



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رقم الترتيب :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم التسلسلي :

جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة تخرج

لنيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة : علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

الموضوع :

دور قطاع التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاوالاتي  
لدى الشباب .

-دراسة حالة قطاع التكوين المهني بالوادي أنموذجا .

تحت إشراف الأستاذ :

\* مسعودي زكرياء

- من إعداد الطلاب :

✓ بالعبيدي محمد الكبير .

✓ جميل عيسى .

✓ زغب منير .

- لجنة المناقشة :

✚ محريق عدنان

أستاذ محاضر ( أ )

✚ مسعودي زكرياء

أستاذ مساعد ( أ )

✚ شوراب محمد

أستاذ مساعد ( أ )

رئيسا .

مشرفا ومقررا .

مناقشا .

الموسم الجامعي: 2017-2018 .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

# تشكرات

أحمد الله عز وجل الذي منّ عليّ بفضلهِ وأعانني  
على اتمام هذا البحث وأسأله الهداية والتوفيق في  
أعمالي مستقبلاً.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف  
على رحاب صدره، وعلى نصيح وإرشاد، وتقويم متواصل لهذا  
العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء اللجنة الذين قبلوا مناقشة هذا  
البحث، وإلى كل من يسرّ لي  
الطريق لإتمام هذا العمل المتواضع.

# إهداء

إلى الوالدين الكريمي

إلى إخوتي وأخواتي

إلى كل الأهل والأقارب

إلى أعز صديقاتي

وإلى كل طالب علم

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل ، راجية من الله القبول .

## الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني و المقاولاتية والأساليب التي قامت بها الدولة الجزائرية في سبيل دعم الشباب في إطار المقاولاتية التي من شأنها تقوم بتفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب المتكون لتوجيه سلوكه نحو إنشاء المشاريع الصغيرة عند التخرج.

حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يخدم الجانب النظري للدراسة، وعلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي، كما تم اختيار عينة من شباب التكوين المهني بالوادي ، مكونة من 117 شاب و شابة متكون، وتم تحليل الاستبيان إحصائيا بالاعتماد على برنامج **spss(22)** .

وكانت أهم النتائج المتوصل إليها أنه يمكن تفعيل فكر المقاولاتية لدى شباب التكوين المهني بالوادي بالاعتماد على مقومات شخصية وأخرى بيئية محيطة بالشباب، وهذا يستدعي ضرورة التعديل والدعم في مختلف المقومات سواء الشخصية المتعلقة بالشباب أو تلك البيئية المحيطة به.

## Summary

The study aims to identify the most important concepts related to vocational and organizational training and the methods used by the Algerian state to support young people in the framework of entrepreneurship, which will activate the entrepreneurial thinking among young people formed to guide his behavior towards the establishment of small projects upon graduation.

Where the descriptive descriptive approach that serves the theoretical side of the study was used, and on a study In addition, a sample of the vocational training youth in the valley was selected, consisting of 117 young men and women. The questionnaire was analyzed statistically using 22 spss programs.

The most important findings were that it is possible to activate the idea of entrepreneurship in the youth of vocational training in the valley based on personal and environmental factors surrounding the youth. This requires the need for amendment and support in the various components, both personal and youth related to the surrounding environment.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني - المقاولاتية، الشباب .



## قائمة المحتويات :

تشكرات

إهداء

الفهرس

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

1.....1. مقدمة عامة :

الفصل الأول :الإطار مفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول التكوين المهني .....8.

المطلب الأول : تعريف التكوين المهني وأهميته .....8.

المطلب الثاني : تطور التكوين المهني.....10.

المطلب الثالث : خصائص عملية التكوين المهني .....12.

المطلب الرابع : مبادئ التكوين المهني .....13.

المطلب الخامس : أهداف التكوين المهني .....14.

المبحث الثاني : مفاهيم أساسية حول المقاولاتية والمقاول .....17.

- المطلب الأول : نشأة المقاولاتية .....16.

- المطلب الثاني :تعريف المقاولاتية.....21.

- المطلب الثالث : خصائص المقاولاتية .....23.

- المطلب الرابع : أشكال المقاولاتية .....24.

- المطلب الخامس : مهام المقاولاتية .....27.

- المطلب السادس : ماهية المقاول .....29.

المبحث الثالث : واقع تطور أجهزة مرافقة الفكر المقاولاتي .....35.

- المطلب الأول : أجهزة المرافقة في الجزائر للمقاولاتية.....35.

- المطلب الثاني : أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر .....37.

- المطلب الثالث : المؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....46.

## الفصل الميداني

تمهيد	55
المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية	56
- المطلب الأول: الإطار المنهجي	56
- المطلب الثاني: مصادر بيانات الدراسة	56
- المطلب الثالث: بناء الاستبيان ومعالجته إحصائياً	57
المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة	62
- المطلب الأول: الوصف الاحصائي للعينة الدراسة	62
- المطلب الثاني: عرض وتفسير اتجاهات أفراد العينة	63
المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	71
- المطلب الأول: اختبارات المعلمية	71
- المطلب الثاني: اختبار فرضيات محور الدراسة	77
- المطلب الثالث: اختبارات الفروق	81
الخاتمة	86

## قائمة المراجع

## الملاحق

## الملخص

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
48	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1
57	درجات مقياس ليكرت الثلاثي	2
59	معامل الثبات ألفاكرونباخ لمحور وأبعاد الدراسة	3
62	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	4
62	توزيع أفراد العينة حسب العمر	5
63	توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني	6
63	توزيع أفراد العينة حسب شغل الوظيفة	7
64	تصنيف المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الثلاثي	8
64	القياس الإحصائي لاستجابات الشباب نحو محور الدراسة	9
65	القياس الإحصائي لاستجابات الشباب نحو المقومات الشخصية	10
66	القياس الإحصائي لاستجابات الشباب نحو المقومات البيئية	11
72	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس	12
72	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر	13
73	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المستوى المهني	14
74	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير شغل الوظيفة	15
75	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير لمقومات الفكر المقاولاتي	16
75	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير للمقومات الشخصية	17
76	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير للمقومات البيئية	18
77	نتائج اختبار ستودنت للفرضية الرئيسية	19
78	نتائج اختبار ولككسن للفرضية الفرعية الأولى	20
78	نتائج اختبار ولككسن لفروع الفرضية الفرعية الأولى	21
79	نتائج اختبار ستودنت للفرضية الفرعية الثانية	22
80	نتائج اختبار ولككسن لفروع الفرضية الفرعية الثانية	23

81	نتائج اختبار ستودنت لفروق مقومات فكر المقاومة لمتغير الجنس	24
82	نتائج اختبار كرسكال وليز لفروق مقومات فكر المقاومة لمتغير العمر	25
83	اختبار نتائج ANOVA لفروق مقومات الروح المقاومة لمتغير المستوى المهني	26
83	نتائج اختبار ستودنت لفروق مقومات فكر المقاومة لمتغير شغل الوظيفة	27

## فهرس الملاحق

العنوان	الرقم
الأساتذة المحكمين	1
الإستبيان	2

# مقدمة عامة

تعد المشروعات الصغيرة و المتوسطة إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم في ظل التغيرات و التحولات الاقتصادية العالمية، و ذلك بسبب أهمية دورها في الإنتاج، التشغيل، الدخل و الابتكار و التقدم التكنولوجي.

فقد أظهرت الدراسات التي أجريت على بعض الاقتصاديات القوية و منها الأوروبية، أن اقتصادها يعتمد على المشروعات الصغيرة و المتوسطة، حيث باتت تمثل نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات العاملة في معظم دول العالم و أصبحت كذلك مسؤولة عن نسبة كبيرة من الإنتاج الوطني بالإضافة إلى أنها تشكل محور اهتمام السياسات الهادفة إلى تخفيض معدلات البطالة.

لكن في الجزائر لم يبرز الاهتمام بقطاع المشروعات الصغيرة و المتوسطة إلا مؤخرا بسبب التحول المفاجئ إلى النظام الرأسمالي وما أسفره من خصخصة للمؤسسات الاقتصادية العمومية، وما نتج عنه لفقد للوظائف كليا أو جزئيا، مما أدى بها إلى وجود بدائل للخروج من هذه المشكلة، فلجأت الدولة الجزائرية وخاصة في ظل الطفرة النفطية إلى قطاع المشروعات الصغيرة و المتوسطة المتمثل في المقاولاتية كحل لهذه المعضلة أو جزء منها، لما له من دور في نمو الاقتصاد الوطني، فبذلت الدولة عدة مجهودات لدعم و تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛ من خلال سن القوانين والأجهزة المرافقة و المدعمة للمشاريع الصغيرة، ورغم هذا تبقى النتائج المتحصل عليها متواضعة بالمقارنة مع البلدان الغربية و حتى العربية، مما يستدعي ضرورة تكثيف الجهود في سبيل ترقية المقاولاتية. كما لجأت الدولة الجزائرية إلى تشجيع و تدعيم فئة الشباب لإنشاء المشروعات الصغيرة، فواجهت هذه الفئة فشلا كون أغلب مؤسسي هذه المشروعات غير مثقفين في مجال التسيير و الإنشاء، هنا يبرز دور التكوين المهني في إخراج الطاقات المثقفة المتمثلة في مخرجات التكوين كمؤسسة عمومية و هم الشباب المتكونين، إلا أننا نلاحظ أن نسبة إقبال خريجي التكوين على إنشاء المشاريع الصغيرة ضئيلة بالمقارنة مع البلدان الأخرى؛ حيث نجد معظمهم يتوجه للبحث عن وظائف مستقرة أكثر من ميلهم لإنشاء مشاريع خاصة بهم بالرغم من أن نسبة البطالة في تزايد من ناحية و تزايد عدد الخريجين كل سنة من ناحية أخرى مما لا يمكن الدولة من إيجاد مناصب شغل للجميع، هذا يستدعي من كل الأطراف أن تهتم بهذه الفئة كونهم نواة مقاولي المستقبل و توفير مقومات و متطلبات التفكير الابتكاري و السلوك التطويري من جميع النواحي المحيطة بالشباب كي تنمي الروح المقاولاتية فيهم و بالتالي نصل إلى إنشاء مشاريع مقاولاتية ناجحة من طرف خريجي التكوين وكذا الوصول إلى الارتقاء بالاقتصاد الوطني و مواكبة الدول الناجحة في مجال المقاولاتية.

إشكالية الدراسة :

تنبثق مشكلة البحث من انخفاض دافعية الشباب وخاصة إدارة التكوين المهني بالوادي نحو المقاولاتية أي عزوف خريجي التكوين عن إنشاء المؤسسات الخاصة بهم التي تعد ركيزة أساسية في رفع نمو الاقتصاد الوطني، ومواجهة الأزمات المالية، كما تنبثق المشكلة أيضا من الضغط المستمر الذي يواجهه الموظف العمومي في إيجاد مناصب الشغل وهذا يؤدي إلى التزايد المستمر في معدلات البطالة لمخرجات التكوين المهني بالوادي من المشكل المطروح سابقا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب بالوادي بالاعتماد على مقوماتها؟

من التساؤل الرئيسي السابق تنبثق مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مكانة الفكر المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني بالوادي ؟
- ما أهمية شباب التكوين المهني بالوادي في دعم الفكر المقاولاتي لديه ؟
- ما مساهمة المحيط الاجتماعي لدى شباب التكوين المهني بالوادي في دعم الفكر المقاولاتي لديه ؟
- ما مساهمة الدولة في دعم الفكر المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني بالوادي ؟
- كيف يساهم التكوين في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني بالوادي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5$  ،  $0 \leq \alpha$  ) لتفعيل الفكر المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني بالوادي تعزى لعوامل: الجنس، العمر، المستوى التكوين المهني ، وشغل الوظيفة ؟

فرضيات الدراسة :

لمحاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي المطروح آنفا تمت الصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

"يمكن تفعيل الفكر المقاولاتي لشباب التكوين المهني بالوادي بالاعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية للشباب والمقومات البيئية المحيطة به".

من هذه الفرضية الرئيسية تتفرع الفرضيات الفرعية التالية:

✓ يتسم شباب التكوين المهني بالوادي بمجموعة من المقومات الشخصية التي من شأنها أن تفعل الفكر المقاولاتي لديهم .

- يتمتع شباب التكوين المهني بالوادي بسمات السلوكية تفعل الفكر المقاولاتي لديهم .
  - يتمتع شباب التكوين المهني بالوادي بسمات إدارية تفعل الفكر المقاولاتي لديهم .
  - يتمتع شباب التكوين المهني بالوادي بسمات ذاتية تفعل الفكر المقاولاتي لديهم .
- ✓ توجد مجموعة من المقومات البيئية شباب التكوين المهني بالوادي بإمكانها أن تفعل الفكر المقاولاتي لديهم.
- تساهم اسر شباب التكوين المهني بالوادي بتفعيل الفكر المقاولاتي لديهم .
  - يساهم أساتذة التكوين المهني بالوادي بتفعيل الفكر المقاولاتي لدى شبابهم .
  - تساهم ادارة التكوين المهني بالوادي بتفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب .
  - يلتزم شباب التكوين المهني بالوادي بالتعاليم الدينية لتفعيل الفكر المقاولاتي لديهم؛
  - تساهم الدولة بتفعيل الفكر المقاولاتي لشباب التكوين المهني بالوادي.
  - يريد شباب التكوين المهني بالوادي توفير حاضنات أعمال بالتكوين لتفعيل الفكر المقاولاتي لديهم.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية لتفعيل الفكر المقاولاتي (  $0,5 < \alpha \leq 0$  ) لدى شباب التكوين المهني بالوادي تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، العمر، المستوى المهني ، وشغل الوظيفة .

### أهداف الدراسة :

توجد عدة أهداف مرجوة عند الانتهاء من هذا البحث أهمها :

- تعريف الشباب بركائز المقاولاتية وتطبيقاتها .
- معرفة المقومات الأساسية التي تفعل الفكر المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني بالوادي .
- معرفة مستوى الفكر المقاولاتي لدى شباب التكوين المهني بالوادي .
- توجيه سلوك الشباب لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج .
- تنمية قدرة الطالب على اكتشاف ذاته .

### أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في كون المقاولاتية واحدة من الاستراتيجيات المتبعة لمواجهة ظاهرة البطالة للشباب نفسه ؛ الذي يعد مكسبا حقيقيا لتمتعه بالمعرفة التي تؤهله لإنشاء مؤسسات بعد التخرج. ومن أجل تخفيف العبء

على مختلف مصالح الوظيفة العمومية التي أرقق كاهلها الأعداد الهائلة التي تدفع بها التكوين المهني سنويا إلى سوق العمل، تزايد الإقبال والاهتمام الدولي بالممارسة المقاولاتية، وبث و تفعيل الفكر المقاولاتي في الشباب المتكويين .

#### دراسات سابقة :

لقد قمنا بالاطلاع على دراسات لها صلة بالموضوع أهمها:

أولا: دراسة الجودي محمد علي حول " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة" أطروحة دكتوراه سنة 2014 – 2015 .

هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطالب في جامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي، والتي تسمح له بإنشاء وتأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا. حيث توصل إلى أن طلبة الماستر تخصص مقاولاتية محل الدراسة يمتلكون الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الفكر المقاولاتي لديهم، وان هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية بين الروح المقاولاتية للطالب ومختلف المهارات التقنية والشخصية والإدارية، وكشفت الدراسة عن عدم وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس، العمر، المستوى التعليمي، وكذا النظام التعليمي.

ثانيا: منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري- بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة-

تجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر، مداخلة ضمن مؤتمر استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18/19 افريل 2012 .

هدفت الدراسة إلى معرفة متطلبات التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري بالنظر لأهمية المرافقة، مع ضرورة تبني فكرة الحاضنات التي أثبتت جدارتها في العديد من تجارب دول العالم لاكتشاف القدرات الإبداعية وترجمتها إلى مشاريع إنتاجية متميزة. حيث تم التوصل إلى أن التجربة الجزائرية تعد متأخرة مقارنة بالدول الأخرى، بالرغم من إصدارها لعدة مراسيم تنفيذية لإنشاء الحاضنات، لكن يوجد تأخر كبير في تطبيقها على أرض الواقع، ويعتبر مشروع حاضنة سيدي عبد الله بالجزائر العاصمة من أهم الحاضنات التكنولوجية الناشطة في الجزائر والتي تحاول إعطاء صورة جيدة كمشروع فتي وهذا تبعا للنشاطات المنجزة، وتبقى الإرادة الفردية بدفع من الظروف المحيطة هي المحرك لكل نشاط وفعل.

## منهج و أدوات الدراسة

من أجل الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتناسب مع الجانب النظري للموضوع، من خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع، وكذلك في الدراسة الميدانية من خلال الاعتماد على أداة الاستبيان التي عولجت إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

## مصطلحات الدراسة :

**المقاولاتية :** هي " مجموعة من الأنشطة والمسااعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة، وبشكل أوضح خلق نشاط معين."

**التكوين المهني :** هو "إعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة " .

**الشباب :** وهي فئة من الأفراد الذين يبلغون من العمر ما بين 14 إلى فوق 20 .

## حدود الدراسة

تعددت حدود الدراسة فمنها الموضوعية والأخرى المكانية وكذا الزمانية وهي:

**الحدود الموضوعية:** ممثلة في أهم المفاهيم المعتمدة خلال الدراسة المتمثلة في المقاولاتية ، والفكر المقاولاتي .

**الحدود المكانية:** شباب التكوين المهني بالوادي .

**- الحدود الزمانية:** الدراسة النظرية خلال الموسم الجامعي 2017-2018 ، وقد دامت الدراسة خمسة أشهر .

# الفصل النظري

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول التكوين المهني .

تمهيد :

تعتبر عملية اكتساب المهارات و الخبرات و تنميتها عملية أساسية في زيادة الرخاء الاقتصادي للمجتمع , كما أكدت الدراسات أن درجة التنافس المؤسسات تتحدد بمستوى مهارات و خبرات العناصر البشرية , و ذلك عن طريق وضع سياسات و برامج خاصة بتكوينهم لممارسة مهامهم التي تقوم على أساس علمي سليم و زيادة مهاراتهم المتخصصة. و من خلال ذلك يمكن القول أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد بصفة مباشرة على قدرة العاملين و كفاءتهم , و لا يتم هذا إلا عن طريق التكوين الذي يعتبر أحد وسائل المؤسسة لتطوير و تنمية القدرات العلمية و الفنية و العملية و السلوكية للأفراد بالشكل الذي يمهد نحو نجاحها و ازدهارها.

و سنتطرق لذلك من خلال هذا الفصل الذي نعرض فيه مختلف الجوانب المتعلقة بالتكوين حيث تطرقنا في المبحث الأول مفاهيم أساسية حول التكوين المهني و في المبحث الثاني متطلبات التكوين المهني .

تهتم المؤسسة بالتكوين لأن ما ينفق فيه يمثل استثمارا في الموارد البشرية , قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية.

المطلب الأول : تعريف التكوين المهني و أهميته

الفرع الأول: تعريف التكوين المهني

تعددت تعارف التكوين المهني , حيث أن كل تعريف نظر إلى التكوين في زاوية تختلف عن الأخرى و لكم شملت التعليم و التدريب.

التعريف الأول:

التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا , و هو أيضا عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حمداوي ، وسيلة. محاضرات : إدارة الموارد البشرية . الجزائر : جامعة قلمة ، 2004 . ص9 .

## التعريف الثاني:

يعتبر " مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الأفراد للعمل سواء كأجراء أو مستقلين كما تعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة و باكتساب خبرات خاصة وهو يضم من ناحية ثلاثة إجراءات التي توفر القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد و المجتمع , كل هذا من أجل المقاومة الإيجابية للبطالة"<sup>1</sup>

## التعريف الثالث:

التكوين في مفهومه الشامل هو تزويد العاملين بالمهارات التي ترتقي بأدائهم إلى المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق أهداف , و يدور حول تحسين أداء الأفراد العاملين و لا يعني ذلك بحال من الأحوال تدني مستوى الأفراد المنظمة , إنما يعني أن هناك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه , و حيث أنه من الطبيعي أن يوجد تفاوت في أداء العاملين, فإن التكوين يوفر للمنظمة فئة متميزة في موظفيها تستطيع الاستفادة تم في زمن المنافسة و التحولات التكنولوجية , الأمر الذي يضمن استمرارية المنظمة في خدمة للشريحة المستهدفة بخدمتها و طالما أن التطور الوظيفي هدف يسعى إليه جميع العاملين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على وصول لشغل مناصب العليا .<sup>2</sup>

## الفرع الثاني : أهمية التكوين المهني :

لقد أصبح التكوين حاجة ملحة في منظمة المعاصرة و سلاح تستعمله في مواجهة التحديات البيئية و تغيرات السريعة و المذهلة في التكنولوجيا, إذن فالتكوين أصبح يكتسي أهمية بالغة في المؤسسة و تظهر هذه الأهمية من خلال النتائج المحققة و منها.

أ -زيادة الإنتاجية : إن تأثير تكوين الأفراد يظهر جليا من خلال حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى العمل في عدة وظائف أو مواقع و هذا ما يوجب على الفرد إتقان عدة مهارات.

<sup>1</sup> بن عزة محمد. دعم روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين . جامعة ورقلة : مجلة الحكمة لدراسات الإقتصادية ، ع 42 ، 2004 . ص 87 .

<sup>2</sup>السعيد ، مبروك إبراهيم . تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكاتب . مصر ، الدار المصرية ، 2004 . ص 78 .

ب - انخفاض حوادث العمل : من الواضح أن حوادث العمل تحدث عندما يكون العامل جاهز لطريقة استخدام الآلات أو الظروف المواتية للعمل و يأتي التكوين ليؤمن الأسلوب الأمثل لمزاولة العمل و هذا ما يخفض ,بشكل أو بالأخر من تكرار حوادث العمل.

ت - رفع المعنويات الأفراد : إن اكتساب الفرد المهارات و المعلومات فيما يخص نشاطه العملي يؤدي إلى زيادة الثقة في نفسه و هذا ما سيؤدي حتما إلى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل و بالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية .<sup>1</sup>

ث - استمرارية التنظيم و استقراره : إن استقرار التنظيم أو قدرته على الحفاظ على فاعليته, رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين مثلا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المكونين و المؤهلين لشغل هذه المناصب أو المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب.

ج - المرونة : تفي قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع التغيرات في حجم العمل و يتطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى أعمال قد تحتاج إليهم بالإضافة إل ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل فالأفراد المكونين حتما تكون لهم دراية عن الأعمال التي يقومون بها.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : تطور التكوين المهني :

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبنا باستقلال الجزائر ، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر" مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA) ، فالتكوين في الآجال القصيرة للبيد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب . وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال .

#### 1. مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية ، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك ، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني ، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين ، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية ، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) و (1974-1977) .

<sup>1</sup> عمر، الوصفي عقيلي . إدارة الموارد البشرية المعاصرة . مصر : دار وائل للنشر ، 2008 ، ص 224 .

<sup>2</sup> عبد الغفار ، حنفي . السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد . القاهرة : دار الجامعة المصرية ، 1992 . ص 202 .

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاوالاتي .

وتم خلال هذه المرحلة :

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP .
- إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25 000 مقعدا .

### 2. التكوين المهني من 1980 إلى 2000 :

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا ، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة ، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD ، إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص ، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني ، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة ، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81 ، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90 .

ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ومع بداية انفراج الأزمة تم انشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999 ، تبنت مشروعا تنمويا ، تركز من خلال تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 ، والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ، وزارة التعليم العالي ، وزارة التربية الوطنية ، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع ، وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال ، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني ، واهترت صورته في قطاع العمل .

### 3. التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا :

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني ، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 ، وامتد إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب : 60 مليون أورو ، ووزارة التكوين المهني ب : 49 مليون أورو ، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق .

- وفي أيام 8-9-10 أبريل 2007 ، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين ، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلا بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل .

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي .

- وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج .  
- وشهدت السنة الماضية 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات .<sup>1</sup>

### المطلب الثالث : خصائص عملية التكوين المهني

لتكوين مجموعة من الخصائص أهمها:

أ - **التكوين نشاط رئيسي مستمر** : التكوين ليس بأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها، و لكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد ، و من ثم تنفيذ واجبات الوظيفة. فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توله الوظيفة أو الوقوف على أحداث التطورات الأساليب العلمية في مجال تخصصه .<sup>2</sup>

ب - **نظام متكامل** : النظرة إلى التكوين باعتباره و نظاما متكاملًا، يتكون من أجزاء و عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها

النهائية بمثابة النتائج الذي يحققه النظام كله ، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه و بين البيئة التنظيمية المحيطة به و كذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريجي .

ت - **النظرة المستقبلية** : إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به و بأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق و بأقل التكاليف و في أسرع وقت ممكن تحقيق لأهداف المنظمة .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، مرسوم تنفيذي رقم 11-333 مؤرخ في 2011/09/19 والمتضمن كفاءات إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، العدد 52، ص- ص 28-29.

<sup>2</sup> راشد ، أحمد عادل. مذكرات في إدارة الأفراد . لبنان : دار النهضة العربية ، 1972 . ص 27 .

ث - التكوين نشاط متغير و متجدد : التكوين يتعامل مع متغيرات و من ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب و إنما يجب أن يتصف بالتغيير و التجدد ، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته و سلوكه و كذا في مهاراته و رغبته ، و الوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف و الأوضاع الاقتصادية ، و في تقنيات العمل و مستحدثاتها ، و الرؤساء يتغيرون كما . تتغير نظم و سياسات الشركات و تعدل أهدافها و استراتيجياتها .<sup>1</sup>

ج - الشمولية : بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى ، بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم و كبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية المهارات و خبرات مختلف الفئات في وقت واحد .<sup>2</sup>

#### المطلب الرابع : مبادئ التكوين المهني .

إن مبادئ التكوين التوجيهية تبرز فيما يلي :

❖ ضرورة خلق الدافع لدى المتكون فكلما كان الدافع قويا لديه كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم و اكتساب المعارف و المهارات الجديدة ، و يعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون .

❖ متابعة تقدم المتكون لأن كثرة المعلومات لا تكفي في حد ذاتها لاكتساب المهارات و إنها الفهم لما تعنيه هذه المعلومات و استيعابها ، فقد يجد صعوبة في استيعاب المهارات الجديدة بدون تعلم كيفية تطبيقها و هذه المهمة المتكون في متابعة درجة تقدم المتكون ، و التحقق من الاستيعاب النظري و العملي لمحتويات برنامج التكوين .

❖ ربط التكوين ببرنامج للتدعيم ، بعد تعلم المهارات من خلال التكوين ، لا بد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب و العقاب ، من الدعامات الإيجابية وجود فرص للترقية ، زيادة الأجر ، لذلك يجب على الإدارة التحقق من أن المكافأة هي مقابل الإنجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسق بين برامج التكوين و احتياجات الأقسام التشغيلية ، ووفقا لمتطلبات الوظائف و الأعمال و إذا السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي ، فلا بد أن يتبع ذلك إجراء عقابي أي أن يستخدم نظام العقوبات ماهي إلا لتقوية و تدعيم

<sup>1</sup> الجملي ، خيرى خليل . التنمية الإدارية الاجتماعية . مصر : المكتب الجامعي الحديث ، 1998 ص 92 .

<sup>2</sup> السلمي ، علي . إدارة الأفراد و كفاءات إنتاجية . مصر : دار مكتباتي ، 1999 . ص 28 .

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاوالاتي .

الحفاظ على السلوك التنظيمي بحيث تقع على الفرد الذي يخالف هذا السلوك لذلك يلعب التكوين دورا أساسيا في تعليم هذا السلوك و الانضباط التنظيمي .

❖ ضرورة الممارسة العملية للتكوين لكي تكتسب المهارة و المعرفة فلا بد من مشاركة المتكون و إعطائه الفرصة ، و الوقت المناسب للتعلم ، من يتوافر الأدوات و الوسائل. التكوينية في مجال التكوين و مشابقتها لما هو موجود في بيئة العمل و أن يعرف المتكون معنى و مغزى ذلك و أبعاده و كيفية تشغيلها بدون مخاطر.

❖ الانتقال من الكليات إلى الجزئيات : لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديد هل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل متتالية وفقا لمكوناته، فكلما تفقد العمل و كان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه ، و بذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها، و كيفية تداخلها لتكوين العمل ككل و لذلك فإن خلق الحافر لدى المتكون للتعلم هو من الواجبات الأساسية للمكون.

❖ ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد من حيث المستوى الذكاء و الاستيعاب مما يدعو إلى بناء برنامج التكوين بحيث تتلاءم و الاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين و التعلم الفردية لمقابلة مثل هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية و عملية .<sup>1</sup>

### المطلب الخامس: أهداف التكوين المهني .

لاشك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي

تحديد أهدافه بدقة ووضوح لأن هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه و الحكم عليه بالنجاح أو فشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو العكس .

### الفرع الأول: الأهداف التكوينية التي تخص الفرد :

✓ تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة و يقوم بإعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.

✓ يجعل العامل المكون أكثر رضا من العامل الغير مكون.

✓ يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل .

✓ أن العامل الذي يتلقى تكويننا فهذا سيجعله ملما بالمهارات و التقنيات التي تزوده بإحساس بالأمن و الأهمية داخل المنظمة.

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي : مرجع سابق ، ص44 .

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي .

✓ يؤدي العامل إلى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله إلى القيام بالأعمال دون الاعتماد على الغير ، وهذا نتيجة للمعلومات و الخبرات التي تحصل عليها دون الاعتماد على الغير ، و هذا نتيجة للمعلومات و الخبرات التي تحصل عليها من التكوين.

✓ مواكبة المتكويين للمستجدات في الحقول المعرفية ذات العلاقة بعملهم.

✓ اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.

### الفرع الثاني: الأهداف التكوينية للمنظمة :

✓ إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنشأة .

✓ و يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل و المنظمة.

✓ يساعد في تحديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة .

✓ تضيق الفجوة القائمة بين الإنجازات و الطموحات التي تسعى المؤسسة للوصول إليها .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> السعيد مبروك إبراهيم :مرجع سابق ، 50 .

## المبحث الثاني : مفاهيم أساسية حول المقاولاتية والمقاول :

أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد التي عرف موضوع المقاولاتية اهتماما كبيرا من طرف الحكومات، وهذا كونها وقاطرات نموه، وما يؤكد على هذا تزايد المنتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات، وكذا الإعانات والتسهيلات التي تمنحها الدولة لتشجيعها. وتطورها وكذا مفهومها بالإضافة إلى مصطلحات ذات صلة كذلك سوف نتطرق في هذا المبحث إلى نشأة المقاولاتية :

### المطلب الأول: نشأة المقاولاتية :

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

### الفرع الأول: المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي:

لقد تمت دراسة المقاولاتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقا من العلوم الاقتصادية والاجتماعية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولاتية في محاولة منها للإجابة على التساؤلين التاليين: <sup>1</sup> ما هو تأثير الأنشطة المقاولاتية على الاقتصاد؟ ما هي الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولاتية؟ كما تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف مونتشرتيان وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة<sup>2</sup>، وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام، إضافة إلى غيرها من المهام. ثم بدأ مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولا في القرن الثامن عشر ليعني<sup>3</sup>: "الشخص الذي يباشر في عمل ما" أو بكل بساطة هو "شخص نشيط يقوم بانجاز العديد من الأعمال". وبالرغم من أن استعمال هذا المصطلح من قبل إلا أن الفضل في إدخاله إلى النظرية الاقتصادية يعود إلى كل من R.Cantillon سنة 1755 و j.B.Say سنة 1803 ، واللذان يعتبران من الاقتصاديين الأوائل الذين قدموا تصورا واضحا لوظيفة المقاول ككل .

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

<sup>2</sup> Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, La légende de l'entrepreneur, Edition la découverte & Syros, Paris, 999, p23.

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

فالمقاول حسب Say Cantillon هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، ويعتبر Cantillon عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريفه للمقاول، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه، بأنه الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد<sup>1</sup>. ولأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق، وبتقلبات الأسعار وبالظروف الطبيعية حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج والمواد الأولية بسعر محدد، ليقوم بتحويلها أو بيعها، وفي المقابل لا يملك ضمانات لما سيجنيه، ولا يمكنه التأكد من المداخيل التي سيحصل عليها من وراء ذلك، ولا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف وتحقيق الأرباح والتي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه. يعكس هذا التعريف خصائص الفترة الزمنية التي عاش فيها الباحث، والتي تتميز باقتصاد مبني أساسا على الفلاحة، مع تطور ملحوظ للمبادلات التجارية .

أما بالنسبة إلى Say الأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة ويقوم بإجراء البحوث، المقاول، والعامل الذي يعمل لحسابهما، فالمقاول يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة، ويعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل مهمته في انجاز العمل، ويصف بين Say أيضا المقاول والذي يمكن أن يكون فلاحا، حرفيا أو تاجرا بأنه الوسيط طبقات المنتجين لمختلف عوامل الإنتاج من ملاك الأراضي وعمال وأصحاب رؤوس الأموال، وبين هؤلاء والمستهلك.

ونظرا لخبرته الكبيرة في المجال الصناعي ومجال البنوك يدرك Say أن المقاول هو قبل كل شيء منظم، حيث يقوم بالتنسيق بين عوامل الإنتاج المختلفة: الأرض، العمل، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة وبالمقابل تترافق بعض الأنشطة الصناعية دائما وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل.<sup>2</sup>

إضافة إلى تمتع المقاول بخاصية مهمة أخرى وهي قدرته الكبيرة على الحكم حيث يقوم بتقييم الاحتياجات والوسائل الضرورية لإشباعها، ويوازن بين الهدف والوسائل التي يمتلكها.<sup>3</sup> يتفق Cantillon و Say في أنه لا يشترط أن يكون المقاول شخصا ثريا إذ يمكنه اللجوء إلى الاقتراض من الآخرين، وبذلك يفرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهمته في إقراض الأموال مقابل الحصول على مبلغ معين يعرف بالفائدة، وبين المقاول الذي يتحمل المخاطر التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، أو باللجوء إلى الاقتراض من ملاك رؤوس الأموال .

<sup>1</sup>Brahim Allali, Vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc,2000, p3.

<sup>2</sup> Azzedine Tounés, L'intention entrepreneuriale, thèse doctorat, faculté de droit, des SC économiques et de gestion, université de Rouen, France, 2003, p 71.

<sup>3</sup> Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, Op.cit., p 26.

وكذلك نجد أعمال A.Marshal الذي يعتبر من أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيروها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقتة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من اجل إشباع الحاجات الإنسانية.<sup>1</sup>

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

وبالرغم من مختلف هذه الدراسات، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المقاولاتية J.A.Schumpeter سنة 1935، حيث يعتبر هذا الباحث أول من تفتن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والامكانيات المتاحة للمؤسسة، وضرورة العمل على اكتشاف

واستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة، حيث تتمثل وظيفة المقاول في<sup>2</sup> "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافق واستغلاله كأنه فرصة".

فالمقاول حسب Schumpeter وقبل كل شيء شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المتكبرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في:<sup>3</sup>

- ✓ صنع منتج جديد؛
- ✓ استعمال طريقة جديدة في الإنتاج؛
- ✓ اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق؛
- ✓ اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد نصف المصنعة؛
- ✓ إنشاء تنظيمات جديدة.

ومن أجل الابداع، يقوم المقاول بتحمل الأخطار المترتبة عن عملية البحث عن تنظيمات جديدة لعوامل الإنتاج، ولكنه لا يتحمل هو بنفسه الخطر الذي يمكن أن يلحق بمؤسسته إنما سوق رؤوس الأموال هي التي تسمح له بإيجاد ممولين يتحملون الأخطار بدلا عنه، كما أن الدافع الأول الذي يحركه لا يكمن في البحث عن الأرباح، وإنما هي الرغبة في النجاح من خلال تحقيق تنظيمات جديدة.<sup>4</sup>

أما بالنسبة إلى Kizner المقاول هو شخص حساس للفرص، ففي حين أن وظيفة المقاول حسب Schumpeter تتمثل في إحداث حالة تخل بالتوازن وتكسر الروتين من أجل إحداث التغيير، فالمقاول حسب

<sup>1</sup> Ibid., pp 28,29.

<sup>2</sup> Robert Wtterwulge, La PME une entreprise humaine, De Boeck Université, Paris, 1998, p 41.

<sup>3</sup> Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis Op.cit., p 30.

<sup>4</sup> صليحة حقيقي، دور الإبداع و الابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الندوة الدولية حول المقاول و الإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص : 353 .

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي .

تتمثل مهمته في إعادة حالة التوازن باستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله، فالخاصية الأساسية للمقاول حسبه تتمثل في إدراكه لوجود فرص مربحة معرفة بالفرق بين أسعار المدخلات وأسعار المخرجات.. كما يفرق بين المقاولاتية والتسيير، فإذا كان المقاول ينتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الإنتاج إلى أقصى حد ممكن وذلك بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات .<sup>1</sup>

وعلى عكس النظريات الاقتصادية التي ركزت على دراسة تأثير المقاولاتية على الاقتصاد ظهرت مجموعة من النظريات الثقافية والتي تندرج ضمن النظريات الاجتماعية تهتم بدراسة أسباب المقاولاتية والعوامل الثقافية التي تساهم في ترقيتها ومن روادها M. Weber والذي من خلال كتابه الذي أصدره سنة 1905 أراد أن يبين أن المقاولاتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروتستانتي للديانة المسيحية ونشاط المقاول<sup>2</sup> وتوصل إلى نتيجة تتمثل في أن قيم المذهب البروتستانتي هي السبب في الازدهار الاقتصادي للمجتمع.

إن الاتجاه الاقتصادي تتمتع بأهمية كبيرة، حيث ساهم في إعطاء أسس تاريخية لمجال المقاولاتية، غير أن هذا الاتجاه الذي استمر إلى غاية نهاية السبعينيات لم يساهم كثيرا في تحسين فهمها للظاهرة، نظرا لاتساع وتشعب مجال المقاولاتية التي ترتبط مع العديد من العوامل المتنوعة التي تتجاوز نطاق حدود العلوم الاقتصادية.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : المقاولاتية حسب اتجاه خصائص الأفراد :

لقد تم التركيز في هذه الاتجاه على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقا من الخصائص النفسية والخصائص الشخصية، والتي سعت للإجابة عن نوعين من الأسئلة<sup>4</sup> : من هو المقاول، ما الذي يميزه عن الآخرين؟ وكذلك لما يصبح مقاولا، لماذا يقوم بإنشاء مؤسسته الخاصة؟

### أولا: الخصائص النفسية :

حاولت إيجاد خاصية رئيسية، أو مجموعة من الصفات يمكن من خلالها التعرف على المقاول، فنجد أعمال D.McClleland في بداية الستينات الذي بين من خلال دراسته أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول هي الحاجة إلى الانجاز، بمعنى الحاجة للتفوق وتحقيق الهدف، فحسبه المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للانجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, *Entrepreneuriat et développement économique*, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005, pp 16,17.

<sup>2</sup> Ibid., p11.

<sup>3</sup> Azzedine Tounés, *Op.cit.*, p 33.

<sup>4</sup> Isabelle Djanou, *Op.cit.*, p112.

<sup>5</sup> Robert Wtterwulge, *Op.cit.*, p 46.

ثانيا: الخصائص الشخصية :

اهتمت بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول مثل الوسط العائلي الذي ينتمي إليه، المستوى التعليمي الذي يتمتع به، الخبرة المهنية المكتسبة، السن... الخ. تعرض هذا الاتجاه إلى انتقادات كثيرة وذلك نهاية الثمانينات، كونه غير قادر على تقديم شرح شامل للظاهرة، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الشخصية.<sup>1</sup>

الفرع الثالث : المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي :

لقد اهتم الاتجاه الاقتصادي بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل، واهتم اتجاه خصائص الأفراد بشرح تصرفات المقاول وسلوكه، ولذلك جاء هذا الاتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال وذلك بوضع المقاول جانبا والتركيز عوض ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولاتية .

وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول والمؤسسة الجديدة بالنجاح، من بينها نجد أعمال Drucker الذي أشار في مطلع الثمانينات إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي والذي انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد مرتكز على أساسا على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين.

فبالنسبة له تكمن أسباب نجاح المقاول حسبه في الابداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات: " يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، وعن المؤشرات التي تدل على الابتكارات التي يمكنها النجاح، ويجب عليهم أيضا الاطلاع على المبادئ التي تسمح لهذه الابتكارات بالنجاح وتطبيقها"<sup>2</sup>

كما ركز أيضا على أهمية التغيير، والذي يستطيع المقاول من خلاله استعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة وبشكل مختلف عما سبق، كأن يقوم مثلا بتغيير المجال أو القطاع الذي يستغل فيه المقاول هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن وإنتاجية أعلى، أو أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطيها أكثر إنتاجية.

ويعتبر Gartner أيضا من رواد هذا الاتجاه، حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسة الجديدة أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا عوض الاهتمام بما هم عليه، وقدم نموذجا يصف فيه عملية إنشاء مؤسسة جديدة، هذا النموذج له أربعة أبعاد تتمثل في: المحيط، الفرد، سير العملية والمؤسسة، يعتبر الباحث مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة كمتغير واحد ضمن النموذج الذي قدمه دون إهمال الأبعاد الأخرى.

وتتمثل هذه النشاطات فيما يلي :<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Alain Fayolle, Introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, Paris, 2005, pp 12,13.

<sup>2</sup>Robert Wtterwulge, Op.cit., p 42 .

<sup>3</sup> Alain Fayolle, Op.cit., p 14.

✓ البحث عن الفرصة المناسبة .

✓ جمع الموارد.

✓ تصميم المنتج.

✓ إنتاج المنتج.

✓ تحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع .

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

#### المطلب الثاني : تعريف المقاولاتية :

المقاولاتية « Entrepreneurship » هي كلمة انجليزية الاصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية « entrepreneur » وقد ترجمت من طرف الكيبيكيين (كندا) الى اللغة الفرنسية ، ب « Entrepreneuriat »<sup>1</sup>.

المقاولاتية « Entrepreneurship » = حاول ،بدأ، خاض، وتتضمن فكرة التجديد و المغامرة.

لقد عرف « ROBERT HISRIH » المقاولاتية على أنها<sup>2</sup> : "السيرورة التي دف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت و الجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية، نفسية،اجتماعية)، و بمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي".

وهذا التعريف يشير صراحة إلى فكرة تحمل المخاطر التي تنجم عن المغامرة باقتراح منتج جديد على المستهلك قد يلقي القبول كما قد يلقي الرفض.

وأعطى الاتحاد الاوروي سنة 2003 التعريف التالي للمقاولاتية: "هي الافكار و الطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار او الابداع و الفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة".

وايضا تعرف المقاولاتية على أنها<sup>3</sup> "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 بحت " على حد قول "Marcel Mauss" "1923-1924"

<sup>1</sup> الجودي ، مُجَّد علي، مرجع سبق ذكره ، ص 8.

<sup>2</sup> لفقير ، حمزة . دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الافراد . جامعة برج بوعرييج: مجلة الاقتصاد الجديد ،ع12، مج 01 ، 2015 . ص 119.

<sup>3</sup> خدري ، توفيق. عماري ،علي . محاضرات : المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي : جامعة خنشلة ، 2009 . ص 6.

ويعرف "Beranger" وآخرون المقاولة (Entrepreneuriat) المشتقة من (Entrepreneurship) والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، فالمقاولة يمكن أن تعرف بطريقتين<sup>1</sup>:

- 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 وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.

أما "Alain fayol" فقد حددها على أنها " حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم الأكادة أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي<sup>2</sup> .

أما بالنسبة للإنجلو ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور "Howard Stevenson" بجامعة (Harvard)

يوضح بأن: "المقاولة عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها"<sup>3</sup>

تحدث (Schumpeter) عن خلق القيمة فهي تدرج هذا المفهوم كمبدأ أساسي للمقاولة، والذي يتحدث عن درجة الإبداع ، أو القيمة المخلوقة عن طريق المنظمة وبدفع من الفرد، الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي .ونقول عن الوضع بأنه مقاولة مادام هناك حركية في التغيير المتلازمة بين الفرد ووسائل خلق القيمة<sup>4</sup> .

إذن فالمقاولة هي الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة ، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة ،من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، و متابعتها و تجسيدها على ارض الواقع.

و في الإجمال فانه من خلال التعاريف السابقة الذكر و تعاريف أخرى تم الاطلاع عليها يمكن أن نستنتج أن مفهوم المقاولة يتمحور حول النقاط التالية<sup>5</sup> :

1. المقاولة تتطرق إلى المقاول على أساس أنه شخص يتفرد بخصائص معينة.

<sup>1</sup> خدري، توفيق. عماري، علي : مرجع سبق ذكره ، ص 7 .

<sup>2</sup> خدري توفيق، حسين بن الطاهر المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ،جامعة الوادي 05-06 /ماي 2013 . ص 5 .

<sup>3</sup> صبايي ، صندرة . سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة . قسنطينة : دار المقاولة، 2008 . ص 6-7 .

<sup>4</sup> سلامي، منيرة . التوجه المقاولة للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2007 ، ص 33-39 .

<sup>5</sup> ألفقير ، حمزة ، مرجع سبق ذكره ، ص 119 .

2. المقاولاتية عموما تتحدث عن الابداع .
3. المقاولاتية هي خلق أو إنشاء منظمة جديدة .
4. المقاولاتية هي خلق القيم .
5. المقاولاتية تم بالمؤسسات ذات نسبة النمو المرتفعة .
6. المقاولاتية تتضمن المخاطرة .
7. المقاولاتية تم بالمسيرين الملاك .

ويتضح الفرق بين إنشاء المؤسسات والمقاولاتية من خلال نقاط التوافق والاختلاف التالية:<sup>1</sup>

#### نقاط الاتفاق :

- كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية .
- كلاهما له نسبة مخاطرة .
- قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قلدت منتجا ا بشكل واسع ، في ظل عدم تطويرها .

#### نقاط الاختلاف :

- تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع .
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، ومعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق
- أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها - مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية .
- تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء . هذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع .

#### المطلب الثالث : الخصائص المقاولاتية:

##### 1- خصائص المقاولاتية: تتمثل في مايلي<sup>2</sup>:

- رأس مال معقول ، الأمر الذي يجلب الأفراد الذين يميلون للإبداع و الابتكار ويرغبون في الإشراف المباشر على أموالهم .
- الملكية الفردية أو العائلية أو الشراكة المحدودة ، فكلما كان رأس المال منخفضا كلما كان بإمكان الشخص امتلاك مشروع يتماشى و قدراته ومهاراته .
- إستقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب المقاولاتية هو مديرها .

<sup>1</sup> خذري ، و فيق ، عماري ، علي . مرجع سبق ذكره ، ص 6 .

<sup>2</sup> شلوف فريدة ، المرأة المقاولاتية في الجزائر ، دراسة مقدمة نيل شهادة الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ، الجزائر : جامعة الجزائر ، 2008-2009 . ص 51 .

- قلة التدرج الوظيفي هذه المقاولات اعتبارا لعدد العاملين، مما يساعد على اتخاذ القرار بسهولة وسرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها.
- سرعة التكيف مع الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية .

#### أ- الآثار الإيجابية للمقاولات:

للمقاول قدرة على المساهمة بشكل فعال في تنمية الدول لأنها قادرة على دعم مناخ المنافسة التي تمثل اللبنة الأساسية في أي تقدم كما تساهم في التخفيف من ظاهرة البطالة كظاهرة اجتماعية خطيرة تهدد أفراد المجتمع.

#### ب- الآثار السلبية للمقاولات:

-اتخاذ القرارات عادة ما يتم دون دراسة كافية.

-تأثير الفشل في فرع من فروعها.

#### المطلب الرابع : أشكال المقاولاتية:

إن إقامة الأعمال من قبل الأفراد، يمكن أن يحصل بثلاثة طرق ،الاولى تأسيس مؤسسة جديدة و إقامتها من البداية و الاستمرار في إدارتها وتطويرها حتى تصبح مؤسسة متوسطة الحجم ،ولما لا مؤسسة كبيرة الحجم ،أما الطريقة الثانية فهي شراء مؤسسة قائمة من الآخرين ،و أخيرا هناك إمكانية اللجوء إلى المقاول الداخلية ،ويقوم المقاول بالمفاضلة بين مختلف هذه الحالات وذلك بعد الإطلاع على خصائص كل منها .

#### أولاً- إنشاء مؤسسة جديدة

تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة ،تختلف دوافعها من مقاول لآخر ،فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن ،وبعد دراسة مختلفة الاحتمالات و البدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة ،وهناك من ينشئ مؤسسته بالصدفة و بدون القيام بدراسات مسبقة مثلا في حالة اكتشاف فرصة مربحة يقوم المقاول باستغلالها ،كما أن هناك أيضا من يتخذ القرار وهو مجبر أو مضطر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد عمل ولاندماج في المجتمع.

إن عملية إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم وفق عدة طرق سنقوم بالتطرق لأهمها فيما يلي:

#### 1- إنشاء مؤسسة من العدم :

إن عملية إنشاء مؤسسة انطلاقا من العدم ليست بالأمر السهل ،حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حتى تتمكن من اطلاق منتجها في السوق ،وحتى تقنع المستهلكين به، وهذا الامر يزداد صعوبة مع ارتفاع درجة الابتكار في المنتج ،و للتغلب على هذه الصعوبات يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالية منها ،كما أن عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد ،والكثير من الصلابة و الاصرار، بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> دباح ، نادية ،مرجع سبق ذكره ، ص 28-29 .

## 2- انشاء مؤسسة عن طريق التفرع :

في هذه الحالة يقوم الأجراء من خلال الدعم المقدم لهم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها، بإنشاء مؤسساتهم الخاصة و المستقلة، إن هذه الطريقة تسمح للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة أو بشراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل عن مؤسسته الاصلية التي يغادرها، والتي تقدم له بالمقابل أشكالاً مختلفة من الدعم و المرافقة وذلك بهدف التقليل من أخطاء الفشل .

إن هذه العملية تعتبر سهلة إذا ما قورنت بالسابقة، حيث تقوم المؤسسات بإنشاء أجهزة موجهة لحث ودعم موظفيها على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ويمكن للأجراء السابقين و الذين تحولوا إلى مقاولين النشاط في مختلف المجالات سواء كانت تجارية أو صناعية وذلك بالاعتماد على المرافقة المقدمة لهم من مؤسسا م السابقة والمتمثلة في تقديم الدعم المالي الضروري للانطلاق في النشاط، أو الفني والمتمثل في مختلف الاستشارات التقنية، وكما يمكنها أيضا استغلال شبكات التوزيع الخاصة بها، الامر الذي يقلل من أخطار الفشل التي تواجههم ويزيد من فرص نجاحهم.

كما تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة الأصلية للمقاول طريقة الإبداع أو النمو تهدف من خلالها إلى اكتشاف نشاطات جديدة قريبة من النشاط الرئيسي للمؤسسة الأصلية وطريقة كذلك لإنجاز بعض النشاطات الحالية بشكل أفضل، ويمكن لها أيضا الاستفادة من هذه المؤسسات بإبرام علاقات تعاقدية معها، كالمقاوله من الباطن أو شراكة تسمح لها بالتمتع بمزايا تفضيلية مقابل الدعم الذي قدمته لها.<sup>1</sup>

## 3- الحصول على امتياز :

يعتبر الامتياز صيغة مهمة من أشكال إنشاء المؤسسات الجديدة، إذ عرف تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة خاصة بعد التأكد على حقوق الملكية في الدول المختلفة. يمثل الامتياز نظاما تسويقيا يحتوي على اتفاقات قانونية تعطي الحق للمرخص له و المسمى أيضا الطرف الحاصل على الامتياز بقيادة عمل يملكه وفق شروط وفترة متفق عليها مع الجهة المانحة لترخيص الامتياز.

إن إنشاء مؤسسة وفق هذه الصيغة يسمح للمقاول بالاستفادة من دعم مهم مقدم من طرف المؤسسة المانحة للامتياز مقابل دفع مبلغ معين، وبهذا الشكل تمثل اتفاقيات الامتياز بأشكالها المتعددة سواء كانت الحصول على امتياز توزيع المنتج، أو امتياز تصنيعه، أو غيرها من الاشكال حلا للمقاولين الذين لا يملكون أفكارا خاصة بهم، أو للذين لا يملكون الامكانيات الضرورية للابتكار، حيث يمكنهم إنشاء مؤسسات جديدة بالاستفادة من الخبرة المتراكمة لدى الأطراف و الشركات المانحة للترخيص و التي لها تجربة تنتقل إلى جميع المشاركين في نظام الامتياز.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> دباح، نادية، مرجع سبق ذكره، ص 29-30 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 30 .

#### 4- انشاء الفروع :

في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاوالاتية ،الأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الاخيرة بامتيازات مماثلة لتلك الامتيازات الممنوحة للإطارات أو المدراء.

#### أولاً- شراء عمل قائم :

إن شراء مؤسسة قائمة يختلف عن إنشاء مؤسسة جديدة لأن المؤسسة موجودة في الاساس ولا حاجة لإنشائها، وفي هذه الحالة يمكن الاعتماد على ما تمتلكه المؤسسة من إمكانيات في الحاضر، وعلى تاريخها السابق، وأيضاً على هيكلها التنظيمي، مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى الخطر، ومثلما هو عليه الحال في حالة إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم عملية شراء عمل قائم من طرف فرد لحسابه الخاص أو من طرف مؤسسة قائمة، في هذا النوع من النشاط تميز وجود حالتين وهما:<sup>1</sup>

#### -شراء مؤسسة في حالة جيدة:

في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في صحة جيدة للبيع، و من ثم يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها، خاصة أن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعاً، و من الضروري أيضاً امتلاك المهارات الجيدة و تجربة ناجحة في التسيير.

#### -شراء مؤسسة تواجه صعوبات:

في هذه الحالة يجب ان يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة تمر في مثل هذه الوضعية وذلك طبعاً في حالة ما إذا كانت الصعوبات التي تواجهها معلنة، كما أن امتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الاساسيين في القطاع يعتبر شرطاً أساسياً للنجاح في هذه العملية، وبالرغم من انخفاض ثمن هذه المؤسسات مقارنة مع المؤسسات ذات الوضعية الجيدة، إلا أنها تتطلب هي الأخرى ضخ أموال كثيرة فيها حتى تتمكن من معاودة نشاطها و الوصول إلى حالة الاستقرار، وتتطلب أيضاً امتلاك معرفة و خبرة جيدتين في التعامل مع حالات الازمات، والعمل بسرعة من أجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن، الموردين ومختلف الشركاء.

#### ثانياً-المقاولة الداخلية :

لقد تزايد اهتمام المؤسسات بشكل كبير ذا النوع من النشاطات خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها محيطها و التي يصعب التحكم فيها، فمن خلال المقاولة الداخلية و التي تعني تنظيم المشاريع داخل المنظمات القائمة تستطيع المؤسسة م و اكية هذه المستجدات و التكيف معها وبشكل سريع، كما يمكنها أيضاً العمل على تطوير وتنويع منتجات بشكل دائم ومستمر عن طريق تشجيع الإبداع و الابتكار .

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 31 .

تعتبر المقاولة الداخلية مخرجا للمؤسسات يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الافراد إلى العمل الحر و الاستقلالية ، حيث وجدت هذه الاخيرة في اللجوء إلى المبادرة بإنشاء مشاريع جديدة إلى جانب مشاريعها السابقة و التي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة حلا يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى الموظفين الذين يتمتعون بميول للمقاوالاتية ، وبالتالي توظيف طاقاتهم واستغلال إمكانياتهم و أفكارهم البناءة لصالحها ، هذا النوع من المواقف المقاوالاتية بإمكانه المساهمة في إخراج المؤسسة من حالة الجمود و نقص الابداع التي تعيشها .

ومن اجل تطوير المقاولة الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط نلخصها فيما يلي :

- ✓ تشجيع التجربة و العمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ والفشل داخل المؤسسة .
- ✓ يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة و تسهيل عملية الحصول عليها .
- ✓ يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الأفراد المتخصصون في مجال السلعة الجديدة معا بغض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها داخل المؤسسة .
- ✓ يحتاج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما إلى أن يكافأ بشكل جيد على كل الجهد و الطاقة التي بذلها في تطوير المشروع الجديد، و يجب وضع أهداف أداء عريضة يكافأ المقاول إذا ما حققها، وأفضل المكافآت في المشروعات الجديدة هي منح المقاول حصة سهمية لقاء جهده و فعاليته في النجاح المشروع .
- ✓ يجب على الادارة العليا في المؤسسة مساندة المشروع القائم ماديا م معنويا و العمل على توفير المصادر المالية و البشرية اللازمة وبدون الحصول على مثل هذه المساندة، لا يمكن توفير بيئة مناسبة للمقاولة الداخلية.<sup>1</sup>

### المطلب الخامس : مهام المقاولة:

للمقاولة عدة مهام من بينها مهام إجتماعية ، إقتصادية و ثقافية .<sup>2</sup>

#### 1- المهام الإجتماعية : و هي تتمثل في فيما يلي :

- التقليل من البطالة و ذلك بخلق مناصب شغل و تحسين مستوى معيشة الأفراد .
- إشباع رغبات و حاجات المستهلكين من السلع و الخدمات .

#### 2- المهام الإقتصادية : يمكن حصرها في النقاط التالية:

- زيادة الدخل الوطني وبالتالي الفردي
- زيادة الإنتاج الوطني مما يؤدي إلى التقليل من الإستيراد و زيادة التصدير و بالتالي ربح العملة الصعبة و التقليل من التبعية الخارجية .
- تمويل خزانة الدولة و ذلك عن طريق دفع الضرائب و الرسوم .
- التكامل الإقتصادي على المستوى الوطني .

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 32 .

<sup>2</sup> شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 56 .

**3 - المهام الثقافية : نذكر منها ما يلي:**

- ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في أساليب التكنولوجيا الحديثة
- المساهمة في التزويد بالمعرفة و ذلك عن طريق وجود نوادي علمية و مجالات و جرائد في إطار تكوين و تخصص العمال) .

## المطلب السادس : ماهية المقاول :

الفرع الأول : مفهوم المقاول : تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية .

أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة. ويعتبر SayJ.B من أوائل المنظرين لهذا المفهوم إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، دف خلق منفعة جديدة.

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

وحسب كل من "Marchesney" و "Julien" فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب 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" وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التفسيرية، والقدرة على الإبداع . و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد .<sup>1</sup>

## الفرع الثاني : خصائص ومميزات المقاول:

### أولا : خصائص المقاول:

يتصف المقاول مجموعة من السمات حيث تمثل دالة لتفاعل جملة من الظروف و المتغيرات البيئية و العائلية والنفسية، الاجتماعية و الشخصية، وهي تتجسد من خلال السلوك لإنشاء دوافع معينة.<sup>2</sup> على الرغم من اختلاف الناس و اختلاف طبقاتهم الاجتماعية إلا أن جميعهم يشتركون في بعض الخصائص وأهمها:

<sup>1</sup> صايبي ، صندرة . مرجع سبق ذكره ، ص 7.  
<sup>2</sup> قادري ، انفال . محاضرة دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، جامعة ورقلة، 2014 . ص 05 .

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولانية والفكر المقاولاتي .

\*الاستعداد و الميل نحو المخاطرة سواء كانت عند بدء المشروع او تشغيله ،ويلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل و الاستعداد نحو المخاطرة .

\***الرغبة في النجاح** :يعرف المقاولون أهدافهم جيدا ويعملون بمثابة لتحقيقها .

\***الثقة بالنفس**:يمتلك المقاولون الثقة بالنفس و القدرة على ترتيب المشاكل و تصنيفها ،ذلك أنهم لا يخافون من ارتكاب الاخطاء، فهم يعلمون أنه جزء من ضريبة العمل الحر و الادارة المستقلة.

\***الاندفاع للعمل**: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع الذاتي للعمل ،و التميز أعلى من الآخرين و احيانا يأخذ شكل العناد و الرغبة في العمل الصعب او الشاق.

\***الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة**: غالبا ما يداومون أيام الاسبوع كاملة حتى يحققون المنافسة.

\***الالتزام**: لا بد للمقاولين من إدامة تركيزهم على أهدافهم وتخطيط أنشطتهم المختلفة، ذلك أنه توجد علاقة بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل.

\***التفاؤل**: يمتلك المقاولون خاصية التفاؤل ،فعندهم تحويل الفشل الى نجاح يشبه تحويل الطاقة السلبية الى طاقة ايجابية إذ أن التفاؤل يساعد على النجاح.

\***المنهجية والنظام**: للمقاول القدرة على ترتيب و تنظيم الوقت مع رؤية الصورة بشكلها الواقعي بأدق تفاصيلها. هذا و بالاضافة الى مجموعة من الخصائص:

\* الابداع، المبادرة، روح الفريق، القيادة، التحفيز، حس المسؤولية، التضامن وسعة الحيلة

**ثانيا : مميزات المقاول :**

- يجب أن يكون واثقا من نفسه .

-تكون له إرادة واضحة فيكون حازم و جدي في عمله.

-أن يركز على إتمام مهامه بشكل فعال بغرض الوصول إلى النتائج المرغوبة، بحيث يهتم بالتجديد وأخذ المبادرة.

-أن يتميز بروح المخاطرة و التحدي مع أخذه بعين الاعتبار و الحسبان نسبة هذه المخاطرة قبل البدء بها .

- ان يكون مؤهل للقيادة و مستعدا لها، بحيث يتميز بأنه: متصل جيد، مهتم بالآخرين وبتطوير قدراتهم.

-أن يكون مبدع، مبتكر، مرن، ماهر، يتفاعل بسرعة و يسر مع المتغيرات الحاصلة.

-أن يهتم بالمستقبل بحيث تكون له قدرة على التنبؤ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> لونيبي، ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولانية في الجزائر ،لنيل شهادة الماجستير، الجزائر : جامعة الجزائر 2 ، 2014-2015 ،ص 54 .

### الفرع الثالث : أنواع المقاولين وتصنيفاتهم :

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: المبدع، المخاطر، المدير.

ولقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ورياديين فعليين، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد.<sup>1</sup> وقد قسم بعضهم مثل Ucbasaran المقاولين إلى أنواع أخرى مثل: مقال أصيل، ومقال مبتدئ، ومقال. تسلسلي أو تتابعي، ومقال احتوائي، فالمقال الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتالي تم تبيينها في مختلف التعاريف، أما المقال المبتدئ أو الأولي فهو الذي يملك حاليا مشروعا واحدا ولكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع وإدارتها كونه مؤسسا لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع، والمقال التسلسلي أو التتابعي هو المقال الذي يملك مشروعا واحدا في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق، والمقال الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد .

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

### الفرع الرابع : أنماط المقاول.

يلاحظ تزايد الاهتمام حول دراسة المقاول ضمن الأبحاث الأكاديمية، ويعتبر آرثر كول من بين الرواد الذين اقترحوا تصنيفا للمقاولين بجامعة هارفرد سنة 1940، حيث اقترح أربعة أنماط للمقاول.<sup>2</sup>

- المقال العملي.
  - المقال المعتمد على الرياضيات .
  - المقال الذي يمتلك المعلومة.
  - المقال المتطور.
- وهنا سنقوم بعرض أكثر الانماط تداولاً في الأدبيات المقاولية، مركزين على صفاتهم وملاحظتهم.

<sup>1</sup> الجلودي ، محمد علي ، مرجع سبق ذكره ، ص 27 .

<sup>2</sup> صندرة صايبي، مرجع سبق ذكره ، ص 11.

أ) أنماط المقاولين تبعا لظروف الإنشاء: التقليديون ،الحرفيون، و المنتهزون للفرص :

بعد دراسة قام بها نورمان سميث خلال سنوات 1980 على مجتمع يضم منشئي المؤسسات في قطاع نشاط معين في الولايات المتحدة الأمريكية ،اقترح ترتيب منشور ليفرق بين المقاول الحرفي و المقاول المنتهز للفرص . فحسب رايه يقوم المقاول الحرفي بإنشاء مؤسسة دون أن تكون له خبرة كبيرة في مجالات عديدة و بالأخص مجال التسيير ،فهو لديه مهارات تقنية أكثر ،ويركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف .أما المقاول المنتهز للفرص فيكون سنة أكبر وذو خبرة كبيرة خاصة في مجال التسيير (بإمكانه أن يكون إطار أو مهندس )،أما نمو و نضج مشروعه فيعود لاستغلاله لفرصة تجديد ( لذلك أعتبر منتهز للفرص) بالاعتماد على استثمار أمواله الشخصية ودعم متين من أطراف أخرى

ب) أنماط المقاولين تبعا لمواصفات المسيرين و التقنيين و المدراء :

يمتد هذا التصنيف من سابقه، حيث يعطي اهتمام بالغ لأسلوب إدارة الاعمال .إذ يهتم التقنيون في المستوى الأول بظروف تصنيع المنتج، وفي هذا الإطار يسعون لتثمين مهارا م المهنية و حرفتهم ،لذلك نجدهم يقتربون من نمط المقاول الحرفي عند سميث .

أما بالنسبة للمدراء و كنتيجة لطبيعة تكوينهم (امتلاكه لشهادات في مجال التسيير) أو خبرتهم المهنية ،نجدهم يركزون على طرق وأشكال تسيير الموارد، كما يتميزون باليقظة في مجال تدنية التكاليف ،و الإقتصاد في الموارد، والإستثمار خارج الانتاج(مثلا نظام المعلومات).

و الملاحظة ان هذا التصنيف لم يعط اهتماما كبيرا للمقاول، ويركز على المنظم ( و بالتالي يمكن ربطه بالتصنيف الاول متلما فعله بعض الاقتصاديون)، كما يمكن ملاحظة تواجد نمط آخر من المقاولين وهم التجار الذين يولون اهتماما أكبر بالمسائل المرتبطة بالسوق و التوزيع ،أما المسائل المرتبطة بالسوق والتوزيع ،أما المسائل الإدارية فتأتي في مستوى أقل .

ج) أنماط المقاولين تبعا لظروف التجديد :

يعتبر كل من الإقتصاديين الامريكيين ميلز وسناو صاحبي هذا التصنيف ، حيث قاما بدراسة العلاقة بين المقاولية و التجديد ،وقاما بالتفرقة بين أربعة أنماط من المقاولين :<sup>1</sup>

\*المقاول الباحث عن التجديد يعتبر هذا النمط أن المقاول هو مجدد بحث ،إذ يبحث الفرد هنا عن التجديد الدائم (في المنتج ،إجراءات الانتاج ...)، رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على أرض الواقع ،لذا يقوم بتنظيمها أولا ثم يطرحها على مستوى السوق ، بشكل يمكنه من خلق مؤسسة . ويتلاءم هذا النمط من المقاول مع النشاطات ذات التكنولوجيا العالية (البيوتكنولوجيا مثلا) ،و التي تكون فيها إمكانيات الاستثمار و التصنيع والتسويق تتجاوز القدرات الفردية، فعابا ما تشتري هذه الأفكار و المشاريع من قبل المجتمعات الصناعية الكبرى التي ترغب في خلق فرع جديد.

<sup>1</sup> صندرة صايبي ،مرجع سبق ذكره ، ص 12.

**\*المقاوالاتي المجدد :**

يمتلك هذا النمط من المقاولين ميل كبير للسيرورة المقاوالاتية ،حيث يبحث عن التجديد بشكل نظامي يقوم باستغلاله هو بنفسه و الاستثمار فيه و تحويله إلى مؤسسة ،و يمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة للتكنولوجيا والمنافسة ،وهذا ما يفترض امتلاكه ميزانية عالية تجند في البحث و التطوير ،التي تضمن تنمية عملية التجديد.

**\*المقاوالاتي المتبع للتجديد :**

هو المقاوالاتي الذي يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة، وهو النمط السائد لدى اليابانيين والمؤسسات اليابانية. وفي هذا الإطار يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة جديدة ومتنوعة مختلفة ،أما المتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد، الذي قد يمس التسيير و تخفيض التكلفة ،وتعتبر هذه الإستراتيجية أصعب من التجديد في ذاته ، وذات تكلفة أكبر.

**\*المقاوالاتي المتفاعل مع التجديد :**

يتبنى هذا النمط من المقاولين إستراتيجية تنمية ناتجة عن رد فعل، حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث ،ويبيدي لها ردود أفعال تتلاءم و الافعال التي تحدث. وقد يحمل هذا الموقف الانتهازي خطرا يرتبط بالتزعزعات التي يمكن أن تطرأ على القطاع ،وضعف درجة استجابة الزبائن للتجديد نتيجة لوفائهم لمنتجهم أو مؤسساتهم المفضلة.

**د - أنماط المقاولين تبعاً لمنطق النشاط و PIC و CAP**

أقترح هذا التصنيف من طرف جوليان وماركيزي انطلاقاً من مبدأ تواجد ثلاث مبعيات سوسيو اقتصادية للمقاوالاتية و هي :<sup>1</sup>

استمرارية المؤسسة (pérennité): أي أمل استمرار المؤسسة عبر الزمن حتى لو أضطر المقاوالاتي لبيعها لأفراد آخرين أو لأحد أفراد العائلة أو المؤسسات أخرى .

الاستقلالية (l'indépendance) - يملك المقاوالاتي مستوى عالي من الأنا ،ويرغب دائماً في الحصول على الاستقلالية فيما يخص امتلاك رأس المال أو مستقل فيما يخص إتخاذ القرار.

**الفرع الخامس : دوافع و أهداف المقاوالاتي:**

في أغلب الأحيان ما يجعل المقاوالاتي ينطلقون هو الإدارة في الذهاب دائماً إلى البعيد ،و الرغبة في الحرية في أداء العمل ، و تأتي في درجة أقل الرغبة في امتلاك السلطة ،حيث أن الرغبة في الذهاب إلى البعيد تمكن من تجاوز الحواجز و المصاعب، وغالباً ما يكون هذا هو هدف كل من يرغب في إنشاء مؤسسة ،فالاستمرار في العمل في

هذه الحالة سيتم بكل ثقة دون النظر الى الصعوبات رغبة في الوصول إلى الاهداف المسطرة بأكثر سرعة ممكنة ، هذا إضافة إلى كون المقاوالاتي يفضل أن يبقى حراً في توجيهه و تسيير أهدافه و الحكم بذاته ،و اختيار اطار عمله ومساعدته.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 13 .

### أهداف المقاول :

- إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع .
- رفع مستوى معيشة الأسرة و زيادة مصدر دخلها .
- تحقيق الأمان الوظيفي .
- خلق مناصب شغل جديدة .
- الحفاظ على اسم العائلة .
- تحقيق مركز اجتماعي .

هذا من الناحية الاجتماعية أما من الناحية الاقتصادية فتحقيق الربح هو أبرز تلك الأهداف، والهدف الذاتي الذي يسعى المقاول تحقيقه هو: "أن إنشاء مقاولة يكون الفرد مالكةا يسمح بإبراز طاقته، و هذا يعتمد عليه استمرار و نجاح المقاولة، و بالتالي لن يكون العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص و ثقته بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس و مالك، و بالتالي يتحرر من القيود و اللوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبكة بالوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برجة و تخطيط وقتهم وفق مصالحهم وبما يخدم المؤسسة"<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص09 .

<sup>2</sup> الجلودي ، محمد علي ، مرجع سبق ذكره ، ص 201 .

## المبحث الثالث : واقع وتطور أجهزة مرافقة الفكر المقاولاتي :

المطلب الأول : أجهزة المرافقة في الجزائر للمقاولاتية :

### أولا / هيئات المرافقة

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

### الفرع الأول : مشاكل المؤسسات

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

-المحضنة : هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات

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

### الفرع الثاني : مراكز التسهيل

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

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاوالاتي .

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

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

-دراسة الملفات التي يقدمها المقاولون والإشراف على متابعتها.

-تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية وذلك بتوجيههم حسب مسارهم المهني.

-مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية .

-مرافقة المقاولين في ميداني التكوين والتسيير .

-مساعدة المقاؤل على هيكله استثماراته على أحسن وجه

-مساعدة المقاؤل في مساعيه الرامية إلى تحويل التكنولوجيا

-مرافقة المقاؤل لدى الإدارات والهيئات المعنية من أجل تجسيد مشاريعه

المطلب الثاني : أجهزة الدعم المقاوالاتية في الجزائر :

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

الفرع الأول : الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

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

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعد
- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي.

-منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به.

- تسيير صندوق دعم الاستثمار.

-تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.

-تحفيف ملفات طلبها.

<sup>1</sup> بدرأوي سفيانن مرجع سبق ذكره،ص116

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي .

- تخفيض آجال الرد على المستثمرين من 30 يوماً إلى 72 ساعة فيما يتعلق بالمزايا الخاصة بالإنجاز، وإلى 10 أيام فيما يتعلق بمزايا الاستغلال لقد حلت هذه الوكالة محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار من خلال إدخال العديد من التعديلات على آليات عمل هذه الأخيرة حيث تم الإبقاء على صيغة الشباك الوحيد والذي يضم مختلف الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار، حيث يتكون من ممثلين عن 22 :

-وزارة الداخلية والجماعات المحلية

- ممثلين عن البيئة والعمران

- إدارة الجمارك

- مصالح السجل التجاري للغرفة الوطنية للسجل التجاري

-الوكالة الوطنية للعقار الصناعي

-مصلحة إيرادات الضرائب

- مصلحة إيرادات الخزينة

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

<sup>1</sup> بدرأوي سفيانن مرجع سبق ذكره،ص116

## الفرع الثاني : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23 / 96 / 1996 حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة، بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة عملياتها وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسسات مصغرة، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة خاصة ممن يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل . 24 ويشترط على المقاول الراغب في الاستفادة من امتيازات الوكالة تقديم مساهمة شخصية في تمويل المشروع وتقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المقاول قرضا بدون فائدة، وفي حالة اللجوء إلى البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد منه المقاول، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الامتيازات سنتطرق إليها فيما يلي.

### 1 الامتيازات المالية

تقوم الوكالة بتمويل كل نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء الأنشطة التجارية البحتة مع مراعات عامل المردودية في المشروع ،

### 2 الامتيازات الجبائية

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

<sup>1</sup> بدرابي سفيانن مرجع سبق ذكره، ص116

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي .

خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من:

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

-تخفيض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

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

-الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.

**3 : خلال مرحلة الاستغلال:** وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية

من انطلاق النشاط أو 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتتمثل في:

-الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية

-تمديد فترة الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف خمسة

عمال على الأقل لمدة غير محددة.

-الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة.

-الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر

بترميم الممتلكات الثقافية.

<sup>1</sup> بدراوي سفيان مرجع سبق ذكره، ص116

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

قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 9429 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 ، والذي كلف بمهمة تقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل إعادة الاندماج في الحياة المهنية.

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

#### أولا :مهام الصندوق

لقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة محطات تخص جلها وفي كل مرة التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من طرف السلطات العمومية والمتمثلة أساس فيما يلي :

1- لقد تمثلت أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي أوكلت إليه بمجرد إنشائه سنة 1994 في التأمين عن البطالة، والتي تقتضي دفع تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم.

2- أما المهمة الثانية فقد تمثلت في تسهيل عملية إعادة الاندماج المهني للبطال في سوق الشغل من خلال إنشاء مراكز والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل من ، (C.R.E) البحث عن الشغل

3-التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى ثلاثة أشهر عموما على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقدة مع الصندوق.

### ثالثا : خدمة المرافقة

تعتبر خدمة المرافقة من بين الخدمات المتميزة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمقاولين الراغبين بإنشاء مؤسسات خاصة حيث تضمن لهم خدمات الاستقبال ، الإعلام، التوجيه والاستشارة خلال مرحلة إنشاء وتوسيع المؤسسة، وكذا المتابعة خلال مرحلة الاستغلال.

تقوم الوكالة بمرافقة المقاول خلال المراحل التالية :

1- بعد مرحلة الاستقبال والإعلام يتم ربط المقاول مع مستشار مرافق من الوكالة والذي يتكفل بتقديم الدعم الضروري له من أجل بلورة مشروع مؤسسة مهيكلة، حيث يقوم المرافق بمرافقة المقاول في إطار سعيه لجمع المعلومات المتعلقة بالسوق المحتمل، اختيار التجهيزات المناسبة للمشروع، تحديد الاختيارات فيما يتعلق بالموارد البشرية،

2 - تحديد الاختيارات القانونية وكذلك الموارد المالية الضرورية للمؤسسة، كما يساعده أيضا في إعداد ملف الاستثمار الخاص به والذي يتضمن الدراسة التقنية و الاقتصادية لمؤسسته المستقبلية.

3 - يتم بعدها عرض المشروع على لجنة انتقاء، اعتماد وتمويل المشاريع التي تقوم بتقييمه على أساس مخطط العمل أو الدراسة التقنية و الاقتصادية، ومن ثم تتخذ قرار الموافقة عليه أو رفضه.

4 - في حالة قبول المشروع تتدخل الوكالة أيضا من أجل مساعدة المقاول للحصول على القرض البنكي كما يستفيد المقاول الحاصل على الموافقة البنكية على مشروعه إجباريا من تكوين في تقنيات تسيير المؤسسات يقدم له من طرف مكونين تابعين للوكالة، وتسمح هذه الدورات التكوينية للمقاولين باكتساب معارف حول

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني والمقاولاتية والفكر المقاولاتي .

---

إجراءات الإنشاء ذات الصلة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، التسويق، الضرائب، التخطيط المالي، كما تسمح له أيضا بتبادل الخبرات والتجارب مع مقاولين آخرين، مما يساعده على إقامة مؤسسة قادرة على الاستمرار والنمو.

5. - وتستمر مرافقة الوكالة للمقاول حتى بعد انطلاق مؤسسته في النشاط وذلك من خلال زيارات منتظمة

من طرف مرافقه لتقديم الاستشارة والدعم الضروري له في هذه المرحلة الحساسة من حياة المؤسسة

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

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية ، وتدعيم المبادرة الفردية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة .وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض - طبقا لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 04

14 المؤرخ في 22 جانفي - المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي

رقم 041 2004 ، الوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي

#### أولا : مهام الوكالة

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

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

- دعم، نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.

- منح قروض بدون مكافأة.

- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات

- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم

بالوكالة

ثانيا : أشكال الامتيازات المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر

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

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض الفئات غير المؤهلة

للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولانية، وتدعيم المبادرة الفردية، ونشر

ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم

في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة .وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة

باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

الفرع الخامس : الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME

1 نشأة وتعريف

إنها الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 مؤرخ

في 03 ماي 2005 ، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية

الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يرأس مجلس التوجيه و المراقبة كما هو منصوص في المرسوم 05-165

المؤرخ في 3 ماي 2005

2 مهامها الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أداة الدولة في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، لهذا فما هي :

- تنفيذ استراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،
- تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته ،
- ترقية الخبرة و الاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء و التوقيف و تغيير النشاط ،
- إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية و المذكرات الظرفية الدورية ،
- جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الثالث : المؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

الفرع الأول : مفهوم مؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة:

أثار تحديد مفهوم لمؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة جدلا كبيرا في الفكر الاقتصادي، فلقد أدى اختلاف درجة النمو الاقتصادي من دولة لأخرى إلى تبني كل دولة تعريفا خاصا بها إما معتمدة على الجانب القانوني أو الإداري، كما توجد كذلك تعريفات مختلفة خاصة بمجموعات أو هيئات دولية مثل: الاتحاد الأوروبي أو اتحاد شعوب جنوب شرق آسيا، وعلى هذا الأساس لا يمكن أن نجد تعريفا موحدا، لذلك ننتقل مباشرة إلى تعريف الجزائر لهذه المؤسسات، فقد عرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها: " مؤسسة إنتاج السلع و/ أو / الخدمات." ففي القانون رقم 01-18، الصادر في 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي اعتمدت فيه الجزائر على معياري عدد العمال ورقم الأعمال حيث يحتوي هذا القانون في مادته الرابعة على تعريف مجمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تأتي بعد ذلك المواد 5،6،7 منه لتبين الحدود بين هذه المؤسسات، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، هي مؤسسة إنتاج السلع والخدمات تشغل ما بين 1 و250 عاملا، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليارا دينارا أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار مع استيفائها لمعيار الاستقلالية.<sup>1</sup>

ومن أجل التمييز بين المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة نعرض الجدول التالي:

الجدول رقم (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة والمتوسطة

المنح السنوي للميزانية (الخصيلة)	رقم الأعمال	عدد العمال	الصنف
10 مليون دج	> 20 مليون دج	9 - 1	مؤسسات مصغرة
100 مليون دج	> 200 م دج	49 - 10	مؤسسات صغيرة
100 - 500 م دج	200 م - 2 مليار دج	250 - 50	مؤسسات المتوسطة

المصدر: المواد من 5-7 من القانون: 01-18 المؤرخ في 2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

<sup>1</sup> E-mail –Michel Hernandez, L'entrepreneuriat : approche théorique Edition l'Harmattan, Paris, 2001. P 13.

الفرع الثاني : خصائص مؤسسات المقاولات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجملة من الخصائص نذكر منها:<sup>1</sup>

أ- تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير، لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي منشآت فردية أو عائلية أو شركات أشخاص التي لا يصعب تأسيسها أو تعديل نشاطها أو حلها تبعاً للحاجة.

ب- ضالة رأس المال لهذه المؤسسات حيث تعتمد بشكل كبير على المصادر الداخلية مثل: التمويل الذاتي أو القروض المقدمة من الأصدقاء أو أفراد العائلة.

ت- لا يحتاج هذا النوع من المؤسسات إلى استخدام مستويات تكنولوجية معقدة أو كفاءات بشرية ماهرة إلا ما ارتبط بنوعية النشاط.

ث- يعتمد في إدارة هذا النوع من المؤسسات على خبرة وسلوك المسير أو المجموعة المالكة.

ج- يتميز نشاط هذه المؤسسات بمحدودية المساحة التي ينشط فيها، حيث تنشط في مجال المقاولات الضمنية أو النشاطات الإنتاجية البسيطة والمتخصصة ذات المنتج الواحد.

ح- صغر الحجم وقلة التخصص في العمل بالإضافة إلى سهولة انتشار المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات، مما يساعدها على التكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية والوطنية.

الفرع الثالث : أهداف مؤسسات المقاولات الصغيرة والمتوسطة:

يرمي إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها:<sup>2</sup>

أ- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل أو التخلي عنها لأي سبب كان.

ب- توفير فرص عمل جديدة بصورة مباشرة أو غير مباشرة يمكن أن تحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

ت- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المرحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى.

<sup>1</sup> بركات أبو النور: التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في الجزائر، المجلة العملية للاقتصاد والإدارة، العدد الأول، 1994، ص 201.

<sup>2</sup> Lionel Gastine, **L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon**, le centre ressources prospectives du grand Lyon , [http://www.millenaire3.com/uploads/tx\\_ressm3/Gastine\\_entrepreneuriat.pdf](http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf) (2017/10/07).

ث- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة ولكنها لا تمتلك القدرة المالية والإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

ج- تشكل حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام نفس المدخلات.

#### الفرع الرابع : دور مؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبرى بالنسبة للتنمية، رغم أنها لا تشكل أكثر من خلية صغيرة في النسيج الاقتصادي للبلد، إلا أنها تحتل مساحة واسعة من نشاطها الاقتصادي كما تبرز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العناصر التالية:

(1) توفير مناصب شغل حوالي 900 ألف عامل وهذا في الوقت الذي لم تتجاوز به عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 440 ألف مؤسسة، أي ما يعادل 95% من المؤسسات التي تحرك الاقتصاد وتنتج الثروة وتستوعب اليد العاملة.<sup>1</sup>

(2) مساهمتها في القيمة المضافة وذلك بنسبة 86,43% سنة 2007.

(3) مساهمتها في الناتج الداخلي الخام، وذلك بنسبة 80,80% سنة 2007.

(4) مساهمتها في التجارة الخارجية: يلعب القطاع الخاص والممثل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التجارة الخارجية دورا متناميا من سنة لأخرى، ففي سنة 2008 ارتفعت قيمة الواردات إلى 39 مليار دولار بنسبة تطور تعادل 41,71% مقارنة مع السنوات السابقة، أما الصادرات فقدت ب: 78,3 مليار دولار بزيادة تقدر ب: 30,04% مقارنة بسنة 2007.<sup>2</sup>

(5) المساعدة في استغلال الموارد المحلية واسترجاع النفايات والفضلات الناتجة عن الاستهلاك النهائي للسلع كمواد التعبئة مثلا.

(6) المساهمة في تحقيق التنمية المحلية والجهوية، لأنه في الوقت الذي نشهد فيه التوطن الكبير للصناعات والأعمال في المدن الكبرى للوطن، نلاحظ التهميش والعزلة التي تعانيها مختلف مناطق الوطن الداخلية والجنوبية، تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تحقيق التوازن التنموي وفك العزلة والتهميش.

<sup>1</sup> Michel Adam, Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi ,pour nous ,pour eux ,edition l'Harmattan ,Paris, 2009,p21,22 .

<sup>2</sup> بوشنانة أحمد، بوسهمين أحمد، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية ، جامعة الشلف ،يومي (17-18) أفريل 2006.ص 44 .

- (7) تسمح بتوسيع الخيار أمام المستهلكين من خلال عرضها أنواع كثيرة من السلع والخدمات.
- (8) تعمل على توفير الصناعات الوسيطة للمؤسسات الكبيرة عن طريق المقاولات من الباطن، وهذا بموجب عقد أو اتفاق يجمع بين الطرفين.<sup>1</sup>
- (9) تغطية جزء من متطلبات السوق المحلي والوطني من السلع الوسيطة كالخشب ومواد البناء... الخ
- (10) العمل على توفير الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للسكان وذلك لاتصالها المباشر بالمستهلك، فقد عملت على الرفع من المستوى المعيشي للأفراد من خلال توفير السلع التي يمكن لذوي الدخل المنخفض اقتنائها.

#### الفرع الخامس : التحديات التي تواجه مؤسسات المقاولات الصغيرة والمتوسطة:

- بالرغم من الجهود الرامية إلى تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن الكثير من العوائق والحواجز التي لا تزال تعترض إنشاء ونمو وتطور هذه المؤسسات، ويمكن تلخيصها فيما يلي:
- أ- مشكلة التمويل حيث تمثل العائق الكبير الذي يواجه إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها وتطورها، ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدل الفائدة للقروض المقدمة للمؤسسات من قبل البنوك، حيث تتحجج هذه الأخيرة بأن تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعرضها إلى مخاطر أكبر لانعدام الضمانات.
- ب- إشكالية العقار الصناعي حيث أن موضوع ملكية الأراضي التي تقام عليها هذه المشروعات لا تزال قائمة، لأن هذا الشكل يؤدي إلى نوع من عدم الاستقرار النفسي للمستثمر الصغير وهو لا يطمئن للملكية أصل من أصوله المهمة.<sup>2</sup>
- ت- صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية للحصول على قبول للمشروع، زيادة على التباطؤ الإداري.
- ث- مشكلة التمويل والوصول إلى أسواق خارجية، فعدم وجود أسواق جديدة وضيق الأسواق القديمة سببه التدفق غير المنضبط للسلع المستوردة من جهة، وضعف القدرة الشرائية من جهة أخرى.
- ج- عدم توفر فرص التدريب الجيد والمناسب لإعداد الأفراد لإقامة وإدارة هذه المؤسسات بسبب قصور البرامج التعليمية في هذا المجال.

<sup>1</sup> <http://www.ansej.org.dz/GenerateurAr.aspx?PageGenerer=ANSEJenBrefar> . 10/01/ 2018 . 9:30 .

<sup>2</sup> E-mail –Michel Hernandez, L'entrepreneuriat : approche théorique, op ,P 13.

- ح- غياب المعرفة الكافية عن هذه المؤسسات نظرا لعدم وجود الدراسات الجادة في معرفة خصائص وقدرات هذه المؤسسات بصورة دقيقة، وهو ما يستوجب تشخيصا دقيقا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- خ- صعوبات جبائية، من حيث نسب اقتطاع الرسوم والضرائب المطبقة على أنشطة هذه المؤسسات في طورها الاستغلالي وارتفاع الضغط الجبائي، الذي أدى بالضرورة إلى توقيف العديد من هذه المؤسسات عن النشاط وبالتالي فقدان العديد من المناصب.
- د- مشاكل تخص تمويل الجهاز الإنتاجي لهذه المؤسسات، إذ يستلزم استيراد مدخلات الإنتاج وجود عملة صعبة بالقدر الكافي، وهو ما لا تتوفر عليه هذه المؤسسات في أغلب الأحيان.
- ذ- **نقص الرشادة في التسيير:** حيث نجد بصورة عامة ضعف التسيير وعدم فعاليته في مختلف المستويات، ويرجع ذلك إلى افتقار جل المسيرين للتفكير الديناميكي الذي يمكن أن يحدث التغيير المناسب من خلال الأساليب والمناهج التسييرية الحديثة، بما يساير من جهة ضغوطات المنافسة اللامتكافئة، ومن جهة أخرى التغييرات المتتالية للمحيط الاجتماعي والإداري والسياسي حيث تعيش وتتطور هذه المؤسسات.<sup>1</sup>
- مما سبق يمكن القول ان الأدوار العديدة والمتنوعة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة توفر مناصب شغل وتدعم الصناعات الكبيرة...ولهذا أضحت رائدا كبيرا وحقيقيا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذن فهي وسيلة اقتصادية وغاية اجتماعية، ولكي تستطيع هذه المؤسسات تحقيق أهدافها المرجوة، يجب أن يتوفر لها المحيط المناسب وتقديم التسهيلات والمساعدات لها من قبل الجهات المسؤولة والمعنية.

<sup>1</sup> فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006، عمان، الأردن، ص 47-48.

الفرع السادس : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

للتعرف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر نقوم باستعراض عدة إحصائيات تتضمن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، توزيعها حسب النشاط الاقتصادي، بالإضافة إلى تطور عدد الوظائف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1 ( جدول تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر 2015-2016 :

التطور %	2016	2015	السنة
9.42	1022621	934569	العدد

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على النشرة الإحصائية لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (ملتقى جامعة الشهيد حمدة لخضر 2016 -2017)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ارتفاعا في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 9.42 % وهذا راجع إلى تواصل الدعم والتشجيع المقدم من طرف الدولة لهذا النوع من المشروعات بالإضافة إلى ارتفاع الحس المقاولاتي لدى الجزائريين واتجاههم أكثر فأكثر نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

# الفصل المبدائي

تمهيد :

يعد التكوين المهني مؤسسة عمومية تساعد على نمو الاقتصاد الوطني من خلال دفع طاقات بشرية مثقفة إلى سوق العمل، فتزيد من القيمة المضافة للدولة سواء اتجه الشباب إلى وظيفة عمومية أو اتجه إلى إنشاء مشروع خاص به، مما يستدعي تظافر مختلف الجهود من أجل البحث عن السبل الكفيلة بدفع عجلة إنشاء المشاريع الصغيرة من طرف الشباب المتكونين كونهم الطبقة المثقفة في المجتمع للارتقاء بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، ومواكبة الدول الرائدة في مجال دعم المقاولاتية في التكوين المهني ، وفي هذا الصدد تم إنجاز دراسة ميدانية في التكوين المهني بولاية الوادي ، فحاولنا من خلالها دراسة العوامل التي تمس الشباب في القدرة على إنشاء المشاريع الصغيرة كي نستطيع التوصل إلى نتائج تساعدنا على غرس الروح المقاولاتية إذا كانت غير موجودة لدى الشباب المتكونين ، أو دعم وتطوير الروح المقاولاتية إذا كانت موجودة في الشباب المتكونين .

ومنه تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث هي :

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة .

### المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سيتم وصف إجراءات الدراسة الميدانية التي تم القيام بها لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة ؛ حيث تتضمن تحديد الإطار المنهجي، المصادر المتبعة للدراسة وكيفية بناء الاستبيان ومعالجته.

#### المطلب الأول: الإطار المنهجي

يحتاج البحث العلمي إلى عدة أساليب وطرق وخطوات لكي يصل إلى الهدف المبتغى من بينها المنهج الذي يستعين به الباحث والذي يقوده ويوضح له معالم الطريق، وكذا اختبار مجتمع وعينة البحث التي تتناسب وبحته.

#### أولاً: المنهج العلمي المعتمد :

بناءً على الموضوع المختار فانه يحتاج إلى دراسة وصفية تحليلية لاعتماده على وصف الحالة؛ حيث يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج التي يتم إتباعها في دراسة الظواهر كما هي في الواقع والتعبير عنها بشكل كمي يمكن تفسيره وإيضاح حجم الظاهرة ودرجة تشابكها مع ظواهر أخرى، أو بشكل كيفي موضحاً مميزاتاً فهو أكثر تحديداً للمشكلة وفرضياتها وأكثر تفصيلاً وتشعباً للمعلومات<sup>1</sup>.

#### ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة :

كون التخصص المدروس هو تسيير عمومي فنحن بصدد دراسة حالة في مؤسسة عمومية كونها "الكيان الاجتماعي المنبثق من الدولة، والذي يعمل على تحقيق أهدافها وفق السياسات المحدد بكفاءة وفعالية من خلال الفعاليات الإدارية"<sup>2</sup>، ويظهر لنا مجتمع الدراسة من خلال موضوعها؛ حيث يتكون المجتمع من شباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي الذين يزولون د راستهم في السنة التكوينية لسنة 2017 / 2018 ، وكانت العينة المختارة مكونة من 117 متربص من كل السنوات ولصغر حجم مجتمع الدراسة فلقد تم توزيع الاستبيان على جميع العينة و تم استرجاع 117 استبيانه كاملة .

#### المطلب الثاني: مصادر بيانات الدراسة

عند إنجاز أي دراسة علمية لا بد من توفر معلومات وبيانات للإلمام بالموضوع، وللحصول على هذه المعلومات والبيانات فوجب اعتماد مصادر ثانوية وأخرى أولية.

#### أولاً: المصادر الثانوية لبيانات الدراسة

<sup>1</sup> منور ، اوسرير ، بو عافية، رشيد . أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية وادارة الاعمال. الجزائر: المكتبة الجزائرية بوداود ، 2010 . ص 161 .

<sup>2</sup> اريس ، وفاء .نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة . عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2016 . ص34 .

هناك عدة مصادر ثانوية اعتمدنا عليها في بحثنا للتوصل إلى النتائج المرجوة وأهمها: الكتب، الملتقيات، المجالات، المذكرات،.... التابعة لموضوع الدراسة.

ثانيا: المصادر الأولية لبيانات الدراسة :

اعتمدنا في موضوعنا على الاستبيان كمصدر أولي كونه الأهم من بين الأدوات المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث معين، ويعرف على أنه: "مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين"<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: بناء الاستبيان ومعالجته إحصائيا

لقد هدف الاستبيان من خلال عباراته إلى التعرف على المقومات التي تغرس الروح المقاولاتية في المتربص بالتكوين المهني بالوادي ، لذلك فقد مر بعدة خطوات قبل التوصل لذلك؛ من حيث طريقة بنائه وكذا معالجته إحصائيا.

أولا: بناء أداة الدراسة

لقد صمم استبيان الدراسة حسب سلم ليكرت الثلاثي ، إذ يقابل كل فقرة من فقرات المحور قائمة تحمل الخيارات التالية: " موافق"، " محايد"، " غير موافق"، أما تحديد درجة الموافقة على هذه الفقرات فهو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 2 ): درجات مقياس ليكرت الثلاثي :

بدائل الإجابة	موافق	محايد	غير موافق
الإجابة	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالب.

وبعد اختيار السلم المتبع تم بناء محور الاستبيان وفق الإجراءات التالية:

1- من الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالفكر المقاولاتية تم وضع فقرات المحور و تقسيمه إلى بعدين؛

2- عرض الاستبيان بصيغته الأولية على الأستاذ المشرف، وكان لتوجيهه دور كبير في بناء الاستبيان وتعديل ، صياغة بعض عباراته؛

3- عرض الاستبيان على عدد من المحكمين وأخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

<sup>1</sup> عبيدات ، محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي . عمان : دار وائل للنشر ، 1999 . ص63.

4- عرض الاستبيان على الأستاذة المشرفين وتمت صياغته بشكله النهائي؛ حيث تمثلت محاور الدراسة في محور واحد لأنها تدرس اتجاه واحد، المتمثل في تطوير الروح المقاولاتية انطلاقاً من مقومات هذه الفكر لدى الشباب المتكويين بالتكوين المهني بالوادي ،

للاستبيان صنفنا ضمن بعدين للشباب المتكون الذي يجيب على الاستبيان؛ ولتسهيل التحليل علينا تم تقسيم هذين البعدين إلى فروع من أجل الوصول إلى نتائج أفضل دون إظهار هذه الفروع في الاستبيانات الموزعة وكان تقسيم الاستبيان كالتالي:

### البعد الأول: المقومات الشخصية :

ويتكون من ثلاث فروع:

- السمات الذاتية : من الفقرة 1 إلى 8 .
- السمات السلوكية : من الفقرة 9 إلى 13 .
- السمات الإدارية : من الفقرة 14 إلى 19 .

### البعد الثاني: المقومات البيئية :

ويتكون من ستة فروع:

- الأسرة : من الفقرة 20 إلى 22 .
- الدين : من الفقرة 23 إلى 24 .
- الدولة : من الفقرة 25 إلى 28 .
- الأساتذة : من الفقرة 29 إلى 35 .
- إدارة : من الفقرة 36 إلى 39 .
- حاضنات الأعمال : من الفقرة 40 إلى 41 .

### ثانياً: أساليب المعالجة الإحصائية للاستبيان :

بغرض تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الإصدار رقم ( 22 )، فبعد ترميز (SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) الاجتماعية البيانات و ادخالها تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قد تكون مناسبة لأهداف الدراسة، وتتمثل هذه الأدوات في:

المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وكذا اختبار العينة الأحادية لمتغيرات الدراسة الرئيسية) اختبار ولكسسن ، واختبار ستودنت)، واختبار عينتين مستقلتين(اختبار ستودنت)، واختبار أكثر من. عينتين مستقلتين (اختبار رسكال وليز، واختبار ANOVA).

### ثالثاً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

قبل أن نقوم بدراسة الإشكالية الموضوعية والفرضيات المقترحة لا بد من اختبار صدق وثبات الأداة المتبعة أي الاستبيان.

#### 1- اختبار صدق أداة الدراسة

الهدف من وراء فحص صدق الاستبيان هو التحقق من أن فقراته تقيس ما وضعت لقياسه، وبالتالي فإن الاستبيان يمثل بشكل جيد المجتمع. ويعني الصدق مدى صلاحية الاستبيان في قياس السلوك الذي صمم من أجله أي أنه لا يقيس شيئاً آخر بدلاً منه.<sup>1</sup> ولقد تم التحقق من صدق الاستبيان من خلال عرضها على ثلاثة أساتذة متخصصين للتحكيم\*؛ وفي ضوء الاقتراحات والملاحظات المتعلقة سواء بالصياغة اللغوية للفقرات، مدى وضوحها، ومدى ملائمتها لأبعاد المحور، تمت الاستجابة لتوجيهاتهم وتصويبها، وبالتالي تم حذف وتعديل بعض الفقرات حتى أمكن الاعتماد عليها بشكلها النهائي.

#### 2 - ثبات أداة الدراسة

كأهم معامل لقياس مدى ثبات أداة Cronbach's alpha ألفا-كرونباخ يستخدم معامل الثبات القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارة الأداة، فأداة القياس تتمتع بالثبات إذا كانت تقيس سمة محددة قياساً يتصف بالثبات والصدق، ويمكن القول أن الحد الأدنى لقيمة المعامل يجب أن يكون 0.60 ، وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل ذلك على ثبات أكبر لأداة القياس.<sup>2</sup> ولقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة الحالية من خلال معامل ألفا - كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

#### الجدول رقم (3): معامل الثبات كرونباخ ألفا لمحور وأبعاد الاستبانة

الترتيب	البعد	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	المقومات الشخصية لشباب المتكون	19	0,633
2	المقومات البيئية لشباب المتكون	21	0,676
	الاستبيان ككل	41	0,743

<sup>1</sup> الصيرفي ، محمد عبد الفتاح . البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين، الاردن : دار وائل للنشر، 2008 . ص 151 .  
\*المحكّمين : الملحق رقم 1 نجده في قائمة الملاحق آخر المذكرة .

<sup>2</sup> محفوظ ، جودة . التحليل الاحصائي الاساسي باستخدام spss . عمان : دار وائل للنشر، 2008 . ص 300 .

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0,60 في كلا بعدي الاستبيان ،  
فنجد قيمته في الاستبانة ككل 0,743 وهذا ما يدل على ثبات أداة القياس بالتالي قابليتها للدراسة.

المبحث الثاني :عرض وتحليل بيانات الدراسة.

- المطلب الأول :الوصف الاحصائي لعينة الدراسة .
- المطلب الثاني :عرض وتفسير اتجاهات أفراد العينة .

## الفصل الميداني

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة :

بهدف التعرف على مختلف الاتجاهات العامة لمختلف أبعاد الدراسة وتفسيرها، وجب التطرق إلى أفراد عينة الدراسة من حيث الخصائص الديمغرافية والوظيفية، لهذا يأتي المبحث الثاني من هذا الفصل لعرض وتحليل بيانات الدراسة وفقا للخصائص الديمغرافية والوظيفية للمبحوثين.

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة :

الجدول التالية توضح توزيع عينة الدراسة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية حسب البيانات الشخصية للمتريبيين:

أولاً: الجنس

الجدول رقم ( 4 ): توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
51,3	60	ذكر
48,7	57	أنثى
100	117	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن نسبة الذكور متقاربة مع نسبة الإناث في عينة الدراسة وتبلغ 51,3 % وذلك راجع إلى تقارب نسب النجاح في السنوات المختلفة بين الذكور والإناث في التكوين المهني .

ثانياً: العمر

الجدول رقم ( 5 ): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية%	التكرار	العمر
81.2	95	من 14 إلى 16 سنة
8,5	10	من 17 إلى 19 سنة
10,3	12	من 20 سنة فأكثر
100	117	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن الفئة العمرية بين من 14 إلى 16 سنة أكثر من الفئات الأخرى؛ حيث تبلغ نسبته 81,2 % وهذا يرجع إلى أن أكثرهم تلاميذ قد طردوا من المدارس و أرادوا ان يطور افكارهم و قدراتهم المهنية.

ثالثا: المستوى التمهيدي :

الجدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التمهيدي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التمهيدي
45,30	53	السنة الأولى
28,20	33	السنة الثانية
26,50	31	السنة الثالثة
100	117	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن طلبة السنة أولى أكثر؛ حيث تبلغ نسبتهم 45,30% لأنهم الفئة الأكبر من حيث عدد الشباب المتكويين في التكوين المهني ، لأن هذه الفئة قد اندمجت في التكوين بعد طردها من المدرسة ولهذا كانت هي الفئة الأكبر.

رابعا: شغل الوظيفة :

الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب شغل الوظيفة

النسبة المئوية%	التكرار	شغل الوظيفة
19,7	23	نعم
80,3	94	لا
100	117	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من الجدول أن أغلب الشباب المتكويين بدون وظيفة ؛ حيث تبلغ نسبتهم 80,3% مقارنة بأولئك الذين يشغلون وظائف وهذا لطبيعة الدراسة بالتكويين، لأن أغلب التخصصات مكثفة من حيث التوزيع الأسبوعي ولا يكفيهم الوقت لذلك .

المطلب الثاني: عرض وتفسير اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محور وأبعاد الدراسة

في هذا المطلب سيتم عرض النتائج المتوصل إليها إحصائيا والمتعلقة بأبعاد استبيان الدراسة والتي ستساهم في معالجة إشكالية الدراسة للتحقق من الفرضيات التي تمت صياغتها، وذلك بالاعتماد على أدوات إحصائية من أهمها التكرارات، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للتعرف على استجابات الأفراد وآرائهم تجاه محاور وأبعاد الدراسة ودرجة موافقتهم لمختلف الفقرات المعبرة عن المحاور والأبعاد، وذلك وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وقد

كان تصنيف المتوسطات الحسابية بعد حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات المقياس (  $1-3=2$  ) وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي (  $1-3/3=0.67$  ) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد ( 1 )، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة (  $0,67+1=1,67$  ) وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم ( 8 ): تصنيف المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الثلاثي

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
[ 1.67 – 1.00 ]	منخفضة
[ 2.35 – 1.68 ]	متوسطة
[ 3.00 – 2.36 ]	مرتفعة

المصدر : من إعداد الطالب

أولاً: عرض وتحليل اتجاهات الأفراد نحو محور الدراسة

حيث يتم عرض وتحليل اتجاه الشباب المتكونين اتجاه محور الدراسة وهو مقومات الروح المقاولاتية ، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم ( 9 ): القياس الإحصائي لاستجابات الشباب نحو محور الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
مقومات الروح المقاولاتية	2,46	0,212	مرتفعة

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن أف ا رد مجتمع الدراسة بشكل عام بدون موافقة على عبارات المحور ككل التي تقيس المقومات التي تدعم الشباب المتكونين نحو فكر مقاولاتية لإنشاء مشروع خاص به، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,46 وهو متوسط يقع ضمن مجال الموافقة المرتفعة [ 3-2,36 ] والتي تشير إلى أن الشباب المتكون يمتلكون المقومات التي تفعل فكر المقاولاتية فيهم.

ثانياً: عرض وتحليل اتجاهات الشباب المتكون نحو أبعاد وفروع محور الدراسة :

حيث يتم عرض وتحليل اتجاه الشباب المتكون نحو بعد المقومات الشخصية وفروعها ثم المقومات البيئية ومختلف فروعها لمحور الدراسة.

## الفصل الميداني

أ - المقومات الشخصية :

الجدول رقم (10) : القياس الإحصائي لاستجابات الشباب نحو المقومات الشخصية :

الرقم	الفقرات	مستويات الموافقة			المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
		موافق	محايد	غير موافق		
<b>البعد الأول : المقومات الشخصية</b>						
<b>الفرع الأول : السمات الذاتية</b>						
1	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك	91	13	13	2,67	مرتفعة
2	تتحمل المسؤولية الكاملة للعمل الخاص بك	107	5	5	2,87	مرتفعة
3	تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة	79	27	11	2,58	مرتفعة
4	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك	78	26	13	2,56	مرتفعة
5	تنق في نفسك وفي قدراتك	107	8	2	2,90	مرتفعة
6	تخطط لعملك قبل البدء فيه	100	14	3	2,83	مرتفعة
7	تضع أهدافا واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به	95	16	6	2,76	مرتفعة
8	متفائل رغم العوائق المحيطة بك	77	19	21	2,48	مرتفعة
<b>الفرع الثاني : السمات السلوكية</b>						
9	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية	87	27	3	2,72	مرتفعة
10	تمتلك لغة الحوار البناء مع أساتذتك وزملائك	74	26	17	2,49	مرتفعة
11	تشعر بالضيق عند ضياع الوقت	84	18	15	2,59	مرتفعة
12	تستطيع عادة حل المشكلات التي تواجهك	81	26	10	2,61	مرتفعة
13	تستشير من حولك في الأعمال الموكلة اليك	71	18	28	2,37	مرتفعة
<b>الفرع الثالث : السمات الإدارية</b>						
14	تستغل الوقت بكفاءة	55	38	24	2,26	مرتفعة
15	تبدأ بجمع أكبر عدد من المعلومات قبل البدء بالعمل	91	19	7	2,72	مرتفعة
16	تدقق في المعلومات وتفسرها بحثا عن فرصة لتحقيق النجاح في العمل	84	21	12	2,62	مرتفعة
17	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة	77	26	14	2,54	مرتفعة

					إنجاز المهام بكفاءة	
مرتفعة	2,79	3	18	96	تقدم دائما أفكارا جديدة لتحسين عملك	18
مرتفعة	2,70	7	21	87	تبادر بتوفير أحسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك	19

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا أن درجة الموافقة للبعد الأول مرتفعة مع ارتفاع فروع الثلاث السمات (الذاتية، السلوكية،

الإدارية)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الأول 2,63 وهو متوسط مرتفع يقع ضمن فئة المعيار الثلاثي [ 2,36-3 ] والتي تشير إلى أن للشباب المتكون بصفة عامة يملكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تدل على وجود إدارة للشباب المتكون على إنشاء مشاريع خاصة بهم.

ب - المقومات البيئية:

الجدول رقم ( 11 ): القياس الإحصائي لاستجابات الشباب نحو المقومات البيئية

الرقم	الفقرات	مستويات الموافقة			المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
		موافق	محايد	غير موافق		
	المقومات البيئية					
	الأسرة					
21	تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك	84	15	18	2,56	متوسطة
22	تحف زك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك .	58	33	27	2,26	متوسطة
23	يوجد بعائلتك من يدير مشروعا خاصا به	46	22	49	1,97	متوسطة
	الدين					
24	تتمسك بالتعاليم الدينية	111	2	4	2,91	مرتفعة
25	تعتبر القروض الربوية حازما أمام إنشاء مؤسستك	84	15	18	2,56	مرتفعة
	الدولة					
26	تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المشاريع الصغيرة	47	41	29	2,15	متوسطة

مرتفعة	2,41	21	27	69	محفة على الدولة طرف من أجهزة تعرف انشاء المشاريع	27
مرتفعة	2,67	11	17	89	تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع	28
متوسطة	2,11	34	36	47	تعتبر تقديم الضمانات عند الاقتراض حاجزا أمام إنشاء مؤسستك	29
مرتفعة	2,41				الأساتذة	
مرتفعة	2,40	23	24	70	يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والابتكار لإنشاء المشاريع	30
متوسطة	2,27	23	39	55	يوجد أساتذة متخصصين بتسيير وإنشاء المؤسسات	31
مرتفعة	2,71	10	14	93	تدرس مقاييس مشجعة على إنشاء وتسيير مؤسسة	32
مرتفعة	2,47	16	30	71	يعتمد الأساتذة على الوسائط المعلوماتية المختلفة لتدعيم المعارف حول إنشاء المشاريع	33
مرتفعة	2,42	23	22	72	يدعم الأساتذة محاضراتهم بتقديم قصص حياة لمؤسسي مشاريع ناجحة	34
مرتفعة	2,54	16	22	79	تقديم أسلوب على الأساتذة يعتمد وإنشاء تسيير مقاييس في البحوث المؤسسات	35
متوسطة	2,09	36	34	47	تدرس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع للتمرن على تسيير المؤسسة	36
متوسطة	1,87				إدارة التكوين المهني	
متوسطة	2,13	37	28	52	تقام ملتقيات بالتكوين المهني تحت الشباب على إمكانية إنشاء مؤسسة	37
متوسطة	1,93	47	31	39	تقام ندوات بين أصحاب المشاريع والشباب لاستفادة من خبرتهم	38
منخفضة	1,66	66	25	26	تنظم التكوين المهني بزيارات إلى أصحاب المشاريع في مؤسساتهم لتطبيق ما تم تدريسه فيما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة	39
متوسطة	1,79	56	29	32	تقوم التكوين المهني بتكريم الشباب المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء	40

مشروع خاص بهم					
مرتفعة	2,38				حاضنات الأعمال
متوسطة	2,15	38	23	56	41 تريد وجود هيئات استشارية بالتكوين المهني تحتضن الشباب كي يكون صاحب مشروع فعلا
مرتفعة	2,62	14	16	87	42 تقترح وجود أماكن بالتكوين المهني تقدم أفكار للشباب حول إنشاء المشاريع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من الجدول أن درجة الموافقة للبعد ككل متوسطة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الثاني

2,31 وهو متوسط يقع ضمن فئة المعيار الثلاثي [ 1,68 - 2,35 ] والتي تشير إلى أنه توجد دوافع محيطة

بالطلبة تشجعهم ولكن ليست بالمستوى المطلوب وذلك راجع إلى:

- الأسرة: يتبين من الجدول أن درجة الموافقة متوسطة فيبلغ المتوسط الحسابي 2,26 وهذا يدل على تدني

مستوى التشجيع الكامل من طرف أسر الشباب المتكونين كونهم يفضلون توظيف أبنائهم مع الغير أكثر من

إقحامهم في تحمل المخاطرة (النظرة السلبية للمقاولاتية)، أو عدم وجود ثقافة مقاولاتية لدى أسر المتكونين.

- الدين: يتبين من الجدول أن درجة الموافقة مرتفعة فيبلغ المتوسط الحسابي 2,73 وهذا يدل على تمسك

الشباب المتكونين بالدين وتعاليمه أي أن المتربصين لا تفضل الانخراط في المشاريع المعارضة للدين ومنها الاقتراض

من البنوك الربوية كي ينشئوا مشاريع صغيرة.

- الدولة: يتبين من الجدول أن درجة الموافقة متوسطة فيبلغ المتوسط الحسابي 2,33 وهذا يدل على وجود نقص

تشجيع الدولة الشباب المتكونين على إنشاء المشاريع الصغيرة؛ حيث كانت درجة موافقة معرفة المتكونين

للمستجدات والتحديات المتعلقة بالمشاريع الصغيرة و متوسطة وهذا ممكن راجع إلى قلة بحث الشباب المتكونين

في هذا المجال أو لنقص عمل وسائل الإعلام والاتصال من طرف الدولة، كما تبين من الجدول أن درجة موافقة

معرفة المتكونين للأجهزة المشجعة على إنشاء المشاريع مرتفعة وهذا يدل على أن الدولة توفر أجهزة الدعم والمرافقة

لمنشئ المشروع الصغير، وأيضاً نجد أن درجة موافقة تقديم الضمانات عند الاقتراض متوسطة يدل على أنه يوجد

اعتراض بعض الشباب المتكونين على تقديم الضمانات لضعف حالتهم المادية.

- الأساتذة: يتبين من الجدول أن درجة الموافقة مرتفعة فيبلغ المتوسط الحسابي 2,41 وهذا يدل على أنه يوجد

دعم من طرف الأساتذة للمتكونين على إنشاء المشاريع الصغيرة؛ رغم أن درجة موافقة وجود أساتذة متخصصين

في مجال إنشاء المشاريع متوسطة وهذا يرجع إلى عدم معرفة المتكونين لهؤلاء الأساتذة أو لعدم وجود متخصصين

في المقاولاتية فعلا، كما نجد درجة موافقة تمثيل ادوار المقاولين في التدريس متوسطة هذا يدل على نقص تطبيق استراتيجيات التعليم المقاولاتي من طرف الأساتذة.

- إدارة التكوين المهني : يتبين من الجدول أن درجة الموافقة متوسطة فيبلغ المتوسط الحسابي 1,87 وهذا يدل على أن التشجيع من طرف التكوين المهني وخاصة الادارة التسيير ضعيف نوعا ما؛ حيث أن درجة موافقة الشباب على وجود ملتقيات متعلقة بإنشاء المشاريع الصغيرة متوسطة هذا يدل على أن قلة وجود الملتقيات في التكوين المهني فعلا أو قلة اهتمام الشباب لذلك، أو قلة إعلانات القسم والأساتذة لذلك، ونفس الشيء بالنسبة لتوفر ندوات بين أصحاب المشاريع والشباب المتكويين ، كما أن درجة موافقة الطلبة على وجود زيارات إلى منشئي المشاريع في مؤسساتهم ضعيفة جدا وهذا راجع لعدم ربط التكوين المهني بالمحيط سواء العام أو الخاص.

- حاضنات الأعمال بالتكوين المهني : يتبين من الجدول أن درجة الموافقة مرتفعة فيبلغ المتوسط الحسابي 2,38 دلالة على أنه الشباب المتكون يرغبون في توفير حاضنات أعمال بالتكوين المهني ؛ حيث نجد درجة موافقة اقتراح وجود هيئات استشارية تحتضن الشباب المتكون ليصبحوا أصحاب مشاريع فعلا متوسطة لأن اغلب المتكويين لم يفهموا كلمة احتضان مما يدل على قلة ثقافتهم لحاضنات الأعمال كون أغلب المتكويين لم يدرسوا المقاولاتية وعدم توفر تخصص مقاولاتية بالقسم، كما أبدى المتكون موافقة على اقتراح توفر أماكن بالتكوين المهني تقدم أفكار الشباب المتكون حول إنشاء المشاريع لأنهم يريدون التخلص من البطالة أو تخفيف المنافسة في المسابقات على المناصب الرسمية.

### المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

بعد تقديم الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وصف العينة إحصائياً، وقياس استجابات الشباب المتكون نحو محورها وأبعادها، تأتي مرحلة جد مهمة والمتمثلة في التحقق من مدى صدق الفرضيات المصاغة من عدمها، وهو ما سيتم القيام به في هذا المبحث من خلال التطرق أولاً إلى اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة، مروراً بالتذكير بهذه الفرضيات، وبعدها التحقق منها.

#### المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي :

قبل استخدام الأساليب الإحصائية اللازمة للتحقق من صحة الفرضيات المصاغة لغرض التوصل إلى إجابة لإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، يجب التعرف أولاً على طبيعة التوزيع الاحتمالي لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة.

ولتحديد طبيعة توزيع البيانات في كل محور من محاور الدراسة يتم الاعتماد على، اختبار كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov إذا كانت الحالات يفوق عددها الـ 50 بالإضافة إلى اختبار شبيرو ويلك Shapiro-Wilk للحالات التي تقل عن العدد 50 ، وبالاعتماد على مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة في الجدول وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة والمقدرة بـ  $\alpha = 0.05$  فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة في الفئتين أو كليهما أقل من 0.05 فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وهنا يتم الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية في اختبار الفرضيات، والعكس إذا كان مستوى الدلالة في كل الفئات أكثر من 0,05 فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وهنا يتم الاعتماد على الاختبارات المعلمية في اختبار الفرضيات.

#### أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات الشخصية للمتكون .

هنا سيتم اختبار طبيعة التوزيع والخاصة بمحور الدراسة (مقومات فكر المقاولاتية) تبعا للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التكويني، التخصص، شغل الوظيفة) بالاعتماد على اختبار كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov وشبيرو ويلك Shapiro-Wilk .

#### 1- اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الجنس :

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس للذكور والإناث:

جدول رقم ( 12 ) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس

Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk		الجنس	
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig		
60	0,200	60	0,228	ذكر	المحور الاساسي: مقومات الروح المقاوالاتية
57	0,079	57	0,317	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن:

-الشباب الذكور: نختار اختبار كولموغوروف سمير نوف لنق أ ر مستوى الدلالة حيث  $sig = 0,20$  أكبر من  $0,05$  ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي - الشباب الإناث: نختار اختبار كولموغوروف سمير نوف نجد  $0,07$   $sig =$  أكبر من  $0,05$  البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

وبما أن البيانات في كلا الجنسين تتبع التوزيع الطبيعي نستنتج أن متغير الجنس يتبع التوزيع الطبيعي بالتالي الاعتماد على الاختبارات المعلمية لعينتين مستقلتين وهو اختبار ستودنت لاختبار فرضية الفروق.

## 2- اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير العمر

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر بالنسبة لمحور الدراسة حسب فئات العمر الثلاث المتبعة:

الجدول رقم ( 13 ) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العمر

olmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk		العمر	
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig		
95	0,034	95	0,065	من 14 إلى 16 سنة	المحور الاساسي: مقومات فكر المقاوالاتية
10	0,001	10	0,020	من 17 إلى 19 سنة	
12	0,200	12	0,712	من 20 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن:

- الفئة من 14 إلى 16 سنة: نختار اختبار كولموغوروف سميير نوف فنجد  $\text{sig} = 0,34$  اكبر من 0,05 ومنه بيانات هذه الفئة تتبع التوزيع الطبيعي.

- الفئة من 17 إلى 19 سنة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد  $\text{sig} = 0,020$  اقل من 0,05 ومنه البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

- الفئة أكثر من 20 سنة: نختار اختبارا رشبيرو وليك فنجد  $\text{sig} = 0,71$  اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

وبما أن احد الفئات بياناتها لا تتبع التوزيع الطبيعي، فإن متغير العمر لا يتبع التوزيع الطبيعي، هنا سوف نعتمد على الاختبارات اللامعلمية لأكثر من عينتين مستقلتين وهو اختبار كروسكال وليز لاختبار فرضية الفروق.

### 3- اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير المستوى المهني :

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المستوى المهني لمختلف سنوات الدراسة:

جدول رقم ( 14 ) نتائج إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المستوى المهني :

olmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk		المستوى المهني	
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig		
53	0,200	53	1,039	السنة الأولى	المحور الاساسي: مقومات فكر المقاولاتية
33	0,200	33	0,390	السنة الثانية	
31	0,200	31	0,563	السنة الثالثة	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن:

- السنة الثانية: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد  $\text{sig}=1,039$  اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- السنة الثالثة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد  $\text{sig}=0,390$  اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- السنة أولى ماستر: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد  $\text{sig}=0,563$  اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

وبما أن كل السنوات بياناتها تتبع التوزيع الطبيعي، فإن متغير المستوى المهني يتبع التوزيع الطبيعي، هنا سوف نعتمد على الاختبارات المعلمية لأكثر من عينتين مستقلتين وهو اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار فرضية الفروق.

#### 5- اختبار التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الوظيفة :

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير شغل الوظيفة بالإجابة بنعم أو لا:

الجدول رقم ( 15 ): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير شغل الوظيفة

olmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk		شغل الوظيفة	
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig		
23	0,200	23	0,698	نعم	المحور الاساسي:
94	0,056	94	0,145	لا	مقومات فكر المقاولاتية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن:

- يشغلون وظيفة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد  $sig = 0,69$  أكبر من  $0,05$  ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- لا يشغلون وظيفة: نختار اختبار كلمنغروف سميرونوف فنجد  $sig = 0,056$  ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

وبما أن البيانات في كل من شغل الوظيفة اوعدمها تتبع التوزيع الطبيعي نستنتج أن متغير شغل الوظيفة يتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعتمد على الاختبارات المعلمية لعينتين مستقلتين وهو اختبار ستودنت لاختبار فرضية الفروق.

#### ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي لمحور الدراسة

الجدول التالي يوضح اختبار التوزيع الطبيعي بالاعتماد على اختبار كولموغروف سميرونوف كون العينة أكثر من 50 لمحور الدراسة :

الجدول رقم ( 16 ): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمقومات فكر المقاولاتية

kolmogorov-Smirnova		
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	
117	0,090	المحور الاساسي: مقومات فكر المقاولاتية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

فحسب بيانات الجدول نجد أن  $sig = 0,090$  أكبر من  $0,05$  إذن متغير الدراسة ككل مقومات فكر المقاولاتية يتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعتمد على الاختبارات المعلمية للعينة الأحادية المتمثل في اختبار ستودنت لاختبار الفرضية.

ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي لبعدي الدراسة :

1- المقومات الشخصية :

الجدول التالي يوضح اختبار التوزيع الطبيعي للمقومات الشخصية بالاعتماد على اختبار كولموغوروف سمير نوف كون العينة أكثر من 50 لمحور الدراسة :

الجدول رقم ( 17 ): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمقومات الشخصية للفكر المقاولاتية

kolmogorov-Smirnova		
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	
117	0,00	المحور الاساسي: مقومات فكر المقاولاتية الشخصية
117	0,00	الفرع الاول: السمات الذاتية
117	0,00	الفرع الثاني: السمات السلوكية
117	0,00	الفرع الثالث: السمات الادارية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

فحسب بيانات الجدول: البعد الأول(المقومات الشخصية): نجد أن  $\text{sig} = 0,00$  اقل من  $0,05$  إذن متغير المقومات الشخصية للفكر المقاولاتي لا يتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعلم على الاختبارات المعلمية للعينة الأحادية المتمثل في اختبار ولككسن لاختبار الفرضية. ونفس الشيء بالنسبة للفروع السمات الذاتية، السلوكية، الإدارية.

## 2 - المقومات البيئية :

الجدول التالي يوضح اختبار التوزيع الطبيعي للمقومات البيئية للفكر المقاولاتي في المتربص بالاعتماد على اختبار كولموغوروف سميير نوف كون العينة أكثر من 50 محور الدراسة :

الجدول رقم ( 18 ): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمقومات البيئية للفكر المقاولاتي

kolmogorov-Smirnova		
درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	
117	0,00	البعد الثاني : مقومات البيئية
117	0,00	الفرع الاول : الأسرة
117	0,00	الفرع الثاني : الدين
117	0,00	الفرع الثالث : الدولة
117	0,000	الفرع الرابع : الأساتذة
117	0,001	الفرع الخامس : القسم
117	0,000	الفرع السادس : حاضنات الأعمال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول: البعد الثاني( المقومات البيئية): له مستوى دلالة  $\text{sig} = 0,20$  أكبر من  $0,05$  إذن متغير المقومات البيئية للروح المقاولاتية تتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعلم على الاختبارات المعلمية للعينة الأحادية المتمثل في اختبار ستودنت لاختبار الفرضية.

أما فروع البعد نجد أن مستوى الدلالة sig أقل من 0,05 في كل فرع (الأسرة، الدين، الدولة، الأساتذة، القسم، حاضنات الأعمال) إذن بيانات هذه الفروع لا تتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعتمد على الاختبارات اللامعلمية للعينة الأحادية في كل فرع، والاختبار المعتمد هو اختبار ولكسن لاختبار هذه الفرضيات.

### المطلب الثاني: اختبار المجموعة الأولى من الفرضيات

في هذا المطلب سوف يتم اختبار الفرضية الرئيسية لمحور الدراسة وكذا فرضيات البعدين وكذا فرضيات الفروع.

#### أولاً - اختبار الفرضية الرئيسية :

تتمثل الفرضية الرئيسية في:

(H1) الفرضية البديلة: " يمكن تطوير الروح المقاولانية للشباب المتكويين بالتكوين المهني بالوادي بالاعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية للشباب والبيئة المحيطة به. "

(H0) الفرضية الصفرية: " لا يمكن تفعيل فكر المقاولانية للشباب المتكويين بالتكوين المهني بالوادي بالاعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية للشباب والبيئة المحيطة به. "

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار ستودنت للعينة الأحادية كما تم توضيحه سابقاً،

والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (19): نتائج اختبار ستودنت للفرضية الرئيسية

اختبار ستودنت				
T	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسطات	
23,41	116	0,00	0,46	الفرضية الرئيسية

#### المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية sig = 0.00 أقل من 0,05 ومنه نرفض HO الفرضية الصفرية ونقبل الفرض البديل الذي ينص على انه يمكن تفعيل فكر المقاولانية للشباب المتكويين بالتكوين المهني بالوادي بالاعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية للشباب والبيئة المحيطة به.

#### ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

حيث تتمثل الفرضية الفرعية الثانية في:

(H1) الفرضية البديلة: " يتمتع للشباب المتكويين بالتكوين المهني بالوادي بمقومات شخصية تفعيل فكر المقاولانية لديهم. "

(H0)الفرضية الصفرية: " لا يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بمقومات شخصية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم."

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار ولككسن للعينة الأحادية كما تم توضيحه سابقا، والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 20 ): نتائج اختبار ولككسن للفرضية الفرعية الأولى

الفرضية	نوع الاختبار المتبع	مستوى المعنوية sig
الفرضية الفرعية الأولى	ولككسن	0,00

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية sig= 0.00 اقل من 0,05 ومنه نرفض H0 الفرض البديل الذي ينص على انه يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بمقومات شخصية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم.

كما تنقسم الفرضية الفرعية الأولى إلى ثلاث فرضيات وهي:

1 - H1 " يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات ذاتية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم."

H0 " لا يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات ذاتية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم."

2 - H1 : يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات السلوكية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم.

H0 : لا يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات السلوكية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم.

3 - H1 : يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات إدارية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم .

H0 : لا يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات إدارية تفعيل فكر المقاوالاتية لديهم .

ولاختبار هذه الفرضيات سوف يتم الاستعانة باختبار ولككسن للعينة الأحادية كما تم توضيحه سابقا،

والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 21 ): نتائج اختبار ولككسن لفروع الفرضية الفرعية الأولى

الفرضية	نوع الاختبار المتبع	مستوى المعنوية sig
فرضية السمات الشخصية	ولككسن	0,00
فرضية السمات السلوكية	ولككسن	0,00
فرضية السمات الادارية	ولككسن	0,00

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية  $\text{sig} = 0.00$  أقل من  $0,05$  في كل الفرضيات ومنه نرفض

$H_0$  ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه يتمتع للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بسمات ذاتية، سمات سلوكية وكذا سمات إدارية تؤهلهم لتفعيل فكر المقاوالية لديهم.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

حيث تتمثل الفرضية الفرعية الثانية في:

( $H_1$ ) الفرضية البديلة: "توجد مقومات بيئية للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالية لديهم."

( $H_0$ ) الفرضية الصفرية: "لا توجد مقومات بيئية للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالية لديهم."

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار ستودنت للعينة الأحادية كما تم توضيحه سابقاً، والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): نتائج اختبار ستودنت للفرضية الفرعية الثانية

اختبار ستودنت				
T	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسطات	
11,97	116	0,00	0,310	الثانية الفرعية الفرضية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية  $\text{sig} = 0.00$  أقل من  $0,05$  ومنه نرفض  $H_0$  الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد مقومات بيئية للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالية لديهم. كما تنقسم الفرضية الفرعية الثانية إلى ستة فروع وهي:

1-  $H_1$  تساهم اسر للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالية لديهم .

$H_0$  لا تساهم اسر للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالية لديهم.

2 -  $H_1$  يلتزم للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بالتعاليم الدينية تفعيل فكر المقاوالية لديهم.

$H_0$  لا يلتزم للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي بالتعاليم الدينية تفعيل فكر المقاوالية لديهم.

3 -  $H_1$  تساهم الدولة تفعيل فكر المقاوالية للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي.

$H_0$  لا تساهم الدولة تفعيل فكر المقاوالية للشباب المتكونين بالتكوين المهني بالوادي.

4 -  $H_1$  يساهم أساتذة التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالية لدى متربصهم.

- H0 لا يساهم أساتذة التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالتية لدى متربصيهم.
- 5 - H1 : تساهم إدارة قسم التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالتية لدى متربصيهم
- H0 لا : يساهم إدارة قسم التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالتية لدى متربصيهم.
- 6 - H1 : يريد إدارة قسم التكوين المهني بالوادي توفر حاضنات أعمال بالتكوين تفعيل فكر المقاوالتية لديهم.
- H0 لا يريد شباب قسم التكوين المهني بالوادي توفر حاضنات أعمال بالتكوين تفعيل فكر المقاوالتية لديهم.
- ولاختبار هذه الفرضيات سوف يتم الاستعانة باختبار ولككسن للعينة الأحادية كما تم توضيحه سابقا، والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (23) نتائج اختبار ولككسن لفروع الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية	نوع الاختبار المتبع	مستوى المعنوية sig	قبول الفرضية HO
فرضية مساهمة الأسرة	ولككسن	0,00	رفض
فرضية الاهتمام بالدين	ولككسن	0,00	رفض
فرضية مساهمة الدولة	ولككسن	0,00	رفض
فرضية مساهمة الأساتذة	ولككسن	0,00	رفض
فرضية إدارة قسم التكوين المهني بالوادي	ولككسن	0,00	رفض
فرضية حاضنات الأعمال	ولككسن	0,00	رفض

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

- يتبين لنا من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية  $sig = 0.00$  في كل من فرضية مساهمة الأسرة والاهتمام بالدين وكذا مساهمة الدولة وأيضا فرضية حاضنات الأعمال، أما فرضية مساهمة إدارة القسم  $sig = 0,036$  وهذا يتوافق مع درجة الموافقة المتوسطة لمساهمة القسم في دعم الروح المقاوالتية في الشباب وبهذا مستوى المعنوية في كل الفرضيات اقل من 0,05 ومنه نرفض H0 ونقبل الفرض البديل H1 في كل الفرضيات السابقة إذن:
- 1 - تساهم اسر شباب قسم التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالتية لديهم.
  - 2 - يلتزم شباب قسم التكوين المهني بالوادي بالتعاليم الدينية تفعيل فكر المقاوالتية لديهم.
  - 3 - تساهم الدولة تفعيل فكر المقاوالتية لشباب قسم التكوين المهني بالوادي.
  - 4 - يساهم أساتذة قسم التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالتية في متربصيهم.
  - 5 - تساهم إدارة قسم التكوين المهني بالوادي تفعيل فكر المقاوالتية في متربصيهم.

6 - يريد شباب قسم التكوين المهني بالوادي توفر حاضنات أعمال بالتكوين تفعيل فكر المقاولاتية لديهم.

**المطلب الثالث: اختبار الفروق:**

تتعلق المجموعة الثانية من الفرضيات بمعرفة مدى تأثير المتغيرات الديمغرافية والوظيفية على استجابات الشباب نحو محور الدراسة ، لذلك سيتم تحليل مدى وجود اختلافات جوهرية أو فروق معنوية . بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات الإحصائية التي يوفرها برنامج SPSS وفقا لنتائج اختبارات التوزيع الطبيعي التي تم القيام بها آنفا.

**أولا: اختبار فرضية الفروق لمتغير الجنس :**

تتمثل الفرضية في :

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 < \alpha \leq 0$  ) تفعيل فكر المقاولاتية في شباب التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير الجنس.

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 < \alpha \leq 0$  ) تفعيل فكر المقاولاتية في شباب التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير الجنس.

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار ستودنت لعينتين مستقلتين كما تم توضيحه سابقا، والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

**الجدول رقم ( 24 ) : نتائج اختبار ستودنت لفروق مقومات الروح المقاولاتية لمتغير الجنس**

اختبار Leven لوجود فروق في الانحرافات المعيارية		Test-t لوجود فروق معنوية في المتوسطات لمتغير الجنس				
F	مستوى الدلالة sig	T	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	فرق المتوسطات	فرق الانحراف المعياري
0,004	0,95	0,72	115	0,47	0,028	0,039

**المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS**

يتبين من الجدول أن قيمة أن  $Sig(F) = 0,95$  وهي قيمة أكبر من  $0,05$  وهذا يدل على انه التباين متجانس، وعندما نقرأ مستوى الدلالة لفروق المتوسطات نجد أن  $sig = 0,47$  وهي قيمة أكبر من  $0,05$  وهذا يدل على اننا نقبل H0 ونرفض H1 وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 > \alpha \geq 0$  ) تفعيل فكر المقاولانية في شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير الجنس.

ثانيا: اختبار فرضية الفروق لمتغير العمر :

تتمثل الفرضية في :

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 > \alpha \geq 0$  ) تفعيل فكر المقاولانية في

شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير العمر.

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 > \alpha \geq 0$  ) تفعيل فكر المقاولانية في

شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير العمر.

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار كروسكال وليز لأكثر من عينتين مستقلتين كما تم

توضيحه سابقا، والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 25 ): نتائج اختبار كروسكال وليز لفروق مقومات الفكر المقاولانية لمتغير العمر

Kruskal Wallis Test مقومات الفكر المقاولانية	
0,277	مستوى معنوية العمر sig

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن مستوى الدلالة للفروق في المتوسطات هو  $sig = 0,27$  وهي قيمة أكبر من  $0,05$

وهذا يدل على أننا نقبل H0 ونرفض H1 وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 > \alpha \geq 0$  ) لتفعيل الفكر المقاولانية في

شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير العمر.

ثالثا: اختبار فرضية الفروق لمتغير المستوى المهني :

تتمثل الفرضية في :

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 > \alpha \geq 0$  ) لتفعيل الفكر المقاولانية في

شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير المستوى المهني.

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $0,5 > \alpha \geq 0$  ) لتفعيل الفكر المقاولانية

في شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير المستوى المهني.

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار ANOVA لتباين الأحادي لأكثر من عينتين مستقلتين كما تم توضيحه سابقا، والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 26 ): نتائج اختبار ANOVA لفروق مقومات فكر المقاوالاتية لمتغير المستوى المهني

مستوى المعنوية sig	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0,000	0,270	3	0,810	بين المجموعات
	0,039	113	4,430	خارج المجموعات
		116	5,241	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن مستوى الدلالة للفروق في المتوسطات هو  $\text{sig} = 0,00$  وهي قيمة اقل من  $0,05$  وهذا يدل على أننا نرفض  $H_0$  ونقبل  $H_1$  وبالتالي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,5)$  لتفعيل فكر المقاوالاتية في شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير المستوى المهني.

رابعا: اختبار فرضية الفروق لمتغير شغل الوظيفة :

تتمثل الفرضية في:

$H_1$  : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,5)$  لتفعيل فكر المقاوالاتية في شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير شغل الوظيفة.

$H_0$  : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,5)$  لتفعيل فكر المقاوالاتية في شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير شغل الوظيفة.

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم الاستعانة باختبار ستودنت لعينتين مستقلتين كما تم توضيحه سابقا،

والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم ( 27 ) : نتائج اختبار ستودنت لفروق مقومات الروح المقاوالاتية لمتغير شغل الوظيفة

اختبار Leven لوجود فروق في الانحرافات المعيارية		Test-t لوجود فروق معنوية في المتوسطات لمتغير الجنس				
F	مستوى الدلالة sig	T	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	فرق المتوسطات	فرق الانحراف المعياري
1,258	0,264	-0,235	115	0,814	-0,011	0,049

### المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن قيمة  $\text{sig}(f)=0,264$  وهي قيمة أكبر من  $0,05$  وهذا يدل على انه التباين متجانس ، وعندما نقرأ مستوى الدلالة لفروق المتوسطات نجد أن  $\text{sig}= 0,814$  وهي قيمة أكبر من  $0,05$  وهذا يدل على أننا نقبل  $H_0$  ونرفض  $H_1$  وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0,5)$  لتفعيل فكر المقاولاتية في شباب قسم التكوين المهني بالوادي تعزى لمتغير شغل الوظيفة.

### خلاصة :

لقد تم عرض الدراسة الميدانية من خلال تحليل أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة لمجموع شباب متكونين بالتكوين المهني من أجل جمع الآراء والبيانات الخاصة بالدراسة والتي تمت معالجتها إحصائياً عن طريق برنامج spss ، حيث انطلقنا بإثبات صدق أداة الدراسة ثم باستخراج المتوسطات الحسابية التي قمنا بتحليلها فوجدنا درجات الموافقة في المحور ككل مرتفعة وذلك راجع إلى ارتفاع درجة موافقة المقومات الشخصية للشباب لكنها متوسطة في المقومات البيئية المحيطة بالشباب ، وهذه الأخيرة راجعة إلى أن كل من اسر الشباب ودعم الدولة وكذا تشجيع إدارة التكوين ذات درجات موافقة متوسطة، وبعد هذا قمنا باختبار الفرضيات التي أكدت لنا ما وجدناه في المتوسطات؛ حيث توصلنا إلى أن كل الفرضيات التي وضعناها محققة وبدرجات متفاوتة، وسيتم توضيح أهم النتائج في خاتمة الدراسة مع تقديم بعض الاقتراحات، وبعض آفاق لدراسات مستقبلية والتي يمكنها إثراء موضوع تفعيل الفكر المقاولاتية لدى شباب التكوين المهني بالوادي .

خاتمة

تعد المقاولاتية مجالاً كاملاً يعتبر فيه المقاتل والفرصة هما الأساس، فإنشاء المؤسسة كظاهرة تستوجب شخصاً مثقفاً يتصف بسمات تميزه عن غيره ووسطاً مميّزاً ابتداءً من الوسط الأسري للفرد كي يصبح مقاولاً مروراً بالقيم الدينية الراسخة فيه، كما نرى أن للدولة دوراً مهماً من خلال سن القوانين الفعالة والمشجعة، وكذا أجهزة الدعم والمرافقة لتوفير الموارد الضرورية للأشخاص المعنيين خاصة الناجحين منهم.

إضافة إلى الدور الفعال للتكوين المهني التي تشجع في تكوين وتطوير قدرات وقيم الشباب المقاولاتية، كما تقدم نماذج ناجحة في هذا الميدان، وأن الفشل ليس عيباً وإنما طريقاً للنجاح، كما يأتي دور الإعلام؛ من خلال تقديم النماذج الناجحة محلياً ووطنياً وعالمياً، وكذا تثقيف فئات المجتمع سواء الأسر أو حتى الشباب المتكويين، وأخيراً دور حاضنات الأعمال في التكوين المهني؛ من خلال التوجيه، التشجيع، والاعتناء ببعض الشباب المبتكرين.

من خلال دراستنا توصلنا إلى مجموعة من النتائج التالية:

- أن الشباب يمتلكون المقومات التي تفعل فكر المقاولاتية فيهم .
- أن الشباب بصفة عامة يملكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تدل على وجود إرادة للشباب على إنشاء مشاريع خاصة بهم.
- أنه توجد دوافع محيطة بالشباب تشجعهم ولكن ليست بالمستوى المطلوب وذلك يرجع إلى:
  - 1- عدم كفاية التشجيع من طرف أسر الشباب .
  - 2- رغبة الشباب في توفير حاضنات أعمال بالتكوين المهني.
  - 3- أن الشباب لا يحبذون القيام بالمشاريع المعارضة للتعاليم الدينية .
  - 4- ضعف المبادرات الخاصة بالمقاولاتية من طرف التكوين المهني .
  - 5- تدني مستوى التحفيز من طرف الدولة للشباب على إنشاء المشاريع الصغيرة .
  - 6- افتقار القسم للتعليم المقاولاتي المعتمد على الاستراتيجيات المناسبة له، بالرغم من وجود دعم من طرف الأساتذة للشباب على إنشاء المشاريع الصغيرة .

# قائمة المراجع

## الكتب بالعربية :

1. أحمد عادل راشد . مذكرات في إدارة الأفراد . لبنان : دار النهضة العربية ، 1972 .
2. اريس ، وفاء . نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة . عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2016 .
3. بوخمخ ، عبد الفتاح . تسيير الموارد البشرية . الجزائر : دار الهدى ، 2011 .
4. بوفلجة ، غياث . مبادئ التسيير البشري . الجزائر : دار غرب ، 2000 .
5. حاروش ، نور الدين . إدارة الموارد البشرية . الجزائر : دار الأمة ، 2011 .
6. الحسيني ، فلاح حسن . إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز . عمان ، دار الشروق : 2006
7. خيرى خليل الجملي . التنمية الإدارية الاجتماعية . مصر : المكتب الجامعي الحديث ، 1998 .
8. السعيد ، مبروك إبراهيم . تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات . مصر ، الدار المصرية ، 2004 .
9. صايبي ، صندرة . سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة . قسنطينة : دار المقاولية، 2008 .
10. الصيرفي ، مُجّد عبد الفتاح . البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين، الاردن : دار وائل للنشر، 2008 .
11. عبد الغفار ، حنفي . السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد. القاهرة : دار الجامعة المصرية ، 1992 .
12. عبيدات ، مُجّد وآخرون، منهجية البحث العلمي . عمان : دار وائل للنشر ، 1999 .
13. علي السلمي . إدارة الأفراد و كفاءات إنتاجية . مصر : دار مكتبتني ، 1999 .
14. عمر ، الوصفي عقيلي . إدارة الموارد البشرية المعاصرة . مصر : دار وائل للنشر، 2008 ،
15. ماهر ، أحمد . إدارة الموارد البشرية . الإسكندرية : مركز تنمية مركزية ، 1998 .
16. محفوظ ، جودة . التحليل الاحصائي الاساسي باستخدام spss . عمان : دار وائل للنشر، 2008 .
17. منور ، اوسرير، بوعافية، رشيد . أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية وادارة الاعمال. الجزائر: المكتبة الجزائرية بوداود ، 2010 .

## مجلات :

1. بركات ، أبو النور: التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في الجزائر . جامعة الجزائر : المجلة العملية للاقتصاد والإدارة، ع1، 1994 .
2. بن عزة مُجّد : دعم روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين : جامعة ورقلة : مجلة الحكمة لدراسات الإقتصادية ، ع 42 ، 2004 .

3. لفقير ، حمزة . دور التكوين في دعم الروح المقاوماتية لدى الافراد . جامعة برج بوعرييج: مجلة الاقتصاد الجديد ، ع12 ، مج 01 ، 2015 .

### الملتقات :

1. بوشنانه أحمد، بوسهمين أحمد ، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر ، مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية ، جامعة الشلف ، يومي (17-18) أبريل 2006.
2. خدري توفيق، حسين بن الطاهر المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة الوادي 05-06 / ماي 2013 .

### مذكرات

1. سلامي منيرة . التوجه المقاوماتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2007 .
2. شلوف فريدة ، المرأة المقاولة في الجزائر ، دراسة مقدمة نيل ش هادة الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية . الجزائر : جامعة الجزائر ، 2008 .
3. صليحة حقيقي، دور الإبداع و الابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الندوة الدولية حول المقاولة و الإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة : الجزائر، 2007 .
4. طاطاي ، كمال . دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات رسالة ماجستير . الجزائر : جامعة الجزائر ، 2002 .
5. لونيبي ، ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاوماتية في الجزائر ، لنيل ش هادة الماجستير، الجزائر : جامعة الجزائر 2 ، 2014 .

### محاضرات :

1. حمداوي ، وسيلة. محاضرة : إدارة الموارد البشرية . جامعة قالمة ، 2004 .
2. خدري ، توفيق. عماري ، علي . محاضرة : المقاوماتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : جامعة خنشلة ، 2009 .

3. قادري ، انفال . محاضرة دور التكوين في تفعيل التوجه المقاوالاتي لدى خرجي الجامعات، جامعة ورقلة، سنة 2014 .

### الجرائد :

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، مرسوم تنفيذي رقم 11-333 مؤرخ في 2011/09/19 و المتضمن  
كيفية إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، العدد 52.

### المراجع بالفرنسية :

1. Alain Fayolle, Introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, Paris, 2005 .
2. Azzedine Tounés, L'intention entrepreneuriale, thèse doctorat, faculté de droit, des SC économiques
3. Brahim Allali, Vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc,2000 .
4. E-mail –Michel Hernandez, L'entrepreneuriat : approche théorique Edition l'Harmattan ,Paris, 2001.
5. et de gestion, université de Rouen, France, 2003 .
6. <http://www.ansej.org.dz/GenerateurAr.aspx?PageGenerer=ANSEJenBrefar> . 10/01/ 2018 . 9:30 .
7. Isabelle Djanou, L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, revue française de gestion, vol 28, n 138, avril/juin 2002 .
8. Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, Entrepreneuriat et développement économique, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005 .
9. Lionel Gastine, L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon, le centre ressources prospectives du grand Lyon , [http://www.millenaire3.com/uploads/tx\\_reesm3/Gastine\\_entrepreneuriat.pdf](http://www.millenaire3.com/uploads/tx_reesm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf) : (2017/10/07).
10. Michel Adam, Réinventer l'entrepreneuriat :pour soi ,pour nous ,pour eux ,edition l'Harmattan ,Paris, 2009 .
11. Robert Wtterwulghe, La PME une entreprise humaine, De Boeck Université, Paris, 1998 .
12. Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, La légende de l'entrepreneur, Edition la découverte & Syros, Paris, 1999 .



الملاحق

الملحق رقم (01) :

قائمة الأساتذة المحكمين :

الرتبة	الأستاذ
أستاذ بجامعة سوق أهراس	جوادي عصام
أستاذ بجامعة عباس لغرور خنشلة	جرمان ربيعي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

-قسم علوم التسيير-

-

الموضوع: إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أخي الطالب أختي الطالبة

في إطار القيام بد ا رسة إستكمالية لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر في علوم التسيير،

تخصص؛ إدارة أعمال والتي يتمحور موضوعها حول " دور قطاع التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي

لدى الشباب دراسة ميدانية بالتكوين المهني بولاية الوادي ". .

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف هذه

الدراسة، لذا يرجى منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بدقة وموضوعية.

وفي الأخير تقبلوا مني كل الاحترام والتقدير وجزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه

الدراسة.

تحت اشراف الأستاذ:

- د . مسعودي زكريا .

✓ من إعداد الطلاب :

✓ بالعبيدي محمد الكبير .

✓ جميل عيسى .

✓ زغب منير .

السنة الجامعية : 2017- 2018 .

القسم الاول :البيانات الشخصية

ضع علامة (x) في الخانة التي تراها مناسبة

1- الجنس:

- ذكر -  
 أنثى -

2- العمر:

- من 14 سنة إلى 16 سنة -  
 من 17 سنة إلى 19 سنة -  
 من 20 سنة فأكثر -

3- المستوى المهني:

- السنة أولى -  
 السنة الثانية -  
 السنة الثالثة -

4- أشغل وظيفة:

- نعم -  
 لا -

القسم الثاني :أنت الشاب (ة)الذي:

الرقم	الفقرات			
		موافق	محايد	غير موافق
<b>البعد الأول :المقومات الشخصية</b>				
<b>الفرع الأول : السمات الذاتية</b>				
1	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك			
2	تتحمل المسؤولية الكاملة للعمل الخاص بك .			
3	تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة			
4	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك			
5	تثق في نفسك وفي قدراتك			
6	تخطط لعملك قبل البدء فيه			
7	تضع أهدافا واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به			
8	متفائل رغم العوائق المحيطة بك			
<b>الفرع الثاني :السمات السلوكية</b>				
9	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية			
10	تمتلك لغة الحوار البناء مع أساتذتك وزملائك			
11	تشعر بالضيق عند ضياع الوقت			
12	تستطيع عادة حل المشكلات التي تواجهك			
13	تستشير من حولك في الأعمال الموكلة اليك			
<b>الفرع الثالث :السمات الإدارية</b>				
14	تستغل الوقت بكفاءة			
15	تبدأ بجمع أكبر عدد من المعلومات قبل البدء بالعمل			
16	تدقق في المعلومات وتفسرها بحثا عن فرصة لتحقيق النجاح في العمل			
17	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة			
18	تقدم دائما أفكارا جديدة لتحسين عملك			
19	تبادر بتوفير أحسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك			

			الرقم	الفقرات
غير موافق	محايد	موافق		
			<b>المقومات البيئية</b>	
			الأسرة	
			21	تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك
			22	تحف زك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك .
			23	يوجد بعائلتك من يدير مشروعاً خاصاً به
			الدين	
			24	تتمسك بالتعاليم الدينية
			25	تعتبر القروض الربوية حاجزاً أمام إنشاء مؤسستك
			الدولة	
			26	تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المشاريع الصغيرة
			27	محفزة على إنشاء المشاريع الدولة طرف من أجهزة تعرف
			28	تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع
			29	تعتبر تقديم الضمانات عند الاقتراض حاجزاً أمام إنشاء مؤسستك
			الأساتذة	
			30	يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والابتكار لإنشاء المشاريع
			31	يوجد أساتذة متخصصين بتسيير وإنشاء المؤسسات
			32	تدرس مقاييس مشجعة على إنشاء وتسيير مؤسسة
			33	يعتمد الأساتذة على الوسائط المعلوماتية المختلفة لتدعيم المعارف حول إنشاء المشاريع

			34	يدعم الأساتذة محاضراتهم بتقديم قصص حياة لمؤسسي مشاريع ناجحة
			35	تسيير مقاييس في تقديم البحوث أسلوب على الأساتذة يعتمد وإنشاء المؤسسات
			36	تدرس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع للتمرن على تسيير المؤسسة
				إدارة التكوين المهني
			37	تقام ملتقيات بالتكوين المهني تحت الشباب على إمكانية إنشاء مؤسسة
			38	تقام ندوات بين أصحاب المشاريع والشباب لاستفادة من خبرتهم
			39	تنظم التكوين المهني بزيارات إلى أصحاب المشاريع في مؤسساتهم لتطبيق ما تم تدريسه فيما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة
			40	تقوم التكوين المهني بتكريم الشباب المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء مشروع خاص بهم
				حاضنات الأعمال
			41	تريد وجود هيئات استشارية بالتكوين المهني تحتضن الشباب كي يكون صاحب مشروع فعلا
			42	تقترح وجود أماكن بالتكوين المهني تقدم أفكار للشباب حول إنشاء المشاريع

## الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني و المقاولاتية والأساليب التي قامت بها الدولة الجزائرية في سبيل دعم الشباب في إطار المقاولاتية التي من شأنها تقوم بتفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب المتكون لتوجيه سلوكه نحو إنشاء المشاريع الصغيرة عند التخرج.

حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يخدم الجانب النظري للدراسة، وعلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي، كما تم اختيار عينة من شباب التكوين المهني بالوادي ، مكونة من 117 شاب و شابة متكون، وتم تحليل الاستبيان إحصائيا بالاعتماد على برنامج **spss(22)** .

وكانت أهم النتائج المتوصل إليها أنه يمكن تفعيل فكر المقاولاتية لدى شباب التكوين المهني بالوادي بالاعتماد على مقومات شخصية وأخرى بيئية محيطة بالشباب، وهذا يستدعي ضرورة التعديل والدعم في مختلف المقومات سواء الشخصية المتعلقة بالشباب أو تلك البيئية المحيطة به.

## Summary

The study aims to identify the most important concepts related to vocational and organizational training and the methods used by the Algerian state to support young people in the framework of entrepreneurship, which will activate the entrepreneurial thinking among young people formed to guide his behavior towards the establishment of small projects upon graduation.

Where the descriptive descriptive approach that serves the theoretical side of the study was used, and on a study In addition, a sample of the vocational training youth in the valley was selected, consisting of 117 young men and women. The questionnaire was analyzed statistically using 22 spss programs.

The most important findings were that it is possible to activate the idea of entrepreneurship in the youth of vocational training in the valley based on personal and environmental factors surrounding the youth. This requires the need for amendment and support in the various components, both personal and youth related to the surrounding environment.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني - المقاولاتية، الشباب .

تم بحمد الله