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمّن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المعدّل والمتمّم،

مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04-136 المؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-161 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1426 الموافق أول مايو سنة 2005 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-137 المؤرخ في 21 محرم عام 1424 الموافق 24 مارس سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ومستوياتها،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يحدد هذا المرسوم كيفية تطبيق أحكام المادة 52 من قانون المالية لسنة 2004 والمادة 54 من قانون المالية لسنة 2005 والمتعلقين بالمزايا الجبائية والجمركية الممنوحة للاستثمارات المنجزة من طرف الأفراد المؤهلين للاستفادة من نظام دعم إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المادة 2 : الاستثمارات القابلة للاستفادة من المزايا المذكورة هي الاستثمارات التي لها طابع الإحداث أي الإنجاز الجديد لكيان اقتصادي يكون موضوعه إنتاج سلع أو خدمات.

المادة 3 : تستفيد الاستثمارات المؤهلة لنظام الدعم المذكور، خلال فترة إنجاز الاستثمار، من المزايا المنصوص عليها في المادة 52 من قانون المالية لسنة 2004 والمذكور أعلاه.

كما تستفيد هذه الاستثمارات خلال فترة الشروع في الاستغلال من المزايا المنصوص عليها في المادة 54 من قانون المالية لسنة 2005 والمذكور أعلاه.

مرسوم تنفيذي رقم 05 - 470 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1426 الموافق 12 ديسمبر سنة 2005، يحدد
كيفية تطبيق المزايا الجبائية والجمركية
الممنوحة للاستثمارات المنجزة من طرف
البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس
وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على التقرير المشترك بين وزير المالية ووزير العمل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85-4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 76-105 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن قانون التسجيل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 79-07 المؤرخ في 26 شعبان عام 1399 الموافق 21 يوليو سنة 1979 والمتضمن قانون الجمارك، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-36 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 31 ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون المالية لسنة 1991، لاسيما المادة 65 منه المحدثا لقانون الرسوم على رقم الأعمال،

- وبمقتضى القانون رقم 03-22 المؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1424 الموافق 28 ديسمبر سنة 2003 والمتضمن قانون المالية لسنة 2004، لاسيما المادة 52 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 04-21 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1425 الموافق 29 ديسمبر سنة 2004 والمتضمن قانون المالية لسنة 2005، لاسيما المادة 54 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 6 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 190-2000 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1421 الموافق 11 يوليو سنة 2000 الذي يحدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

التسمية - الهدف - المقر

المادة الأولى : تطبقا لأحكام المادة 14 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 والمذكور أعلاه، تنشأ مؤسسة عمومية تسمى صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتدعى في صلب النص "الصندوق".

المادة 2 : يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 3 : يهدف الصندوق إلى ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنجزها كما هو محدد في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 والمذكور أعلاه.

المادة 4 : يكون مقر الصندوق بمدينة الجزائر، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير الوصي.

يمكن إنشاء أي فرع جهوي أو محلي للصندوق بعد موافقة الوزير الوصي.

الفصل الثاني

المهام

المادة 5 : يتولى الصندوق المهام الآتية :

- التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات الآتية :

* إنشاء المؤسسات ،

مرسوم تنفيذي رقم 02 - 373 مؤرخ في 6 رمضان عام 1423 الموافق 11 نوفمبر سنة 2002، يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي.

إن رئيس الحكومة ،

- بناء على التقرير المشترك بين وزير المالية ووزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-4 و125 (الفقرة 2) منه ،

- وبمقتضى القانون رقم 84-21 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1405 الموافق 24 ديسمبر سنة 1984 والمتضمن قانون المالية لسنة 1985، لا سيما المادة 31 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 01-12 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1422 الموافق 19 يوليو سنة 2001 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001 ،

- وبمقتضى القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما المادة 14 منه ،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق 27 أكتوبر سنة 1999 والمتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 02-205 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1423 الموافق 4 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 02-208 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 17 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-431 المؤرخ في 19 رجب عام 1417 الموافق 30 نوفمبر سنة 1996 والمتعلق بكيفيات تعيين محافظي الحسابات في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية وهيئات الضمان الاجتماعي والدواوين العمومية ذات الطابع التجاري وكذا المؤسسات العمومية غير المستقلة،