

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

الموضوع:

الأسباب النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

"بعض الحالات من ولاية بجاية"

أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم

الإشراف :

أ. د بوسنه محمود

إعداد الباحث:

مزنياني طاهر

السنة الجامعية: 2017/2018

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

الموضوع:

الأسباب النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

"بعض الحالات من ولاية بجاية"

أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم

الإشراف :

أ. د بوسنه محمود

إعداد الباحث:

مزياي طاهر

السنة الجامعية: 2017/2018

ملخص:

نظرا للإقبال الكبير للشباب الجزائري على ميدان المقاولاتية وما أسفر عن ذلك من نتائج إيجابية وأخرى سلبية على المسار المهني لهؤلاء المقاولين، أصبح أمر دراسة وفهم ما يحدث في الواقع أمرا مطلوباً. ففي الوقت الذي تمكن فيه العديد من المقاولين من تحقيق نتائج إيجابية في نشاطهم المقاولاتي، لم يتمكن البعض الآخر من ذلك رغم نشاطهم في نفس المحيط الاقتصادي، حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توقفت نهائياً عن النشاط نهاية سنة 2016: 34.471 مؤسسة، هذا بالإضافة إلى العديد من المؤسسات التي تواجه صعوبات من شأنها أن تحول دون استمرار بقائها في سوق العمل. لذلك عملنا على أنجزنا هذه الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن المحددات النفسية والمعرفية التي من شأنها أن تؤثر على تحديد مسار المقاولين للنجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف المسطرة. ويعتبر هذا البحث دراسة وصفية أجريت على عينة عشوائية تتكون من 40 مقاول ينشطون في مختلف القطاعات على مستوى ولاية بجاية.

اعتمدنا في هذا البحث على مقياس بروفيل المقاول الذي صممه كل من (إيفون قاس و ماري بيير ترامبلاي، Yvon Gasse, Maripier Tremblay, 2004)، في إطار دراسة أصبحت تعتبر مرجعية في هذا الموضوع، وهذا لمساهمتها الواضحة في إبراز أهمية الجوانب النفسية والمعرفية في نشاط المقاولين. وبالإضافة إلى ذلك، قمنا بتصميم استبيان خاص بالمتغيرات الأساسية لمتغيرات البحث.

بين تحليل النتائج أن نجاح أو فشل أفراد العينة، يتأثر بقوة دافعتهم للانجاز، والتي تتأثر ببعض الخصائص النفسية والمعرفية للمقاولين، كما بينت أهمية القدرات التي يتمتع بها المقاولون في تمكينهم من تحقيق النجاح من عدمه. بالإضافة إلى ذلك، فقد بينت النتائج أن اتجاه المقاول نحو الحظ والعمل والزمن تعتبر هي الأخرى محددات لتحقيق النجاح من عدمه. ومن الواضح أن هذه النتائج المتحصل عليها تستدعي دراسات أخرى أوسع حتى يمكن تعميم النتائج.

الكلمات الدالة:

محددات نفسية ومعرفية، نجاح، فشل، مقاول، مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

Les déterminants cognitifs et conatifs de la réussite ou l'échec des entrepreneurs des petites et moyennes entreprises en Algérie, cas de la Wilaya de Béjaia.

Résumé :

Suite aux résultats atteints par la stratégie que l'Etat Algériens à mis en place, et qui consiste à l'encouragement et le financement des jeunes porteurs de projets à la création des petites et moyennes entreprises dans tous les secteurs d'activité économiques, plus d'un million de PME ont été créés au niveau du territoire national. Dans la majorité ont pu réaliser des résultats satisfaisants. Mais dans le même contexte socio-économique, un nombre important d'entrepreneurs, qui dépasse 34.000, étaient dans l'obligation de mettre fin aux activités de leurs entreprises. Cette réalité nous a motivé à faire une recherche scientifique dans l'objectif de déterminer les facteurs cognitifs et conatifs de la réussite ou l'échec des entrepreneurs des PME en Algérie.

Pour la mise en œuvre de cette recherche, un modèle théorique qui répond aux objectifs de notre recherche a été choisi, il s'agit du modèle élaboré par (Gasse, Maripier Tremblay, 2004). Nous avons mené une enquête sur un échantillon aléatoire de 40 Entrepreneurs qui activent au niveau de la wilaya de Béjaia. On a utilisé le test de profil de l'entrepreneur et un questionnaire.

Le dépouillement des résultats a montré un degré élevé de motivation et des aptitudes cognitifs et conatif en faveur des entrepreneurs ayant réussi dans leurs activités entrepreneuriales, comparativement aux entrepreneurs ayant échoué. L'enquête a démontré également un écart significatif entre deux catégories d'entrepreneurs dans leurs attitudes envers le travail, temps et la chance en faveur aussi des entrepreneurs ayant réussi.

Mots clés :

Déterminants cognitifs et conatifs, réussite, échec, Entrepreneurs, Petites et moyennes entreprises.

كلمة شكر

بداية أتوجه بالشكر والتقدير للأستاذ الدكتور بوسنة محمود الذي أشرف على هذا البحث العلمي، والذي ساهم بشكل فعال في تكويني خلال المراحل السابقة قبل التدرج وبعدها، حيث كان دائم السعي وراء دفعي لتقديم بحث علمي راقى يشرفه الجامعة الجزائرية.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للأستاذة باتيستلي (Adalgisa BATTISTELLI) على مساهمتها الفعالة في إثراء هذا البحث من خلال توجيهاتها ومن خلال دعوتها لي لإنجاز تربص على مستوى فرقة البحث في علم النفس العمل والتنظيم بمخبر علم النفس بجامعة بوردو الفرنسية. فيكم تجربتها الكبيرة في ميدان علم النفس المقاولاتية ، كانت توجيهاتها نابغة عن خبرة طويلة في الميدان.

كما أتوجه بالشكر والتقدير لجميع الأساتذة والباحثين والزملاء بالجزائر وبمختلف دول العالم الذين ساهموا بشكل مباشر أو غير مباشر في إتمام هذا العمل. ولا يفوتني أن أقدم الشكر والتقدير للعائلة الكريمة على الدعم المادي والمعنوي الذي حظيت به خلال كل مراحل إنجاز هذا العمل.

"مزياني طاهر"

إهداء

أهدي هذا العمل العلمي إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وإلى كل أفراد العائلة الكريمة، وإلى عائلة الباحثين من مختلف دول العالم ومن مختلف التخصصات. كما أهدي هذا البحث إلى المقاولين بالجزائر وخارج الجزائر، وإلى كل المهتمين بطوير ميدان المقاولاتية .

مزياني طاهر

محتويات البحث

الصفحة

ملخص البحث

كلمة شكر

الإهداء

01 مقدمة

القسم النظري

الفصل الأول: مدخل إلى البحث:

07 - تمهيد

07 1 - أهمية البحث

08 2 - الإطار النظري للبحث

12 3- الإشكالية والدراسات السابقة

18 - مناقشة

الفصل الثاني: المقاولاتية، المقاربات، النجاح والفشل

20 - تمهيد

21 1- مفاهيم أساسية

22 1-1- المقاول

24 1-2- المقاولاتية

27 1-3- تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

27 1-4- تعريف المؤسسة المجهريّة

28 1-5- التعريف الإجرائي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

29 1-6- النجاح المقاولاتي

29 1-7- الفشل المقاولاتي

29 2- المقاربات التي تناولت المقاول والمقاولاتية

34 3- نية المقاولاتية

35	4- الأسباب المحفزة على المقاولاتية.....
36	5- مراحل المقاولاتية.....
37	6- الأسباب المؤدية إلى نجاح أو فشل المشاريع الصغيرة والمتوسطة.....
44	7- مكونات مهنة المقاول.....
46	8- العوامل المؤثرة على القرار المقاولاتي.....
48	9- كيفية تعليم مهارات المقاولاتية.....
49	10- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر.....
54	11- أجهزة المراقبة والدعم في الجزائر.....
65	- مناقشة.....

الفصل الثالث: الخصائص النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مشاريع المقاولاتية

67	- تمهيد.....
69	1- المحددات النفسية.....
69	1-1- الدافعية: تعريف.....
70	1-1-1- نظريات الدافعية والتنظيم.....
73	1-1-2- النظرية التقليدية والنظرية الحديثة لماك جريجر.....
74	2-1- الدوافع للقيادة.....
76	3-1- التأليف بين الدوافع.....
77	4-1- أساليب التعلم.....
78	2- الاتجاهات.....
78	1-2- معنى الاتجاه.....
79	2-2- طبيعة الاتجاهات.....
80	3-2- تكوين الاتجاهات النفسية والاجتماعية.....
80	4-2- مكونات الاتجاهات.....
81	5-2- تغير الاتجاهات.....
82	6-2- الفرق بين الاتجاهات والميول.....
82	7-2- تنمية السلوك والاتجاهات.....

83	2- المحددات المعرفية.....
83	2-1- التفكير: تعريف.....
84	2-1-1- أنماط التفكير.....
86	2-1-2- مفهوم التفكير الابتكاري.....
87	2-1-3- العوامل التي تساعد على التفكير الابتكاري.....
88	2-1-4- مراحل عملية التفكير الابتكاري.....
91	2-2- الذكاء.....
91	2-2-1- المفهوم البيولوجي والفسولوجي للذكاء.....
91	2-2-2- المفهوم الاجتماعي للذكاء.....
91	2-2-3- المفهوم النفسي للذكاء.....
93	2-2-4- الذكاء والمهنة.....
94	2-3- لإبداع.....
94	2-3-1- الإبداع بوصفه علمية.....
94	2-3-2- الإبداع قدرة عقلية.....
96	2-3-3- النشاط الإبداعي.....
99	2-3-4- استراتيجيات تدريس الإبداع.....
99	2-3-5- تشجيع جهود الإبداع والابتكار.....
99	2-4- القرارات.....
99	2-4-1- عملية اتخاذ القرارات.....
101	2-4-2- أهمية اتخاذ القرارات.....
103	2-4-3- اتخاذ القرارات الفردية.....
109	2-4-4- اتخاذ القرارات الجماعية.....
112	2-4-5- العوامل المؤثرة على الإنسان أثناء اتخاذ القرارات.....
116	-مناقشة.....

القسم التطبيقي:

الفصل الرابع: منهجية البحث

119	تمهيد.....
119	1- أهداف البحث.....
120	2- فرضيات البحث.....
124	3- الدراسة الاستطلاعية.....
126	4- منهج البحث المعتمد.....
127	5- أدوات البحث.....
131	6- عينة البحث.....
135	7- أدوات تحليل النتائج.....
136	8- حدود البحث.....
137	-مناقشة.....

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

139	تمهيد.....
140	1- الجزء الأول: معلومات أساسية حول المقاولين.....
140	1- الخبرة المهنية قبل إنشاء المقاوله.....
142	2-الخبرة في المقاوله.....
145	3- قطاع الاستثمار.....
152	4- أسباب الولوج في ميدان المقاولاتية.....
157	5- تقييم المقاولين لوضعية مقاولاتهم حاليا.....
164	6- الصعوبات التي يواجهها المقاولون في الميدان.....

177	II- الجزء الثاني: العوامل النفسية والمعرفية للمقاولين الموجودين في وضعية نجاح في مقابل المقاولين الموجودين في وضعية فشل.....
177	1- البروفيل العام للمقاولين.....
184	2- مقارنات بين بروفيل المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.....
185	1-2- مقارنة نتائج محور الدافعية بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.....
187	1-1-2- بعد قوة التأثير لتحقيق النجاح.....
189	2-1-2- بعد القدرة على التحكم والرقابة.....
192	3-1-2- بعد التحدي والطموح.....
195	4-1-2- بعد الاستقلالية والحرية.....
198	2-2- مقارنة نتائج محور القدرات بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.....
201	1-2-2- بعد المثابرة والعزيمة.....
203	2-2-2- بعد الثقة بالنفس والحماسة.....
205	3-2-2- بعد التسامح والاجتهاد.....
207	4-2-2- بعد التصور والإبداع.....
211	3-2- مقارنة نتائج محور الاتجاهات بين الموجودين في وضعية نجاح والموجودين في وضعية فشل.....
213	1-3-2- الاتجاه نحو الحظ لدى المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.....
218	2-3-2- الاتجاه نحو العمل ونحو عامل الزمن لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل.....

220	3- مقارنات المقاولين حسب الخبرة المهنية قبل وبعد إنشاء المقاولة ووفق حالة المقاولة.....
220	3_1_ الخبرة المهنية قبل المقاولة.....
222	3-2- الخبرة المهنية بعد المقاولة.....
225	4- مناقشة النتائج.....
233	- الخاتمة.....
236	- الاقتراحات.....
	- المراجع
	- الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.	الفرق بين المقاربة الوصفية والمقاربة السلوكية	33
2.	مراحل المقاولاتية	36
3.	مكونات مهنة المقاو	44
4.	مراحل عملية تلقين مهارات المقاولاتية	48
5.	تصنيف المقاولات في الجزائر	52
6.	مقارنة بين التفكير الابتكاري والتحليلي	84
7.	يتضمن القدرات العقلية التي يتكون منها الإبداع	97
8.	عدد مشاريع المقاولاتية الممولة من طرف الهيئات المعنية بولاية بجاية	125
9.	نتائج حساب الاتساق الداخلي (معامل الفا) لكل المقياس	129
10.	النتائج الاحصائية لمحور الدافعية	130
11.	النتائج الاحصائية لمحور القدرات	130
12.	النتائج الاحصائية لمحور الاتجاهات	131
13.	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	132
14.	توزيع أفراد العينة وفق المستوى التعليمي والتكويني	134
15.	توزيع أفراد العينة وفق سنة إنشاء المقاولة	142
16.	توزيع أفراد العينة حسب القطاع الذي ينشطون فيه	145
17.	توزيع أفراد العينة وفق سبب إنشاء مقاولاتهم	152
18.	تقييم أفراد العينة لنشاط مقاولاتهم	158
19.	تقاطع توزيع أفراد العينة حسب قطاع النشاط و حسب تقييم نشاط مقاولاتهم	162
20.	توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات التي يواجهونها في الميدان	165
21.	النتائج الكلية المتحصل عليها لمقياس بروفيل المقاو	177
22.	مصفوفة العلاقات الارتباطية بين أبعاد المقياس	183
23.	مقارنة نتائج محور الدافعية وأبعادها بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.	186
24.	يمثل مقارنة نتائج محور القدرات وأبعادها بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.	199

212	نتائج محور الاتجاهات للمقاولين للموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.	25.
220	مقارنة أفراد العينة حسب الخبرة المهنية قبل المقابلة وحسب وضعية المقابلة	26.
222	مقارنة أفراد العينة حسب الخبرة المهنية بعد المقابلة وحسب وضعية المقابلة	27.

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
11	نموذج Y. Gasse, M. Tremblay, 2004	1.
47	العوامل المؤثرة في القرار المقاولاتي حسب "Cooper"	2.
79	تطرف الاتجاه	3.
88	مراحل عملية التفكير الابتكاري	4.
133	رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	5.
135	رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة وفق مستواهم التعليمي والتكويني	6.
143	رسم بياني يظهر توزيع أفراد العينة وفق سنة إنشاء المقابلة	7.
146	رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة حسب القطاع الذي ينشطون فيه	8.
152	رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة وفق سبب إنشاء مقاولاتهم	9.
158	رسم بياني يوضح تقييم أفراد العينة لنشاط مقاولاتهم	10.
165	رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة وفق الصعوبات التي يواجهونها في الميدان	11.

مقدمة

-مقدمة:

انطلاقاً من واقع يميزه إقبال أكثر من مليون من شباب جزائري على ميدان المقاولاتية، نتيجة لمختلف صيغ الدعم المالي التي وضعتها الدولة، لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة من طرف الشباب الحاملين لأفكار استثمارية، في مختلف القطاعات الاقتصادية. بات من الضروري إجراء دراسات معمقة على هذه الفئة من مختلف الجوانب النفسية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية... للإلمام بمختلف الجوانب التي تضمن تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية المتمثلة في خلق الثروة بتنويع الاقتصاد الوطني وامتصاص البطالة وضمان مستقبل مهني يليق بطموحات شريحة هامة من المجتمع، في ظل التحديات التي يشهدها الاقتصاد الوطني، خصوصاً بعد التراجع الكبير الذي شهده سعر المحروقات في الآونة الأخيرة.

أمام هذه الحتمية التي فرضها المنطق الاقتصادي والواقع الاجتماعي، جاء تحول الدولة الجزائرية كغيرها من دول العالم بتوجيه اقتصادها نحو الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتميز بمرونتها وبقدرتها على امتصاص الأزمات الاقتصادية، كبديل استراتيجي فعال عوض المؤسسات الكبرى التي كانت ركيزة الاقتصاد الوطني إلى جانب عائدات النفط سابقاً. خاصة وأن هذه الاستراتيجية السابقة بينت محدوديتها وعدم قدرتها على تحقيق الأهداف المسطرة. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لديها القدرة على توفير الثروة وتوفير العديد من مناصب الشغل المباشرة وغير المباشرة مما يؤدي إلى تقليص نسبة البطالة، وبالتالي المساهمة في تحقيق الطلبات الاجتماعية والمهنية خاصة لدى فئة الشباب.

ففكرة تشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات اقتصادية تمنح لهم فرصة الحصول على منصب شغل لأنفسهم ولغيرهم من الشباب، حيث أصبحت الآن مسؤولية توفير مناصب الشغل مشتركة بعدما كانت ملقاة على عاتق الدولة في السابق. فكل حامل لمشروع استثماري مطالب بتوفير منصبين للشغل على الأقل مما يعني أن عدد المناصب التي يمكن توفيرها يساوي على الأقل ضعف عدد المشاريع الاستثمارية التي يتم تجسيدها في الميدان، مع ورود احتمال كبير لتزايد هذا العدد مستقبلا، إضافة إلى المناصب غير المباشرة التي يمكن أن يوفرها مثل هذه النشاطات الاقتصادية.

ساهمت هذه الاستراتيجية الجديدة التي اعتمدتها الدولة في تشجيع الشباب عبر جميع ولايات الوطن، ومن جميع المستويات التعليمية، ومن مختلف الفئات العمرية، ومن كلا الجنسين، إلى استغلال الفرص الاستثمارية الناجمة عن مختلف البرامج التنموية التي خصصت لها الدولة ميزانيات معتبرة قصد تنمية الاقتصاد الوطني وتنويعه، بعدما كان يركز أساسا على المحروقات. ومن أجل ذلك اعتمدت الدولة على الاستثمار في العنصر البشري والاستفادة من كل الطاقات الشبابية الطامحة إلى الحصول على مناصب شغل باستغلال الفرص الاستثمارية المتاحة وابتكار أفكار جديدة للولوج في عالم المقاولاتية، حيث تم تدعيم هذا المسعى بوضع الأطر القانونية التي تحدد وتنظم نشاط هذه المقاولات، وتمكينها من التموقع في الساحة الاقتصادية ومزاولة نشاطها، بغض النظر عن حجمها. وقد استطاعت العديد من المقاولات أن تحقق نتائج إيجابية في الميدان

بعد تحديد مجال نشاطها ومباشرة العمل في الميدان أو بحصولها على صفقات إنجاز المشاريع في إطار المناولة خاصة تلك التي تنشط في قطاع البناء وقطاع الأشغال العمومية .

أسفرت هذه الاستراتيجية عن تجسيد عدة مشاريع تنموية وهياكل قاعدية كشق وتوسع شبكة الطرقات وتشبيد الموانئ واستحداث مناطق صناعية جديدة وتخصيص عدة أوعية عقارية للنشاط الزراعي والري في مختلف أرجاء الوطن، إضافة إلى تخصيص عدة أوعية عقارية للتوسع العمراني بهدف القضاء على أزمة السكن... هذه الحركية التي عرفت الجزائر في الآونة الأخيرة وفرت ولا تزال توفر الكثير من فرص الاستثمار مست حتى القطاعات الاستراتيجية كقطاع الطاقة بالاستثمار في الطاقات المتجددة واستحداث مجالات لم تكن معروفة من قبل كالاقتصاد الأخضر الذي هو نموذج للتنمية الاقتصادية على أساس التنمية المستدامة، والذي يهدف إلى معالجة العلاقات المتبادلة بين الاقتصاد والإنسان والنظام البيئي الطبيعي. فهذه المجالات التي لم تكن معروفة من قبل، تتطلب عناية خاصة لاستقطاب المستثمرين الشباب لإطلاعهم على حجم الفرص الاستثمارية التي توفرها هذه القطاعات مع التأكيد على دورها في التنمية المستدامة. كما تفتح هذه القطاعات المجال أمام الشباب لابتكار أفكار وتقنيات جديدة وورشات للعمل بالتنسيق مع مختلف المتعاملين والفاعلين في الميدان.

فواقع نشاط المقاولاتية كغيره من النشاطات، يتطلب توفر العديد من الشروط لتحقيق النجاح، بداية من الموارد المالية إلى الموارد البشرية، ونشير هنا إلى شخص المقاول باعتباره صاحب المقولة وبالتالي يتحمل المسؤولية الكاملة عن سلوكه كمقاول وهذا يعتبر جانبا أساسيا في

هذه الدراسة حيث تكشف عن بعض المتغيرات النفسية والمعرفية، التي من المفروض أن يتمتع بها المقاول ويعمل على تنميتها، حتى يتمكن من ممارسة مهامه على أكمل وجه من نسج علاقات مهنية مع العمال والمتعاملين الاقتصاديين، والمحيط الذي يشتغل فيه، إضافة إلى العلاقات التي يفرضها محيطه العائلي. فهو مطالب بالتعامل بشكل صحيح مع كل هذه الأطراف لأطول مدة زمنية ممكنة، لأن استمرارية نشاطه كمقاول تتوقف على قدرته على التوفيق فيما بين هذه العناصر. لهذا وجدنا أنه من المهم إجراء دراسة حول المحددات النفسية والمعرفية التي تؤثر في نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، حيث أجرينا هذه الدراسة على عينة من المقاولين الذين ينشطون على مستوى ولاية بجاية. ومن أجل ذلك قسمنا هذه الدراسة إلى قسمين ، شمل القسم الأول الخاص بالإطار النظري للدراسة ثلاثة فصول، حيث جاء الفصل الأول كمدخل للدراسة عرضنا فيه أهمية الدراسة وإطارها النظري، بعدها ناقشنا الاشكالية العامة، ثم قدمنا فصلا كاملا تطرقنا فيه إلى مختلف العناصر المرتبطة بالمقاولاتية بشكل عام وعن المقاولاتية بالجزائر. كما خصصنا الفصل الثالث إلى المحددات النفسية والمعرفية التي يُعتمد عليها بشكل أساسي في مختلف العمليات المرتبطة بالتسيير والتخطيط والاتصال...في ميدان العمل. أما القسم الثاني من الدراسة فقد تطرقنا فيه إلى الدراسة الميدانية، أين عرضنا في الفصل الأول منهجية البحث والخطوات التي تم الاعتماد عليها لجمع وتحليل البيانات. وفي الفصل الثاني فقد خصصناه لعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها مع تحليلها ومناقشتها.

القسم النظري للبحث

الفصل الأول: مدخل إلى البحث.

تمهيد.

1 - أهمية البحث.

2 - الإطار النظري للبحث

3 - الإشكالية العامة والدراسات السابقة.

_ مناقشة

- تمهيد:

نشرع فيما يلي في تقديم عناصر الفصل الأول والذي نعتبره مدخلا للبحث، حيث نستله بتحديد أهمية البحث من الناحية العملية للمهتمين بالمقاولاتية بشكل عام، يليه الإطار النظري للبحث، حيث أن لهذا الموضوع عدة أطر نظرية تم وضعها من قبل مختصين من قبل، ثم نقدم الإشكالية العامة لهذا الموضوع في الجزائر مع ذكر أهم الدراسات السابقة.

1- أهمية البحث :

للبحث أهمية عملية يتمثل في تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لدى المقاولين بصفة عامة والمقاولين الذين هم في وضعية فشل بصفة خاصة، ويساهم في إبراز أهم السمات النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا كيفية تعامل المقاولين الذين هم في وضعية نجاح مع مختلف الظروف خاصة منها الصعبة التي تتطلب اتخاذ التدابير المناسبة. فواقع نشاط المقاولاتية كغيره من النشاطات، يتطلب توفر العديد من الشروط لتحقيق النجاح، بداية من الموارد المالية إلى الموارد البشرية، ونشير هنا إلى شخص المقاول باعتباره صاحب المقولة وبالتالي يتحمل المسؤولية الكاملة عن سلوكه كمقاول وهذا يعتبر جانبا أساسيا في هذا البحث حيث يكشف عن بعض المتغيرات النفسية والمعرفية، التي من المفروض أن يتمتع بها المقاول ويعمل على تنميتها، حتى يتمكن من ممارسة مهامه على أكمل وجه، من نسج علاقات مهنية مع العمال والمتعاملين الاقتصاديين، والمحيط الذي يشتغل فيه. إضافة إلى العلاقات التي يفرضها محيطه العائلي، فالمقاول مطالب بالتعامل بشكل مناسب مع كل هذه الأطراف لأطول مدة زمنية ممكنة، لأن استمرارية نشاطه كمقاول تتوقف

على قدرته على التوفيق فيما بين هذه العناصر. كما يمكن لهذا البحث أن يساهم بشكل فعال في توجيه حاملي المشاريع الاستثمارية نحو المجالات التي تتوافق مع قدراتهم النفسية والمعرفية، أين يكون لهم حظ أوفر في تحقيق النجاح.

2- الإطار النظري للبحث:

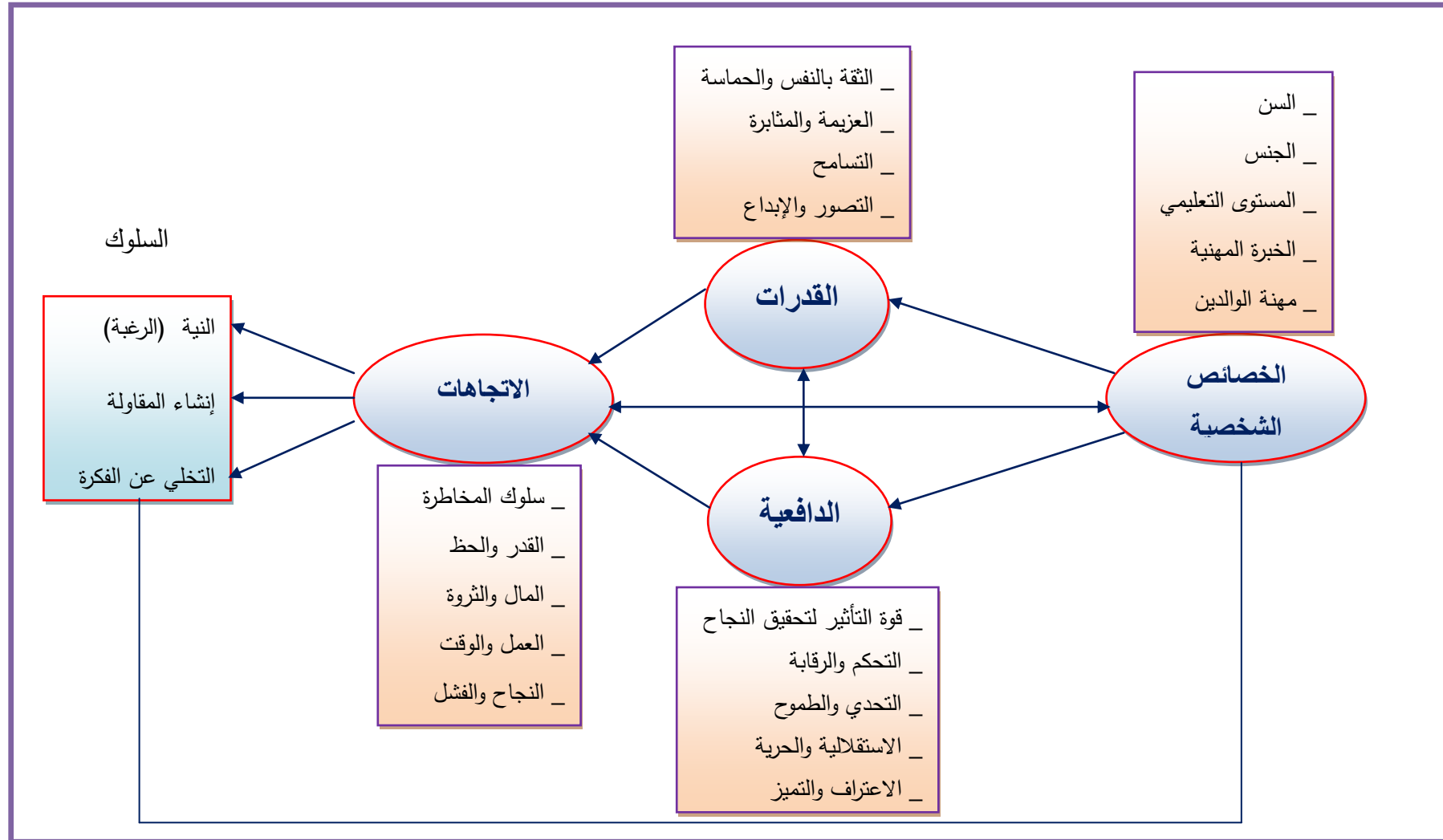
حضي ميدان المقاولاتية باهتمام كبير من طرف الباحثين في علم الاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع. وذهب كل باحث لتقديم تفسير وتحليل للمقاولاتية ولنشاط المقاول بطريقة تختلف من باحث لآخر، ذلك بفعل تعدد الزوايا التي ينظر من خلالها لهذا الميدان. حيث عمل كل من "شابيرو وسوكول Shapero et Sokol, 1982" على تقديم نموذج يفسر سلوك المقاول والعوامل التي تؤدي إلى إنشاء المؤسسة، كما قام "أجزان Ajzen, 1991" على دراسة التفاعل بين المقاول والمحيط فقدم نظرية تفسر سلوك المقاول (Théorie du comportement planifier) حيث قدم نموذجا يفسر مختلف العناصر المحددة لسلوك المقاول. كما تطرق كل من "باتستيلي Battistelli, 2001"، "أدوردي Odoardi, 2003" وكل من "أباريكيو وباتستيلي Aparicio et Battistelli, 2008" إلى دراسة الموضوع بناء على زاوية علم النفس، حيث عملنا على تحديد بعض المحددات النفسية الاجتماعية للمقاولين تتمثل في: الآراء والاتجاهات والأهداف والقيم والنية في المقولة. فهذه العوامل تحدد وتوجه الانسان إلى المقاولاتية، إضافة إلى العوامل الاجتماعية والثقافية للمحيط الذي يعيش فيه المقاول. (باتستيلي, Battistelli, 2001 ; باتستيلي ونيوك Battistelli et Nyock, 2008). كما توصلت "باتستيلي Battistelli, 2001" إلى تحديد العوامل التي تؤثر على النية في المقاولاتية وهي كما يلي:

الشخصية والدافعية والأفكار المسبقة والقيم والعوامل الأسرية. ولكي نتمكن من وضع هذه الدراسة في إطار نظري مناسب يسمح لنا بوضع تصور واضح ومحدد للمتغيرات التي يجب التطرق إليها، عمدنا إلى الاعتماد على الاتجاه الذي يهتم بسمات الشخصية (Ecole des traits) ويهتم بتحديد الخصائص النفسية والمعرفية للمقاول. ومن بين رواد هذا الاتجاه نجد كل من (شيل 1985، ووي و آخرون 1994، بلاوات 1995، Wee et autres, 1985; Chell, 1995). وبعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث تمكنا من التوقف على دراسة توافقت تماما مع أهداف هذه الدراسة الحالية وهي دراسة (إيفون قاس وماري بيير ترامبلاي، 2004، Yvon Gasse, Maripier Tremblay) بالتعاون مع بنك التنمية الكندية. حيث توصلنا إلى وضع نموذج من دراستهما التي كانت تهدف إلى الكشف عن المحددات النفسية والمعرفية التي يتميز بها المقاولون في مختلف أرجاء كندا وفي مختلف دول العالم. و في إطار هذه الدراسة قاما بتصميم أداة تُمكن مسؤولي البنك من قياس وتقييم قدرات الزبائن الذين يسعون للحصول على قروض للاستثمار قبل إصدار قرار الموافقة على تقديم القروض من عدمها. ولقد حدد الباحثان عشرة (10) مميزات نفسية ومعرفية ليتم تصنيفها إلى ثلاثة أبعاد هي: الدافعية، القدرات، الاتجاهات. وبعد إتمام الدراسة توصل الباحثان إلى وضع أنموذج نظري يشرح من خلاله تفاعل هذه المتغيرات وأهميتها في تحقيق المقاولين لنتائج إيجابية في الميدان. ولقد أثار اهتمامنا شمول هذه الدراسة لمقاولين من مختلف دول العالم مما يعطي مصداقية أكبر للنتائج، حيث أنها تعد من أكبر الدراسات التي اهتمت بالكشف عن الخصائص والسمات التي يتميز بها المقاولون. ولقد بلغ عدد أفراد عينة هذه الدراسة 1998

مقاولا من مختلف أنحاء العالم، لذلك وضعنا دراستنا الحالية في نفس الإطار النظري لهذه الدراسة. لقد توصل الباحثان إلى وضع النموذج النظري التالي:

(الشكل رقم: 01، يمثل نموذج بروفيل المقاول الذي وضعه كل من إيفون قاس وماري بيير

ترامبلاي، 2004، Yvon Gasse, Maripier Tremblay)



المصدر: (Y. Gasse, M. Tremblay, 2004 p: 4)

نلاحظ في الشكل السابق (رقم 01) أن هناك العديد من المتغيرات والخصائص النفسية والمعرفية والخصائص الشخصية التي من المفروض أن يتميز بها المقاول حتى يتمكن من تحقيق النجاح في مشروع مقاولته. ونلاحظ كذلك في الشكل ترابط كل هذه الخصائص فيما بينها، فليس من الممكن الاستغناء عن إحداها، وإلا أدى ذلك إلى انعكاسات على مدى نجاح المقاول. لهذا يجب قياس مستويات الشخص الذي يترشح لإنشاء مقاولة ما، فإذا كان الشخص لديه مستويات تميل إلى أن تكون عالية في هذه الخصائص قبل الشروع في النشاط المقاولاتي فمن المهم فسخ له المجال وتقديم له المساعدة اللازمة وذلك لأنه سينجح في مساره، أما إذا كانت هذه الخصائص تميل إلى أن تكون ضعيفة فمن الأحسن مساعدته على السير في اتجاهات أخرى غير المقاولاتية تكون أكثر توافقاً مع خصائصه النفسية والمعرفية.

3 - الإشكالية والدراسات السابقة:

تواجه الجزائر كغيرها من دول العالم مشكل ارتفاع نسبة البطالة، بعدما وفقت في استتباب الأمن والاستقرار بعدما تخلصت من مشكل المديونية الخارجية. غير أن التبعية الشبه كلية لعائدات لمحروقات جعل اقتصاد الجزائر يتأثر بشكل مباشر لتداعيات عدم استقرار أسعار النفط في السوق العالمية، لذلك يتفق أغلب المحللين والخبراء في الاقتصاد على أن الجزائر مطالبة بإيجاد بدائل من شأنها أن تضيي طابع الاستقرار على الاقتصاد الوطني، وذلك باستغلال الثروات المعتبرة التي تزخر بها الجزائر، بما فيه العنصر البشري الذي يعد المحرك الأساسي لعملية التنمية المستدامة، باعتبار أن 75% من أفراد المجتمع الجزائري شباب.

ففي ظل المعطيات الواردة عن حالة المناخ الاقتصادي العالمي الذي يسوده التنافسية وظهرت أزمات مالية عالمية وتحولات اقتصادية تفرض على الجزائر بحكم موقعها الجيوسياسي

مواكبة هذه التحولات واتخاذ كل التدابير التي من شأنها أن تبعد الجزائر من الأخطار التي قد تعرقل مسار التنمية المستدامة الذي انتهجته، وتحافظ في نفس الوقت على الاستقرار الأمني الذي ما فتئت الدولة تسعى من أجل تحقيقه، ذلك قصد توفير مناخ مشجع للاستثمار. وفي هذا الصدد عملت الدولة الجزائرية على الاستفادة من التجارب الناجحة التي انتهجتها الدول الأخرى في الميدان الاقتصادي والاجتماعي بتشجيعها للقطاع الخاص وتشجيع نشاط المقاولاتية لخلق الثروة ولجعل الاقتصاد الوطني أكثر مرونة، ولتوفير أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل وبالتالي التقليل من نسبة البطالة. إن مثل هذا الدعم يشجع الشباب الحاملين لمشاريع استثمارية على إنشاء مقاولات في مختلف القطاعات وابتكار أفكار أخرى وتحويلها إلى مشاريع تعود بالفائدة على أصحابها وعلى المجتمع وعلى الاقتصاد الوطني بشكل عام. فلهذه المؤسسات قدرة كبيرة على تقديم ابتكارات جديدة تعود بالفائدة على النشاط الاقتصادي للمؤسسات الناشطة في الميدان (شنايدر و فوغلرز 2008, Schneider et Veugelers) ولها تأثير مباشر وغير مباشر على النمو الاقتصادي، ويدعم هذه الفكرة النجاح الذي حققته بعض المقاولات المبتكرة ، مثل (Google). فمثل هذه الابتكارات تقدم خدمات للجمهور الواسع من المستعملين إضافة إلى أنها تساهم في نمو الاقتصاد، وفي هذا الإطار يشير الاقتصاديين إلى أهمية الظروف المحددة لنجاح المقاولات المبدعة والتي تشتغل في الميدان (Emilie-Pauline Gallie et Renelle Guichrd, 2011)

لقد ركزت الدولة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا لتميزها بالمرونة حيال التغيرات الطارئة وقدرتها على الرفع من القيمة المضافة لخزينة الدولة. كما أن ارتفاع عدد طالبي الشغل وعدم قدرت الدولة على استيعاب هذا الكم الهائل من طالبي الشغل كان له الدور البارز

في انتهاج الدولة لإستراتيجية تشجيع الشباب الحاملين لمشاريع استثمارية على تجسيدها في الميدان، على أن تقوم الدولة بتمويلها ومرافقتها وتوفير كل التسهيلات المناسبة لنجاح هذه الاستراتيجية عن طريق التحسين المستمر لمناخ الأعمال، والهدف هو تسهيل نشاط هذه المؤسسات لضمان استدامتها. ولقد شملت هذه العملية الشباب من مختلف الفئات العمرية ومن مختلف المستويات التعليمية فجسدت الآلاف من المشاريع الاستثمارية في جميع القطاعات: الصناعة والزراعة والسياحة والخدمات والإعلام الآلي....لهذا فقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاؤها إلى غاية شهر ماي 2017: 1.022.621 مؤسسة، حيث وفرت 2.254.698 منصب شغل (وزارة الصناعة، ماي 2017). وهذا بعدما كان لا يتعدى في سنة 2000 بضعة آلاف فقط من المؤسسات. وهذا الواقع يوافق الاتجاه الذي يرى أن فكرة المقاولاتية تأتي نتيجة وجود فرص لذلك وهو الشيء الذي حدث بالجزائر، حيث أن العديد من الشباب اغتتم فرصة الولوج في عالم المقاولاتية باستغلال الفرص المتاحة. وهي فرص سامحة للاستثمار وضمان للمستقبل، غير أن الأمر يتطلب دراية وإماما بكل ما له علاقة بتسيير هذه المؤسسات الشيء الذي قد لا يتوفر عند نسبة من المقاولين الشباب مما يؤدي بالمشروع إلى نوع من الفشل. مثل ما يشير إليه "شان وفانكطارامان" (2000) "Shane et Venkataraman".

ساهمت هذه العملية في إعطاء صورة جديدة للنسيج الاقتصادي للجزائر، حيث أصبحت الجزائر ورشة كبيرة في مختلف القطاعات. في ظل هذه الحركية التنموية، تمكن الآلاف من الشباب الحاملين للمشاريع الاستثمارية من التمتع في الساحة الاقتصادية، فحجم وعدد المشاريع الضخمة التي تمت برمجتها عبر مختلف أرجاء الوطن وفي جميع القطاعات دفعت

الدولة إلى وضع العديد من الآليات التي مكنت المقاولات الصغيرة والمتوسطة من كسب العديد من المشاريع، من بينها النشاط في إطار المناولة "sous- traitance" الذي يقتضي إبرام العديد من الاتفاقيات بين شركات كبيرة تحصلت على صفقات إنجاز مشاريع ما، مع العديد من المقاولات الصغيرة أو المتوسطة، بحيث تتكفل كل مقولة بإنجاز جزء معين من المشروع الكلي، فيتم تحديد المهام المحددة بشكل دقيق مع ضرورة موافقتها لطبيعة نشاط المقولة وتوافق كذلك مع الإمكانيات المالية والمادية والموارد البشرية التي تتوفر عليها. ساهم ذلك بشكر مباشر وفعال في تمكن عدد معتبر من المقاولات من الحصول على حصصها في السوق الوطنية من خلال إبرام صفقات إنجاز مشاريع توافق قدرات وتطلعات أصحابها (المقاولين)، فشرعوا فعلا في الانجاز. لكن سرعان ما بدأت العديد من المشكلات في الظهور، أهمها عدم قدرة العديد من المقاولين من تحقيق التقدم المطلوب في وتيرة النشاط ومواجهتهم للعديد من الصعوبات حالت دون تحقيق ما كانوا يطمحون إليه حيث بلغ عدد المقاولات الآلاف من المقاولات التي تواجه العديد من الصعوبات والمهددة بالإفلاس . مع الإشارة إلى أن ذلك حدث بعد مدة اختلفت من مقولة لأخرى، فالمقولات الحديثة تتميز بضعفها (بيرغر-دوس، 2005، Berger-Douce) وهي الأكثر عرضة للفشل (ثورنهيل و أميت، 2003، Thornhill & Amit) . فيصبح بعض من هؤلاء المقاولين مهددين بالإفلاس قبل تسديد المبالغ التي استفادوا منها. كما تعرض العديد من حاملي المشاريع الاستثمارية فعلا للإفلاس، فأصبحوا بطلين ومذئوبين. في حين تمكن البعض الآخر من المقاولين من تحقيق نتائج جيدة في الميدان، مع العلم أنهم ينشطون تقريبا في نفس المناخ الاقتصادي.

فميدان المقاولاتية يوفر كم معتبر من مناصب الشغل غير أن نسبة من المقاولات التي يتم تجسيدها في الميدان لا تتمكن من الصمود طويلا في سوق العمل بفعل العديد من المتغيرات. ففي فرنسا مثلا بينت بعض الدراسات أن نسبة 50% منها تتوقف عن النشاط خلال الخمس سنوات الأولى من النشاط مما يعني أن عدد معتبر من مناصب الشغل تزول بزوال هذه المؤسسات (فايول و فييون, 2006, Fayolle, Fillion). هذه النتائج دفعتنا لدراسة واقع الجزائر ودراسة الأسباب النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة، الناشطين في مختلف القطاعات على مستوى ولاية بجاية.

ولقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير من طرف الاقتصاديين إلى جانب العديد من الباحثين في علم النفس العمل والتنظيم وعلم النفس المقاولاتية، بغرض فهم سلوك المقاول باعتبار أن المقاول شخص يؤثر ويتأثر في محيط اقتصادي ومتغيرات اجتماعية وظروف نفسية تجعله يتصرف ويقرر بكيفيات مرتبطة بقدراته واتجاهاته وتصوراته. و من بين هؤلاء الباحثين ("لين" Lynn, 1969، "بروكوس" Brockaus, 1983، "جارتتر" Gartner, 1993) اللذين اهتموا بدراسة الخصائص النفسية للمقاولين حيث حددوا بعض الخصائص نذكر منها: الثقة بالنفس والشعور بروح المسؤولية والاستقلالية والتمتع بالقدرة على الابتكار والتفاؤل.. كما عمل "ماك كلياند" McClelland, 1962, 1965 على دراسة الدافعية للنجاح والاستقلالية لدى المقاولين. إضافة إلى دراسة "ستيوارد و أبيتي" Stuard و "أبتي" Abetti (1988) حيث توصل إلى تحديد ثلاثة عوامل محددة لنجاح إنشاء مؤسسة تتمثل في العوامل المرتبطة بالشخصية والخبرة المهنية والقدرات التي يتمتع بها الشخص (Capiez, 1992, p :107)، هذا

إضافة إلى الدراسات التي أنجزها كل من "تيمونس وسمولن ودينجي Timmons,Smollen,Dingee 1977, 1985" الذين توصلوا إلى عدد من الخصائص النفسية والشخصية للمقاولين نذكر منها قدرتهم الكبيرة على الاندماج وقدرتهم على تكوين جماعات العمل وسعيهم الدائم لتحقيق النجاح والنمو في مشاريعهم وكذا الإقبال على بذل أقصى الجهد لتحقيق نجاحات أخرى بعد تحديد الأهداف، واغتنام الفرص المواتية مع شعورهم بروح المسؤولية. وتتجه الدراسات حاليا إلى الاهتمام بالخصائص الشخصية للمقاولين في إطار مجموعة من المحددات الخاصة بالفرد والمحيط حيث يتفاعل الفرد مع هذه المتغيرات فيكتسب مجموعة من الكفاءات والسلوكات. لذلك عمل كل (بيلي و آخرون، H. Bellihi et autres) من دراسة أسباب الفشل من خلال إجراءات لدراسة على عينة تتكون من ستة مقاولين تعرضوا للفشل وتشير النتائج أن ذلك يعود إلى أربعة عوامل رئيسية تتمثل في الاتجاهات وعوامل متعلقة بالمحيط والمنظمة والموارد. ولقد اشاروا إلى ان ثمة عوامل نفسية واجتماعية مسببة للفشل.

إن تعرض العديد من مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الفشل في الجزائر دفعنا إلى إجراء دراسة استطلاعية على مستوى بعض الهيئات المكلفة بتسيير ومتابعة حاملي المشاريع (المقاولين) بولاية بجاية، أين اكتشفنا غياب الاهتمام بالجانب النفس والمعرفي لحاملي المشاريع الاستثمارية أثناء تكوين الملفات الإدارية وحتى أثناء تقديم الملفات للمصالح المختصة على مستوى البنوك أو الهيئات المختصة. فالزيارات الميدانية التي أجريناها على مستوى بعض البنوك والهيئات المهمة بالمقاولاتية على مستوى ولاية بجاية لا تتوفر على أخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم، وبالتالي من غير الممكن أن يتعرف باقي المختصين في الإدارة والمالية

على الجوانب الخفية لشخصية حاملي المشاريع. ومن هنا يمكن أن نطرح التساؤلات العامة للدراسة:

_ ما هي أهم المتغيرات النفسية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة ؟ وما هي أهم المتغيرات المعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة ؟ وكيف تفاعل هذه المتغيرات فيما بينها؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المتغيرات لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل؟

_ مناقشة:

تطرقنا في هذا المدخل إلى أهمية موضوع المقاولاتية بشكل عام، وعرضنا بشكل عام واقع ميدان المقاولاتية بالجزائر من خلال تقديم بعض الإحصائيات التي جعلت من إجراء هذا البحث أمرا مطلوباً. تلى ذلك تقديم الإطار النظري للبحث ليتبع بطرح للاشكالية العامة، ورافق ذلك عرض لبعض الدراسات السابقة لينتهي بطرح بعض التساؤلات التي سنحاول الإجابة عليها في المراحل اللاحقة للبحث. ولقد لاحظنا أهمية هذا الموضوع، حيث جعلته مطروحا من مختلف الجوانب وفي مختلف دول العالم، غير أنه لم يحظى بالاهتمام المطلوب من طرف الأخصائيين في علم النفس بالجزائر، وبالمقابل حظي باهتمام المختصين في التسيير والاقتصاد. فأهمية الموضوع شجعتنا أكثر للتعرف بشكل معمق على الجانب النفسي والمعرفي المساعد على النجاح في النشاط المقاولاتي.

الفصل الثاني: المقاولاتية: المقاربات، النجاح والفشل

تمهيد

- 1- مفاهيم أساسية عن المقاولاتية: المقاول والمقاولاتية
- 2- المقاربات التي تناولت المقاول والمقاولاتية
- 3- النية المقاولاتية
- 4- الأسباب المحفزة على المقاولاتية
- 5- مراحل المقاولاتية
- 6- الأسباب المؤدية إلى نجاح أو فشل المشاريع الصغيرة والمتوسطة
- 7- الأسباب المحددة لنجاح مشروع إنشاء مقالة
- 8- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر
- 9- أجهزة المراقبة والدعم في الجزائر
- مناقشة

تمهيد

كثيرا ما نلتقي في حياتنا اليومية بأشخاص ينشطون في مؤسسات من مختلف القطاعات الاقتصادية، غير أن هؤلاء الأشخاص يختلفون عن باقي الأفراد من حيث المناصب والمهام ونتائج العمل الذي يؤديه خلال مشوارهم المهني. فهؤلاء الأفراد يشتغلون في مؤسسات ملكا لهم وهم الذين يشرفون على تسييرها وتنظيمها وتطويرها... فهم دائمي التفكير في مؤسساتهم وعن مستقبلها ومختلف القضايا المرتبطة بها من حيث أنها مصدر رزقهم ومصدر رزق العديد من العمال الذين يشتغلون عندهم. فهؤلاء لا يكتفون بأداء مهمة محددة من حيث الوقت المخصص للعمل والمهام والمسؤوليات ومقابل راتب محدد وعلاوات مثلما هو الحال عند الأشخاص الذين يشتغلون لدى مؤسسات وهيئات حكومية أو خاصة، إنما يعملون طوال الوقت وفي مختلف الوظائف مع تحملهم المسؤولية الكاملة عن كل ما يتم على مستوى مؤسساتهم. هؤلاء الأشخاص هم المقاولون، فماذا نقصد بالمقاول؟ وماذا نقصد بالمقاولاتية وماهي المعطيات الواردة عن المقاولاتية في الجزائر؟ وسنحاول أن نقدم مجموعة من المعلومات حول هذا الموضوع من خلال هذا الفصل المخصص لذلك.

1- مفاهيم أساسية :

حضي موضوع المقاولاتية باهتمام العديد من الباحثين منذ ثلاثينيات القرن الماضي حيث كان "شامبيتر، 1935" "Schumpeter" أحد الباحثين الذي اهتموا بالنشر حول موضوع المقاولاتية، واستمرت البحوث والدراسات حول هذا الموضوع إلى وقتنا الحاضر، و كان أحد أهم اهتمامات الباحثين تقديم تعريف دقيق لمصطلح المقاولاتية. فبعد نهاية الحرب العالمية الثانية حضي هذا الموضوع باهتمام بالغ من طرف المختصين في الاقتصاد، فتم إنشاء مركز البحوث في المقاولاتية "Reserch Center in Entrepreneurial History of Harvard" سنة 1948. وعرف هذا المركز نشاطا مميزا خلال الخمسينيات من القرن الماضي (Bruyat,1993)

خلال ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي أصبح الاهتمام بالمقاولاتية أكثر انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا و أوروبا، حيث أعدت العديد من الأطروحات حول الموضوع، وأنجزت عدت دراسات، أفضت إلى تقديم العديد من نماذج لتفسير سلوك المقاولاتية، نذكرهم في الهامش أسفله¹. أما في بداية القرن الحالي فقد اهتم باحثين آخرين بهذا الموضوع نذكر منهم في الهامش أسفله²:

¹ - Shapero et Sokol,1982

- Sabourine et Gasse,1989

- Ajzen, 1991

- Bruyat,1993

- Fayolle, 1996

- Marion , 1999

- Seicort, 1997

- Verstraete,1996

² -Battistelli , 2001 ; Odoardi, 2003 ; Aparicio et Battistelli, 2008

أدرك الباحثون أهمية الجانب النفسي والاجتماعي للمقاولين، فعملوا على دراسة العديد من الأبعاد النفسية والمعرفية والاجتماعية، باعتبار أن الفرد المقاول يعيش في محيط يؤثر ويتأثر به الشيء الذي ينتج العديد من السلوكيات. فهناك من الباحثين الذين اهتموا بدراسة الجوانب الشخصية للمقاول من بينهم لين (1969) Lynn ، بروكوس (1983) Brockaus ، جارتتر (1988) Gartner ، كرايد (1993) Craid، حيث اهتم هؤلاء الباحثين بدراسة سلوك المخاطرة (La prise de risque)، الطموحات، الثقة بالنفس، العدوانية، التصميم، الابتكار، الابداع، روح المسؤولية، التسامح مع المواقف الغامضة، الاستقلالية والحرية...، كما اهتم العديد من الباحثين نحو دراسة الدافعية لدى المقاولين من بينهم "ماك كلياند" (1962,1965) "McClelland" حيث اهتم بدراسة الدافعية للنجاح والاستقلالية. في حين اهتم البعض الآخر بدراسة الاتجاهات والأهداف، وفكرة بروز المقاولاتية، والقيم... ومن بين هؤلاء الباحثين (Battistelli,2001 ; Odoardi,2003, Aparicio et Battistelli, 2008). و نقدم فيما يلي تعريف المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع البحث وهي: المقاول، المقاولاتية، النجاح، الفشل.

1-1- المقاول L'entrepreneur:

يعتبر المقاول فرد أو مجموعة من الأفراد يشرع أو يشرعون بالقيام بأعمال بهدف إنشاء مؤسسة أو منظمة (Gartner,1990; Reynolds,1997). كما عرف "شومبيتر، (1950) " المقاول بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار.

وعرف "هارفري و دونالد" "Harvey et Donald" "المقاول أنه الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها بينما الآخرين لا يستطيعون ذلك.

أما "قاسون"، "Gasson" فيعرف المقاول على أنه أخصائي في اتخاذ قرارات مدروسة و ذات علاقة بالموارد النادرة. (C.L.Jarniou, 2013, p. 39)

أما "فيون" "Filion"، (1991 و 2004) فإنه يعرف المقاول على أنه شخص يتصور ويجسد الأفكار. (Alain Fayolle, Louis Jacque Filion, 2006,p :10)

ويعرف "جوليان و مارشسناي" (Julien et Marchesnay (1988) المقال على أنه الشخص الذي يعرف كيف يتصور أمور جديدة بثقة كبيرة وتقاؤل ويحب أن يحل المشكلات ولديه ميل للقيادة ويرفض المعوقات. (Julien, Marchesnay, 1988)

كما عرف "خذري و بن الطاهر"، (2013) "المقاول أنه الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل 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 والثقة بالنفس والمعرف التسييرية والقدرة على الابداع .

وبناء على هذه التعاريف يمكن تقديم تعريف إجرائي للمقاول وهو كما يلي: هو الفرد (أو الأفراد) الذي ينخرط في تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار. والمقاول الناجح هو الذي يكون لديه النظرة المناسبة لاختيار الفرص المتميزة والقابلة للتجسيد والنجاح، ويكون يتمتع بالإرادة والقوة في

تحويل الفكرة على ابتكار ناجح وذلك بثقة وتفاؤل في حل المشكلات ومواجهتها بصبر، كما أنه يكون قادر على القيادة والتفاوض مع مختلف الأطراف المحيطة به.

2-1- المقاولاتية L'entrepreneuriat:

نظرا للعدد الكبير من الباحثين من مختلف التخصصات الذين اهتموا بموضوع المقاولاتية، فقد تطرقوا إلى دراسة هذا المفهوم من الناحية الاقتصادية والتسيير، والجوانب النفسية، والاجتماعية... لذلك أصبح لهذا المفهوم العديد من التعاريف لتحديد موضوعه ومختلف الجوانب المتعلقة به، وفي هذا الصدد يؤكد العديد من الباحثين أن هناك تضارب في التعاريف وعدم الاتفاق حول مفهوم واحد فيما بين الباحثين الجامعيين والممارسين، نذكرهم في الهامش أسفله:³

فالتعاريف التي تم تقديمها تختلف من باحث لآخر ومن مقارنة لأخرى. ولقد عرفوا المقاولاتية انطلاقا من الفعل المقاولاتي المنجز من طرف الفاعل الرئيسي وهو المقاول "برويات" (2000) Bruyat"، لكن أصل مفهوم المقاول (Entrepreneur) فرنسي ولا يحتوي على مرادف دقيق في اللغة العربية بالرغم من محاولات الترجمة المتعددة على غرار: الريادي، المقاول،... ف "جارتنر" (1990) Gartner" جمع أربعة و أربعون (44) تعريفا للمقاولاتية، و يرى في مقال

³ - Shapero et Sokol, 1982.

- Crant, 1996.

- Dyer, 1994.

- Gartner, 1990.

- Gibb et Cotton, 2002.

- Fillion, 1997.

- Hernandez, 1999.

آخر أن إذا كان بالإمكان وضع تعريف دقيق للمقاول، حينها يمكن وضع تعرف دقيق للمقاولاتية. (Tounes, 2003)

ويرى "هيسريش و بيترز" (1991) "Hisrich et Peters" أن التعريفات تتفق على أن المقاولاتية نوع من السلوك يتمثل في السعي للابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي أو شخصي.

يعرف "فيلون" (1997) "Fillion" المقاولاتية على أنه ميدان دراسة سلوك المقاولين: النشاطات، الخصائص، النتائج الاقتصادية والاجتماعية لسلوكهم وكذا أساليب الدعم المقدمة لهم بغرض تسهيل نشاط المقاولاتية. (Fillion, 1997, p. 156)

أما "سكوت" (1998) "Scott" فإنه يعرف المقاولاتية على أنها عملية كسب المنفعة اعتمادا على صياغة قيم المحيط بطريقة ابداعية.

أما الأستاذ "هوارد ستيفنسن" "Howard Stevenson" الذي اشتغل كمقاول في كندا فإنه يعرف المقاولاتية على أنه الحقل الذي يهتم بتحديد فرص الاستثمار من طرف أشخاص أو هيئات و يعملون على تجسيدها في إطار الامكانيات والموارد المتوفرة. فعادة ما يكون هنا صراع بين

الامكانيات المتوفرة والامكانيات والموارد الضرورية لتحويل الفرص الاستثمارية. فالقدرة على المقاولاتية تتوقف على قدرة الشخص على تحديد الفرص الاستثمارية ومن ثمة تجسيدها باقل التكاليف الممكنة. "فايول و فييون" (2006) "Fayolle, Filion"

ويعرف "بيرانجر" "Beranger" وآخرون المقاولاتية "Entrepreneuriat" المشتقة من "Entrepreneurship" والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، فالمقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين:

* على أساس أنها نشاط أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

* على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي. (نقلا عن خذري توفيق و حسين بن الطاهر، 2013، ص: 05)

في حين يعرف موزيكا و شورشيل (Muzyka et Churchill, 1998) المقاولاتية على أنها القدرة على تحديد وتكوين علاقة تجارية من خلال التقريب بين الابداع و الحاجة.

أما قاس و دامورس، (2000) "Gasse et Damours" فقد اعتبروا أن المقاولاتية أنها مسار الحصول على تسيير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء وتطوير وغرس حلول تسمح بالاستجابة لحاجيات الأفراد والجماعات.

أما (فيرستراتت) (2001) "Verstratete" فقد توصل إلى أن ظاهرة المقاولاتية هي تواصل بين مقاول ومنظمة محرك من طرفه، وقد ميزها بثلاث أبعاد: معرفي، تنسيقي و هيكلية.

- البعد الأول وهو البعد المعرفي وحسب الباحث هو نتيجة رؤية وتفكير إستراتيجي للمقاولاتية من طرف المقاول. ويفسره أيضا بسرعة رد الفعل بالنسبة لما يحدث حول الفرد، والتعلم نتيجة التجربة السابقة والحالية والمعارف والاستعدادات ومجموعة المعارف المكتسبة اللازمة للفرد.

- البعد الثاني هو البعد التنسيقي الناتج عن الفعل المقاولاتي والذي يقود المقاول للموقع مقابل العديد من المتعاملين من مختلف الطبقات الاجتماعية حيث يقوم معهم بالتحكم في الشكل المنظماتي.

- البعد الثالث هو البعد الهيكلي الذي يهتم بالادماج المقاولاتي وحول خاصية الغاية (الملموس) والذاتية (غير الملموس)، هذه الصورة تضع المقاول ومنظمته في ارتباط وطيد وتحديد ما هو المدى الذي يؤثر فيه هذا الارتباط بشكل مهم على المنظمة.

وقام (ريفرين) (2001,2004) "Riverin" بتجميع نشاطات المسار المقاولاتي في ثلاث مجموعات أساسية: النشاطات قبل المقاولاتية والنشاطات التسييرية (الادارية)، فحسبها النشاطات قبل المقاولاتية (Pré-entrepreneuriales) تتعلق ببعض الأبعاد كثقافة المقاولاتية، البيئة المقاولاتية والتوجه المقاولاتي، أما المجموعة الثانية فتتمثل في مجموع النشاطات المقاولاتية في جوهرها وتتمثل في إنشاء المؤسسة، هذه النشاطات المقاولاتية ليست إلا نتيجة مباشرة فعلية

المجموعة من المؤثرات التي جاءت من مرحلة النشاطات قبل المقاولاتية خاصة الثقافة الإدارية، البيئة والتوجه المقاولاتي، وبالنسبة للمرحلة الثالثة فهي مرحلة النشاطات التسييرية التي تتضمن التسيير والمتابعة والمحافظة على نمو المؤسسة. (نقلا عن محمد قوجيل، 2016، بتصرف)

ويمكن تقديم التعريف الإجرائي التالي للمقاولاتية: هي نشاط أو مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها شخص أو أشخاص راغبين في إنشاء مؤسسة استثمارية بصفة فردية أو جماعية قصد تحقيق أهداف مادية ومعنوية.

3-1- تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: تحدد بالمؤسسة التي توظف بين 10 و 49 شخصا، وأن رقم الأعمال السنوي لا تتعدى 200 مليون دينار ومجموع الحصيلة السنوية لا تتجاوز 100 مليون دينار.

4-1- تعريف المؤسسة المجهرية (Très petite entreprise): هي التي توظف بين 1_9 أشخاص، والتي تتجزر رقم أعمالها أقل من 200 مليون دينار، أو مجموع الحصيلة السنوية لا تتعدى 10 مليون دينار. (La loi d'orientation sur la promotion de la PME N° 01_18 du 12/12/2001, p 4.

5-1- التعريف الإجرائي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة: هي مؤسسة ذات طابع اقتصادي يشتغل بها ما بين عامل واحد إلى 49 عاملا، تكون ملكا لشخص أو مجموعة من الأشخاص وتشتغل بطريقة قانونية بهدف تحقيق الربح المادي.

1-6- النجاح الامقاولاتي:

يمكن تقديم التعريف الاجرائي التالي للنجاح المقاولاتي وهو كما يلي:

- التعريف الإجرائي للنجاح المقاولاتي: هو شعور إيجابي يظهر حين تتحقق الأهداف المسطرة بشكل تدريجي أو كلي لمشروع مقاولته ويتخلله حالة من الاطمئنان والارتياح النفسي.

1-7- الفشل المقاولاتي:

يعرف كل من إدمونسون و كانون (2001) Edmondson و Cannon الفشل المقاولاتي

على أنه الابتعاد عن النتائج المنتظرة. (Bellhi et autres)

أما شيفرد (2003) Shepherd فيعتبر أن الفشل يحدث حين تتخلف المداخل و/أو تزداد التكاليف. (Bellhi et autres)

في حين يعتبر برونو (1992) Bruno أن الفشل يعني التوقف عن متابعة النشاط.

وهكذا يمكننا أن نقدم فيما يلي التعريف الإجرائي للفشل المقاولاتي: وهو شعور ذاتي سلبي ينجم عن شعور الشخص بالتعثر في تحقيق الأهداف التي يحددها سابقا لمشروع مقاولته، مع شعور بخيبة الأمل.

2- المقاربات التي تناولت المقاول والمقاولاتية:

أدى الاهتمام الكبير الذي حظي به ميدان المقاولاتية من طرف الباحثين إلى ظهور العيدي من المقاربات، أين حاول الباحثون تقديم خلاصات بحوثهم في إطارها، فخلال المراحل

الأولى من دراسة المقاولاتية صب اهتمام بعض الباحثين على وصف المقاولاتية في حين ذهب البعض الآخر لاحقاً إلى تحليل السلوك المقاولاتي. فكان الهدف الرئيسي لتلك البحوث يتمثل في الإجابة على السؤال (من؟)، والسؤال (ماذا يفعل؟) وخلال تسعينيات القرن الماضي ظهرت مقارنة أخرى تهتم بدراسة الأسباب والمنهج المعتمد بالإجابة على السؤال (لماذا؟ وكيف؟) فأفراد هذه المقاربة أدركوا أن هذه الظاهرة ديناميكية، لذلك عملوا على دراسة العلاقات بين الأسباب ودراسة المناهج و الطرق المعتمدة. ويمكن التعمق في هذه المقاربات فيما يلي:

2-1 - المقاربة الوظيفية:

هذه المقاربة التي يمثلها شامبيتر (Shumpeter) وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي" هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة. ولقد ظهرت هذه المقاربة مع المؤلفات الأولى للنظريات الاقتصادية إلى غاية السبعينيات من القرن الماضي، حيث كان الاهتمام مركزاً على الدور الذي يلعبه المقاول في التنمية الاقتصادية حيث يعرف المقاول من خلال الوظائف الاقتصادية والاجتماعية التي يؤديها، إلى جانب وصف خصائصه الشخصية. لذلك تم تعريف المقاول على أن مسير (Manager) أو المالك المسير (propriétaire-dirigeant). ولقد تأثرت هذه المقاربة بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت خلال هذه الفترة، حيث تطلب الأمر تحديد الخصائص والمهام الخاصة بالمقاولاتية. لذلك أقدم الاقتصاديون على وضع المقاولاتية على أساس أنه إطار يساعد على فهم أفضل النمو الاقتصادي. وفي هذا الإطار يرى

(ليبنستين (1968), Leibenstein) أنه من غير الممكن وضع نموذج كامل ومحدد للنمو الاقتصادي له صلة بالمقاولاتية. ويرى أن نظرية المنافسة لا تظهر للحاجة إلى ميدان المقاولاتية وأنها تخفي الدور الحيوي للمقاولاتية. ويستنتج (ساندبرج (1992), Sandberg) أن تطوير نظرية المقاولاتية بعد النقائص التي تتصف بها المقاربة الوصفية أصبح أمراً حتمياً. أما (جارتنر (1988), Gartner) فإنه يؤكد على أن المقاربة الوصفية مكتملة للمقاربة السلوكية، ويرى أن المقاربة السلوكية بإمكانها المضي أكثر في تفسير ظاهرة المقاولاتية.

2-2- المقاربة السلوكية:

ترتكز هذه المقاربة على الخصائص السيكولوجية مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية ولقد سلط (Weber)(فيبر) الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية، وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي. ويعتبر (ماك كليلاند (1965; 1962; 1961), Mc Clelland) أول من اهتم بدراسة العلاقات الموجودة بين سلوك الأفراد المقاولين والمحيط الاجتماعي المتضمن للقيم والمعتقدات... فيكون بذلك أول من اهتم بالمقاربة السلوكية في ميدان المقاولاتية. ويرتكز تحليله على كون النمو الاقتصادي يفسر من خلال روح المؤسسة، هذا الأخير مرتبط بشكل مباشر بالحاجة إلى تحقيق الذات، ويؤكد بعد ذلك على استقرار هذه الحاجة النفسية لدى الأفراد، وبمجرد توفر الظروف المناسبة يتوجه الأفراد نحو المقاولاتية كخيار لمستقبلهم المهني. بذلك أصبحت المتغيرات المرتبطة بمحيط المقاولين محل دراسة وتحليل للأسباب التي تكون وراء سلوك المقاولين وأصبحت أغلب الدراسات تهتم بتفسير

سلوك المقاولين من خلال احتكاكهم بالمحيط، وتهتم بدراسة النشاطات التي يقوم بها المقاولون في محيطهم الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي. وفي هذا الصدد يعتبر جارتر (1988) Gartner، أن المقاولاتية هو نتيجة لتفاعل العديد من المثيرات في المحيط. (Tounes,2003)

تم التركيز خلال سنوات الستينيات وثمانينيات القرن الماضي على تحليل سلوك المقاولاتية، ومع نهاية الثمانينات بدء الباحثون بنقد النظريات السابقة، بعدما أصبح ينظر إلى المقاولاتية على أساس أنه سيرورة⁴ (Processus) فهؤلاء يؤكدون على أن المقاولاتية هي عملية سيرورة في إطار اجتماعي متعدد الأبعاد (Multidimensionnel).

3-2 - المقاربة العملياتية أو التشغيلية Processuelle :

إذا كان الهدف من المقاربة الوصفية تحاول فهم دور المقاول في العملية الاقتصادية و في المجتمع، وإذا كان المقاربة السلوكية تفسر النشاط وسلوك المقاولين في إطار محيط خاص، فإن المقاربة العملياتية تهدف إلى تحليل الأبعاد الشخصية والمحيط الذي يساعد أو يحول دون بروز المؤسسة، كل ذلك في إطار زمن محدد.

وفي هذا الإطار يقدم كل من (هوفر و بيقراف (1991) Bygrave et Hofer) الفرق بين المقاربة الوصفية والمقاربة السلوكية و بين المقاربة بالسيرورة، ويطرحون بعض الأسئلة التي نبينها في الجدول التالي:

⁴ - Greenberger et Sexton, 1988 .
- Herron et Sapienza, 1992.
- Davidsson, 1995.
- Vesalainen et Pihkala, 1999.

الجدول رقم (01) يبين الفرق بين المقاربة الوصفية والمقاربة السلوكية، المصدر: Michel Coster

بعض الأسئلة الأساسية في ميدان المقاولاتية	
المركزة على المقاول	المركزة على سيرورة المقاولاتية
_ من يصبح مقاولاً؟	_ ما الذي يمكن من ادراك الفرص المناسبة بشكل فعال؟
_ لماذا نصبح مقاولين؟	_ ما هي المهام الرئيسية حتى يتم إنشاء مؤسسة بنجاح؟
_ ما هي الخصائص التي يتميز بها المقاولون الناجحون؟	_ في ماذا تختلف هذه المهام مقارنة بالمهام الموجودة في المؤسسات الحالية؟
_ ما هي الخصائص التي يتميز بها المقولون الفاشلون	_ ما هي الإضافات المميزة بالمقاول في العملية؟

و لقد أكدوا على وجود تسعة مميزات مرتبطة بعملية المقاول و هي:

- المقاولاتية هي عملية ناتجة عن رغبة إنسانية، ومحرك المقاولاتية هو شخص المقاول،
- تكون على مستوى مؤسسة واحدة،
- تؤدي إلى تغيير الحالة، تغيير المحيط من حالة (غياب المؤسسات الجديدة) إلى حالة أخرى (وجود مؤسسات جديدة)،
- تؤدي إلى عدم الاستمرار خاصة في القطاع التنافسي لأحد الصناعات أو بإنشاء صناعات جديدة:
- هي مسار كلي لا يمكن تقييمها إلا بالنظر إلى كل النظام الصناعي،

- هي مسار ديناميكي حيث تتطور فيه المؤسسة و الصناعة بشكل مترابط،
 - هي مسار فريد من نوعه لأنه لا توجد تجربة أخرى لإنشاء المؤسسة و لا تكون مشابهة لها،
 - _ تحتوي على عدد كبير من المتغيرات المتداخلة في الحدث المقاولاتي،
 - _ النتيجة النهائية لهذا المسار جد حساسة للظروف (الشروط) الأولية لهذه المتغيرات.
- الفشل: الفشل مرتبط بالادراك، ونحدث عن الفشل حين تكون نتائج العمل المنجز غير تلك التي كانت منتظرة و ينتج عن ذلك حالة من عدم الرضى. فحالة عدم الرضى أساسية لأن ثمة يكمن إدراك الفشل. (Jarniou, 2013, p. 45)

3- نية المقاولاتية L'intention Entrepreneuriale:

يعرف (نوفو (Neveu (1996) نية المقاولاتية على أنها تصور ذهني لهدف محدد مع مجموعة من الوسائل الضرورية لبلوغه. في حين يرى كل من (كروجر و كاردروس (Krueger et Carsrud, 1993) و (توب و إكبيرج (Tubbs et Ekeberg, 1991) نية المقاولاتية أنها عملية ذهنية تنظم كل من الأهداف والوسائل، حيث تهيك وتوجه الفعل. كما يعتبر (بيرد (Bird (1988)) نية المقاولاتية (l'intention) على أنها عملية تلد مع حاجيات و قيم وعادات ومعتقدات الفرد. ويضيف الباحث أن إنشاء المؤسسة ما هو إلى نتيجة مباشرة لنوايا الأفراد من خلال تأثيرهم بمتغيرات المحيط (بيرد (Bird, 1992) ويضيف (فيسالين وبيهكالا (Vesalaine et Pihkala, 1999)) أن نية المقاولاتية هي فعلا رغبة شخصية ولكنها مرتبطة بمتغيرات ظرفية.

4- الأسباب المحفزة للمقاولاتية حسب (Casson, 1991):

يرى هذا الباحث أن هناك أربعة أسباب وراء المقاولاتية، تتمثل في: - بسبب عدم توفر منصب عمل مناسب وبالتالي يصبح أمر إنشاء مقالة الحل الأمثل للتخلص من البطالة.

- أن الشخص لا يقبل العمل تحت سلطة شخص آخر يفرض عليه القيام بمهام محددة غير تلك التي يود القيام بها،

- أن يبحث الشخص عن عمل خلال أوقات محددة حتى يكسب أكثر مما يكسبه في نشاطه الرئيسي ، أو أن يكون بمثابة بديل يقضي فيه وقت فراغه،

- أما السبب الرئيسي للمقاولاتية فهو أن ذلك يمنح الاستقلالية والحرية الضرورية لاستغلال القدرات والكفاءات التي يتصف بها الشخص. يبقى السبب الأخير هو السبب الحقيقي الذي يمكن أن يؤدي بالمقاول إلى تحقيق النجاح. في حين من المستبعد أن يحقق ذلك إذا كانت الأسباب تنحصر في الثلاثة الأولى، فالشخص الذي يرى أنه من المستحيل إيجاد منصب عمل حين تكون هناك اجواء المنافسة فاحتمال نجاحه في المقالة ضئيل للغاية، كذلك الأمر بالنسبة للشخص الذي يرفض العمل تحت سلطة ما فإنه لا يستطيع تشغيل موظفين للعمل تحت مسؤوليته وبالتالي يحد من حظوظ تحقيق النمو على مستوى مقاولته. والشخص الذي يود ان يشتغل مثلما يشاء فلا تكون له القدرة على تقديم خدمات للزبائن وإرضائهم مما يحد كذلك من امكانية تحقيق نتائج إيجابية في الميدان، بالإضافة إلى هذا فإن المقاول الذي لا يملك خبرة مهنية ولم يشتغل كموظف سيجد صعوبة كبيرة في العمل، فالخبرة المهنية تمكن من التعرف على المهنة وعلى النشاط الذي يمارسه

الشخص. كما أن ذلك يمكن الشخص من اكتساب الخبرة من خلال التجارب الجيدة والسيئة التي

يمر بها خلال العمل كموظف . (Boutillier et Uzunidis, p 40)

5- مراحل المقاولاتية:

تمر عملية المقاولاتية من عدة مراحل يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يبين مراحل المقاولاتية ،المصدر: (Youalou, Fillion,1996) عن (Fayolle,)

(Fillion,2006,p:206)

1	صورة مختلفة عن الذات
2	ديناميكية وتعلم
3	الاهتمام بالميدان
4	المعاينة
5	النشاط
6	التنظيم
7	التموقع والتطور
8	علاقات مع المحيط
9	القابلية للتحويل

6- الأسباب المؤدية إلى نجاح أو فشل المشاريع الصغيرة والمتوسطة :

بينت العديد من الدراسات المهمة بإنشاء المقولة أهمية لبعض العوامل التي تنبئ بنجاح

المقاول في المستقبل وهي كما يلي:

أ- تقارب صفات وخصائص المقاول مع المؤسسة التي أنشأها: هذه الفكرة متعلقة بتناسق الفرد

المقاول مع مشروعه، أي أن على المقاول أن يجد مشروعاً يتوافق مع كفاءته وخصائصه النفسية

والمعرفية والشخصية و قدراته على تنمية المشروع على المدى القريب .

ب- تحديد شبكة العلاقات:

فلا يجب على المقاول الذي أنشأ مؤسسته أن يبتعد عن شبكة معارفه وأصدقائه، فهم

قادرين على إفادته بقرارات حكيمة، فهذه الشبكات مهمة جداً في تحديد نجاح المقاول. وفي هذا

الصدد يشير الباحث (فايول Fayolle) إلى أهمية العائلة والعلاقات الشخصية والعلاقات مع

الأصدقاء في تحديد نجاح المقاول، حيث من الواجب على الجميع تقديم الدعم النفسي والمعنوي

خاصة خلال المراحل الأولى من بداية المشروع، حيث يميز هذه المرحلة شبه غياب المقاول

فيزيولوجيا ونفسيا عن العائلة والأصدقاء كما يميز هذه المرحلة حالة من الغضب والترقب والضغط

وعدم اليقين والشك في الحياة المهنية والبحث عن الراحة النفسية. فمن الواجب على أفراد العائلة

تفهم الحالة النفسية التي يعيشها المقاول ومن ثمة العمل على التخفيف من حدة الوضعية. فإذا

حدث وأن واجه المقاول صعوبات وعدم تقبل الوضع الجديد من طرف العائلة في نفس الوقت الذي

يواجه فيه صعوبات مهنية، فإنه بحاجة إلى جهد ذهني معتبر وصبر كبير جدا لتخطي الوضع. (Fayolle, 2004, p: 201).

ت- الخبرة المهنية والخبرة في المناجمت عامل للنجاح.

اكتساب خبرة مهنية في مهنة ما عامل أساسي في النجاح، لأن اكتساب خبرة مهنية يمكن المقاول من اكتساب الثقة بسهولة لدى الشركاء والأشخاص الذين يتعامل معهم سواء كانوا عمالا أو زبائن أو مسؤولي البنوك أو كما تكمن الخبرة المهنية من التقدم بسرعة وثقة كبيرة. فمن الجيد ارتكاب الأخطاء عند الآخرين ومن ثمة تعلم الدروس من هذه الأخطاء وبالتالي عدم الوقوع في نفس الأخطاء في مؤسستك، فالنتائج بينت أن الذين نجحوا في مشاريعهم لديهم تجربة مهنية سابقة ويعرفون مسبقا مختلف المشكلات التي يمكن أن تواجههم ويعرفون جيدا من أين يحصلون على النصح. (Fayolle, 2004, p: 129).

ث- المرافقة L'accompagnement:

إن مرافقة المقاولين عامل أساسي في تحقيق نجاح المقاول ويزداد أهمية المرافقة إذا تعلق الأمر بمشروع تكنولوجي أو ابتكاري. ففي هاتين الحالتين يكون من المهم جدا مرافقة حاملي المشاريع من طرف مختصين في الميدان كما يتم الاستفادة من تجربة ونصائح المختصين في إنشاء المؤسسات مما يساهم في تكوينهم بفعل الاتصال المستمر بهم. هذا ما يساعدهم على المضي قدما في تجسيد المشاريع في الميدان. ولقد توصل مركز المقاولين

بمدينة ليون "Lyon" الفرنسية مثلاً إلى تحقيق نتائج جد مرضية من حيث نجاح المقاولين الذين حملوا مشاريع ابتكارية بفضل استفادتهم من مرافقة فريق من المختصين من مدرسة المناجمنت لمدينة ليون الفرنسية، حيث بلغت نسبة النجاح 60% بعد مضي خمس (5) سنوات من النشاط ، في حين بلغ معدل النجاح الوطني بفرنسا 42%. من هنا نلاحظ الفرق الكبير بين النسبتين في نفس البلد، ويرجع هذا الفرق إلى استفادة مقاولي مدينة ليون من المرافقة خلال جميع مراحل إنشاء المقاولات و حتى أثناء نشاطها.(Fayolle,2004)

أما عن الأسباب المؤدية إلى فشل المقاولات، فقد بينت الدراسات أن المشروعات الصغيرة تعاني من معدلات وفاة عالية، خاصة في السنوات الأولى من التأسيس، ففي فرنسا مثلاً بلغت نسبة بقاء المؤسسات الجديدة النشأة 42% في حين بلغت نسبة المؤسسات التي تمت إعادة تنشيطها 63% بعد خمس سنوات من النشاط. هذا يعني أن درجة الخطورة تكون أقل في حالة إعادة تنشيط مؤسسة. (Fayolle, 2004,p: 123) وهذا راجع إلى خصوصية المرحلة من جهة وكذا إلى الاقتصاد نفسه، كما قد ترجع إلى المقاول، أو إلى ضعف المعرفة بحالة السوق وسوء تقدير السوق التي تنشط به المؤسسة وكذا إلى خبرة المقاول نفسه. ونورد أهم هذه الأسباب في ما يلي:

أ- أسباب الفشل من وجهة نظر المقاول: إن أبرز الأسباب التي يوردها المقاولون الذين تعرضوا للفشل والمشاكل هي:

***-الكساد الاقتصادي:**

حيث أن المقاولين يرجعون سبب فشلهم إلى الكساد الاقتصادي كسبب أول وعدم قدرة المشروع على امتصاص آثار الكساد فالمشروع الكبير يوفر للشركة احتياطات تساعد على التحمل لعدة سنوات.

***-المنافسة:**

هذا سبب آخر يورده أصحاب المؤسسات الفاشلة وهو قيام المنافسين بعرض منتجات مغايرة أو القيام بحملات ترويج شرسة أو تخفيض للأسعار أو دخول منافسين جدد. وعلى الرغم من امتلاك المشاريع الصغيرة للمرونة الكافية للخروج من السوق إلى سوق آخر قد يكون أكثر جاذبية إلا أن هذا الشرط مرتبط بقدرة المالك على متابعة التغيرات والتكيف معها. فبسبب سقوط أي طائفة هي نفسها الأسباب التي تؤدي إلى فشل المشروع؛ انه الطيار نفسه أو القائد أو المدير ومعنى هذا أن المقاول أو الإدارة مسؤولة عن 90 بالمائة من أسباب الفشل والنسبة الباقية تعود إلى الظروف الاقتصادية و الكوارث...الخ. وذهبت دراسة(علي عوض الوقفي وفريد القواسمة،) (2011) في نفس السياق حيث بينت أن أهم المشكلات التي واجهت المؤسسات الصغيرة من وجهة نظر القائمين عليها هي المنافسة بالدرجة الأولى.

***- موقف الدائنين :**

إن إصرار الدائنين على سداد مستحقاتهم مع عدم امتلاك المشروع للنقد الكافي لذلك يؤدي إلى تصفية المشروع رسمياً أو اختيارياً.

- هبوط قيمة الموجودات وهذا راجع إلى الكساد الاقتصادي ويساهم في ذلك صاحب المشروع باعتقاده أن جميع الإيرادات هي عبارة عن أرباح متناسيا اهتلاك المعدات.

*- أسباب تتعلق بإدارة الموارد المالية والمادية و هي كما يلي:

- الإفراط في المصاريف الاستثمارية والتشغيلية، الإفراط في التخزين، سوء الائتمان، انعدام السيولة.

*- أسباب تتعلق بالتسويق:

- سوء اختيار الموقع .

- إهمال المنافسة :قد يهمل المقاول نشاط المنافسين الترويجي، أو التسعيري أو الخدماتي أو قد يهمل التغير في أعدادهم، أو حجومهم، أو قد يهمل التهديد الفعلي الذي يمكن أن يسببه دخول منافسين جدد.

- إهمال التغيرات البيئية :فضغط المحيط يؤدي إلى التأثير على المؤسسة، خاصة من النواحي التي تتعلق بمخرجاتها(حسين إبراهيم بلوط، 2002).

إن قراء هذه الأسباب بنتمعن يلاحظ الغياب التام للأسباب المرتبطة بشخصية المقاول، ولقدراته المعرفية والنفسية. فرغم أن هذه الأسباب كثيرا ما تكون واقعية إلا أن هذا لا يعني أن هناك من العوامل المتعلقة بالمقاول فمن المفروض أن يقوم المقاول بدراسة السوق والمنافسين قبل الشروع في الاستثمار إضافة إلى وجوب قيامه بعملية تخطيط قبل الشروع في العمل. هذه

العناصر التي ذكرناها مرتبطة بقدرات المقاول المعرفية، حيث يعتمد عليها لاتخاذ قرارات عقلانية وإلا كان محاله الفشل بالتأكيد.

* - خصائص ومميزات المقاول:

حسب "Papin" هناك تعدد وتنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أن لدى شخص ما صفات المقاول الناجح من عدمه، إنما هناك حد أدنى من الصفات التي من المفروض أن تتوفر لدى الشخص المقاول والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- 1- الطاقة والحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وتهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.
- 2- القدرة على احتواء الوقت: ينبغي على المقاول القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر والتي سوف يكون لها أي أثر لاحقاً. فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل، وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والبعيد.
- 3- القدرة على حل مختلف المشكلات: فقد يواجه المقاول عدة عقبات مما يفرض عليه إيجاد طريقة لحلها، أو اللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى. ومع ذلك لا يجب نقل كل المشكلات التي يواجهها إلى استشاري ما، فما يعتبره مشكلاً قد لا يمثل للأخر كذلك.

4- تقبل الفشل: يشكل الفشل جزء من النجاح، وبالنسبة فإن الفشل و الخطأ هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي تحقيق النجاح في المستقبل.

5- تقييم المخاطر: ينبغي أن يواجه مختلف المخاطر التي يواجهها في المستقبل و لا يعتمد بشكل مفرط على الظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة الجهد المتواصل والعمل الدائم وتقييم وتقويم مستمر للنشاط.

6- التجديد والابداع: كي تستمر المؤسسة يجب عليها أن تتطور، من حيث الإنتاج والتنظيم الهيكلي، لذلك تنشأ ضرورة الانفتاح على التجديد والتطوير. وهذا ما يتطلب القدرة على التحليل والاستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجيهات الجديدة التي ستكون بمثابة مفاتيح تطوير المؤسسة.

7- الثقة بالنفس: تجعل المقاول واثقا من تفوقه وقادرا على ترتيب المشاكل التي يصادفها ويتعامل معها بالشكل المطلوب مما يمكنه من تحقيق النجاح في مشاريعه. بالإضافة إلى خصائص أخرى كالاندفاع للعمل والرغبة في الاستقلالية والالتزام والتعاون.... (فايز جمعة صالح النجار و آخرون، 2006)

ولقد ركزت العديد من الدراسات في علم النفس المقاولاتية على عاملين أساسيين يتمثلان في دراسة سمات الشخصية والدافعية لدى المقاولين قصد تحليل وتفسير أسباب النجاح حيث حددت بعض الخصائص كالحاجة للنجاح وروح المبادرة والمخاطرة وتحديد الأهداف والثقة بالنفس والحاجة للاستقلالية والتحرر والدافعية وقوة الالتزام. بعد ذلك توجهت الدراسات بالاهتمام بسلوك

ونشاط المقاولين (ماذا يفعلون وكيف يفعلون) فاهتم الباحثون بتصنيف كفاءات المقاولين (هيرون و روبينسون (Herron&Robinson, 1993) وكان الهدف من هذه الدراسات تنمية الكفاءات وتلقيها قصد الرفع من عدد المقاولين وتحسين آدائهم. ومن خلال الاطلاع على مختلف الدراسات حول الموضوع يمكن استخلاص الكفاءات التي يجب أن تتوفر عند المقاول وهي كما يلي: الاستقلالية وحب الاطلاع وروح الابتكار والالتزام وإتمام العمل وروح المبادرة وروح المخاطرة واتخاذ القرارات والافتتاح ببذل الجهد وتقبل الفشل والقدرة على النهوض بعد الفشل والتمتع بروح العمل الجماعي وكذا الثقة بالنفس إضافة إلى القدرة على التسيير. وتجدر الإشارة إلى أن للتكوين على المقاولاتية دور كبير في توجيه الشباب نحو المقاوله لأن المقاولاتية أمر مكتسب ولا تلد مع

ميلاد الشخص. (Gomez_Breysse &Jaouen, 2012)

7- مكونات مهنة المقاول: تتشكل مهنة المقاول من مجموعة من النشاطات والخصائص

والكفاءات التي يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يمثل مكونات مهنة المقاول، المصدر: (Fayolle, Fillion, 2006, p:204)

النشاطات	الخصائص	الكفاءات
التعرف على الفرص المناسبة	الاحساس و الحدس	برجماتي
تكوين رؤية مستقبلية	تصور، استقلالية، شغوف	تفكير نسقي
اتخاذ القرارات	الحكم، الحذر	رؤية

تجسيد الرؤى	المهارة، الثبات، التشبث	القيام بأفعال
تنشيط جماعة العمل	التحكم	متعدد الكفاءات
الشراء	عين ثاقبة	المفاوضة
الوضع في السوق	التميز، الأصالة	التركيب
البيع	المرونة	التكيف
الإحاطة	الحكم، التمييز	الاتصال
التفويض	التنبؤ	علاقات، جماعة عمل

نلاحظ في الجدول أن مهنة المقاول تتطلب العديد من القدرات والكفاءات والنشاطات التي يلتزم بها المقاول ويلتزم على تطويرها وتحسينها بصفة مستمرة بعد اكتسابها في الميدان أو خلال مراحل التكوين المختلفة. وتجدر الإشارة إلى أن هناك من المقاولين الذين لا تتوفر فيهم الكثير من هذه المحددات مما يحول دون بلوغ أهداف المقاول في العديد من الأحيان، تزداد صعوبة اكتساب هذه الخصائص حينها يتعلق الأمر بالخصائص المرتبطة بالقدرات النفسية والمعرفية، فإذا كان المقاول غير قادر على تحليل المعلومات المتوفرة بطريقة سليمة سيؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة في بعض الأحيان، وإذا كان المقاول شخصا منطويا فهذا يحول دون تكوين جماعة عمل متماسكة وقد يؤثر أيضا على عمليات الاتصال بينه وبين عماله. وقد تختلف القدرات والكفاءات والنشاطات التي يقوم بها المقاول باختلاف القطاع الذي يمارس فيه نشاطه، أي أن المقاول في قطاع السياحة قد يحتاج إلى قدرات وكفاءات ويقوم بنشاطات تختلف عن المقاول في قطاع الصناعة أو الزراعة.

لذلك من الضروري تحديد هذه الخصائص لكل قطاع على حدى حتى يتمكن المقاول أو المشرفين على متابعة ومرافقة المقاولين من توجيه المقاولين نحو القطاعات التي تلائم قدراتهم وكفاءتهم وتصميم برامج تكوين تتوافق مع المهارات والكفاءات التي يفترض اكتسابها لصالح المقاولين. بهذه الطريقة يمكن مرافقة المقاولين ميدانيا مما يساهم في الرفع من نسبة نجاحهم في العمل.

8- العوامل المؤثرة في القرار المقاولاتي حسب "Cooper":

تتدخل العديد من العوامل الذاتية والتنظيمية والاجتماعية والاقتصادية في القرارات التي يتخذها المقاول قبل إنشائه للمقولة وأثناء نشاطها في الميدان، لذلك وضع "Cooper" النموذج الموالي لتقديم صورة واضحة عن هذه العوامل.

الشكل قم (02): العوامل المؤثرة في القرار المقاولاتي حسب "Cooper":



المصدر: (Christian Bruyat, 2007, p417) نقلا عن (محمد قوجيل، 2016، ص: 55)

9- كيفية تعليم مهارات المقاولاتية:

سؤال ماذا نعلم؟ في غاية الأهمية حيث يحدد ذلك التقنيات البيداغوجية التي يجب اتباعها لغرض بلوغ الهدف المنشود. فالتمييز بين كل من التحسيس والتكوين والمرافقة أمر مطلوب، فذلك يساعد على تقديم اقتراحات من الناحية البيداغوجية. (Catherine Léger-Jarniou, 2012, p130) و يقترح (Yytti 2002) نموذجا يحتوي على عدة محاور للتعليم المقاولاتي، ويرتكز هذا النموذج على ثلاثة حالات ذهنية مترابطة تركز على تعلم المقاولاتية. لزيادة فهم المقاولاتية بغرض تمكين الأشخاص من كسب مفاتيح عالم الشغل، ولتنمية ثقافة المقاولاتية. ويكمن الهدف من التحسيس لثقافة المقاولاتية هو تمكين الأشخاص من تسيير حياتهم (Gibb 2001, 2005) عن (Catherine Léger-Jarniou, 2012, p132) وفيما يلي النموذج الذي يقترحه (Hitti 2002).

الجدول رقم (04) مراحل عملية تلقين مهارات المقاولاتية، المصدر- (Catherine Léger-Jarniou, 2012, p132)

تعلم فهم المقاولاتية (المرحلة 1)	تعلم أن تصبح مغامرا أكثر (المرحلة 2)	تعلم أن تصبح مقاولا (المرحلة 3)
ماذا يفعل المقاولون؟	أنا بحاجة لتحمل مسؤولياتي	هل أستطيع أن أصبح مقاولا؟
ما هي المقاولاتية؟	بخصوص دراستي وبمستقبلي المهني وبحياتي.	كيف أصبح مقاولا؟
لماذا نحن بحاجة للمقاولين؟		كيف أسير مؤسسة؟
كم عدد المقاولين لدينا؟	كيف بوسعي أن أصبح مسؤولا؟	

10- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر انطلاقاً من سنة 2001:

قام المشرع الجزائري بإدخال تعديلات تسمح بترقية الإستثمار في القطاع الخاص، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية من خلال إصدار الأمر رقم 01_03 المتعلق بتطوير الاستثمار، والأمر رقم 18_01 والتضمن للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أ- قانون تطوير الاستثمار:

لقد تم في 20 أوت 2001 إصدار الأمر رقم 01_03، المتعلق بتطوير الاستثمار، والمتمم والمعدل بالأمر رقم 08_06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006. (الجريدة الرسمية، جويلية 2006، ص 17) حيث يحدد هذا القانون الإطار العام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المنجزة في النشاط الاقتصادي المنتجة للسلع والخدمات وكذا الاستثمارات التي تتجز في مجال الامتياز أو الرخصة، ويتم بموجبه:

- تقديم مجموعة من المزايا الكفيلة بتشجيع الاستثمار مع وضع نظام استثنائي يسهر على تقديم مزايا خاصة للاستثمارات التي تتجز في المناطق التي تطلب تنميتها الخاصة من الدولة، وكذلك الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.

- ضمان حق المعاملة بالمثل بين المستثمرين الاجانب والجزائريين سواء منهم الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين. كما تم أيضا تقديم ضمانات بعد تطبيق المراجعات أو الإلغاءات التي قد تطرأ في المستقبل على الاستثمارات المنجزة في هذا الأمر إلا إذا طلب ذلك بشكل صريح، وعدم

إمكانية مصادرة الاستثمارات إلا في الحالات المنصوص عليها في التشريع الغداري، مع تقديم تعويض عادل ومنصف في حالة وقوعها. إضافة إلى إخضاع الخلافات الحاصلة بين المستثمر الأجنبي والدولة للجهات القضائية المختصة.

- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار لدى الوزير المكلف بترقية الاستثمار والموضوع تحت سلطة رئاسة الحكومة، حيث تم تكليف المجلس بالمسائل المتصلة بإستراتيجية الاستثمارات، وبسياسة دعم الاستثمارات، كما كلف أيضا بالموافقة على الاتفاقيات المبرمة بين المستثمر والوكالة التي تتصرف باسم الدولة والتي بمقتضاها تستفيد الاستثمارات ذات الأهمية بالنسبة للاقتصاد الوطني من مجموعة مزايا تعد عن طريق التفاوض بين الطرفين وتتم تحت غشراف الوزير المكلف بترقية الاستثمارات بالإضافة إلى تكليفه بصفة عامة بكل المسائل المتصلة بتنفيذ أحكام هذا القانون.

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

ب- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد سمح القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر سنة 2001 بتحديد الإطار القانوني الذي يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جانب تحديد سياسة الدولة الكفيلة بمساعدتها وتدعيمها. حيث تضمن القانون التوجيهي ما يلي:

تعرف المؤسسة الصغيرة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج سلع و/أو خدمات:

- تشغل من 1 إلى 250 شخصا.
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري دينار أو لا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمس مائة مليون دينار.
- تستوفي معايير الاستقلالية. (الجريدة الرسمية الصادرة في 15 ديسمبر، 2001 ص:5)

يقصد في مفهوم هذا القانون بالمصطلحات الآتية:

- ✓ الأشخاص المستخدمون: عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية، بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، اما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي. السنة التي يعتمد عليها هي تلك المتعلقة بآخر نشاط حسابي مقفل.
- ✓ الحدود المعتبرة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة: هي تلك المتعلقة بنشاط مقفل مدة اثني عشر شهرا.
- ✓ المؤسسة المستقلة: كل مؤسسة لا يمتلك رأس مالها بمقجار 25% فما فوق من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المقاولات الصغيرة والمتوسطة.

و جاء في المواد 5،6،7، من القانون ما يلي:

✓ تعرف المقولة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي مليون وملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة وخمسة مائة مليون دينار.

✓ تعرف المقولة الصغيرة بأنها تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دينار أو لا يتجاوز حصيلتها السنوية مائة مليون دينار.

✓ تعرف المقولة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال وتحقق رقم أعمال أقل من عشرين مليون درينا أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشر ملايين دينار. (الجريدة الرسمية، ص5،6) ويمكن تلخيص التعريف في الجدول التالي:

الجدول رقم (05)، تصنيف المقاولات في الجزائر.

صنف	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية (الميزانية)
مقولة مصغرة Micro Entreprise	9_1	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
مقولة صغيرة Petite Entreprise	49_10	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
مقولة متوسطة Moyenne Entreprise	250_50	من 200 مليون دج إلى 2 مليار دج	500_100 مليون دج

المصدر: الجريدة الرسمية (نقلا عن : الجودي محمد علي، 2015، ص 88)

بالإضافة إلى تحديد تعريف موحد للمقاولاتية الصغيرة والمتوسط فقد ركز هذا القانون على النقاط التالية:

✚ إنشاء مجموعة من التدابير في مجال مساعدة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✚ إنشاء مشاتل للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة قصد ضمان ترقيتها.

✚ إنشاء مراكز التسهيل و التي تتكفل بإجراءات تأسيس وإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✚ إنشاء صناديق ضمان القروض لضمان القروض البنكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✚ تشجيع التعاون الدولي من أجل توسيع وترقية نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✚ العمل على تشجيع وتطوير الشراكة بين القطاع العام والخاص من خلال توسيع مجال منح الامتيازات عن الخدمات العمومية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد حصة من الصفقات العمومية للمنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

11 - أجهزة المرافقة والدعم في الجزائر:

11-1- **هيئات المرافقة:** نظرا للدور الكبير الذي تلعبه شبكات المرافقة في زيادة إنشاء المؤسسات، وضمان بقائها واستمرارها في السوق، قامت الدولة الجزائرية في هذا الصدد بإنشاء العديد من الهيئات المختصة في هذا المجال وهي:

أ- مشاتل المؤسسات:

لقد تم إنشاء مشاتل المؤسسات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 78_03 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003، 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، وموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتكون المشاتل في احد الأشكال التالية: (الجريدة الرسمية، ع 13، الصادرة في 26 فيفري 2003، ص 13)

✓ المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.

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

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

وتتكفل المشاتل بالمهام التالية:

- ◆ استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع.
- ◆ احتضان اصحاب المشاريع بوضع محلات تحت تصرفهم يستفيدون منها بصيغة الإيجار، تسهر المشتلة على تسيير هذه المحلات التي تتناسب مساحتها مع طبيعة واحتياجات نشاط المشروع.
- ◆ تسهر على تقديم مجموعة من الخدمات للمؤسسات المحتضنة حيث تضع تحت تصرفهم تجهيزات المكتب ووسائل الإعلام الآلين زيادة على تقديم مجموعة من الخدمات المشتركة كالكهربا والغاز والماء.
- ◆ تقديم إرشادات خاصة تتمثل في الاستشارة حيث تسهر على مرافقة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعدها، وزيادة على وظيفة الاستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي، تلقن المشتلة لأصحاب المشاريع مبادئ التسيير خلال مرحلة نضج المؤسسة.

ب- مراكز التسهيل:

لقد تم إنشاء مراكز التسهيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 79_03 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003 (الجريدة الرسمية، ع 13، الصادرة في 26 فيفري 2003، ص 18)، وذلك طبقا لأحكام المادة 13 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي هيئات تتكفل بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و أيضا بإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة حاملي المشاريع.

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

تهدف هذه المراكز إلى تطوير ثقافة المقاولاتية 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 فيه 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 والاشراف على متابعتها.
- ♦ مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية.
- ♦ مرافقة المقاولين في ميدان التكوين والتسيير.
- ♦ تشجيع نشر المعلومة بمختلف وسائل الاتصال المتعلقة بفرص الاستثمار والدراسات القطاعية والاستراتيجية والدراسات الخاصة بالفروع.

♦ تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير والتسويق واستهداف الاسواق وتسيير الموارد البشرية وكل الأشكال الاخرى المحددة في سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

و في هذا الإطار تتدخل مراكز التسهيل لمساعدة المقاولين عن طريق ما يلي:

- ◀ مراقبة حسن التكامل بين المشروع وقطاع النشاط المعني ومسار المقاول واهتماماته.
- ◀ إعداد مخطط العمل عند الاقتضاء
- ◀ اقتراح برنامج تكوين أو استشارة يتكيف مع احتياجات المقاول الخاصة.
- ◀ تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع مجال نشاطها.
- ◀ مساعدة المقاول على هيكلة استثماراته على أحسن وجه.
- ◀ مساعدة المقاول في مساعيه الرامية غلى تحويل التكنولوجيا.
- ◀ مرافقة المقاول لدى الإدارات والهيئات المعنية من أجل تجسيد مشاريعه.

11-2- أجهزة الدعم:

في إطار الجهود الرامية إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر، قامت الدولة بإنشاء العديد من الأجهزة التي تسهر على مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة، تتمثل في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

أ- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

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

- ◀ ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- ◀ تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي.
- ◀ منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به.
- ◀ تسيير صندوق دعم الاستثمار.
- ◀ التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الاعفاء.
- ◀ تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.
- ◀ تخفيف ملفات طلبها.
- ◀ تخفيض آجال الرد من 30 يوما إلى 72 ساعة فيما يتعلق بالمزايا الخاصة بالإنجاز، وإلى 10 أيام فيما يخص بمزايا الاستغلال. (الجودي محمد علي، 2015، ص 94)

ب - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96_296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة بينما كلف الوزير بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذي تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية، مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل إلى 40 سنة كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل. (الجريدة الرسمية، الصادرة في 10 سبتمبر 2003، ص 10) ويشترط على المقاول الراغب في الاستفادة من امتيازات الوكالة تقديم مساهمات شخصية في تمويل المشروع وتقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المقاول قرضا بدون فائدة، وفي حالة اللجوء على البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد منه المقاول، بالإضافة إلى العديد من الامتيازات الأخرى التي تمنحها هذه الوكالة.

ت- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

قامت الدولة الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94_11، والذي كلف بمهمة تقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية المنصوص عليها في نظام التأمين عن البطالة، بالإضافة إلى مساعدتهم مه أجل إعادة الإدماج في الحياة المهنية.

وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية، وأوكلت إليه صلاحية تحصيل الاشتراكات المخصصة

لتمويل أدااءات التامين عن البطالة وضبط ملفات المنخرطين فيه، ومن ثمة صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدمتها. ولم تتوقف مهامها عند هذا الحد بل امتدت لتشمل مساعدة البطال المسرح على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد.

ث- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

يعتبر القرض المصغر اداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية وتدعيم المبادرة الفردية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية 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.

طبقا لأحكام المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 13_04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. والوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطها إلى الوزير المكلف بالتشغيل. تتمثل مهامها الأساسية في تسيير جهاز القرض المصغر الذي استحدث من أجل تقديم قروض مصغرة تمنح لفئات المواطنين بدزن دخل او ذوي الدخل الضعيف غير المستقر أو غير المنتظم، بشرط ان يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب، وهو موجه كذلك إلى

النساء الماكثات في البيت. ويكمن الهدف من وراء تقديم هذا النوع من القروض في تسهيل عملية الإدماج الاقتصادي والاجتماعي لهذه الفئات من خلال مساعدتهم على استحداث أنشطتهم الاقتصادية الخاصة التي يمكن أن تأخذ شكل عمل منزلي، صناعة تقليدية، نشاطات حرفية وخدمية...

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

◀ دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.

◀ منح قروض مصغرة بدون فائدة.

◀ تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي سيحظون بها.

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

كما تشمل الخدمات التي تقدمها الوكالة المرافقة والتوجيه من خلال إنجاز الدراسات التقنية والاقتصادية للمشروع، التكوين في المجال المالي والتسيير، بالإضافة إلى إمكانية المشاركة في الصالونات والمعارض مما يزيد من فرص المقاولين في اكتساب الخبرة والاندماج في العديد من

الشبكات. وما يميز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عن غيرها من الأجهزة الأخرى هو توفيرها لخلايا مرافقة على مستوى الدوائر مما يقربها بشكل كبير للمقاول.

11-3- صناديق ضمان القروض:

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

أ- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR :

بهدف تسهيل عملية الاقتراض المالي لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء فيما يتعلق بالإنشاء أو التوسع، وطبقا لأحكام المادة 14 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الدولة بإنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02_373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، وهو عبارة عن مؤسسة عمومية موضوعة تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ويعتبر الصندوق آلية تسمح بتسهيل عملية الوصول إلى التمويل اللازم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطويرها، وهو بذلك يشكل إحدى الأدوات المالية التي تسعى لخلق مناخ ملائم لتطوير المقاولاتية في الجزائر. ونظرا لإشكالية التمويل التي تواجه المقاولين و الناجمة عن ضعف القدرات المالية والمساهمات الشخصية للمقاول في حد ذاته، وعدم توفر أو كفاية الضمانات اللازمة التي تفرضها البنوك من أجل منح القروض، فإن الصندوق يسعى لإيجاد الحلول الفعالة لهذا الإشكال وذلك بلعب دور الوسيط بين المقاول والبنك الذي يشارك في تقاسم الخطر من خلال تقديم ضمانات مالية لهذا الأخير. وتقدم هذه الضمانات التي تعتبر ضمان دولة (Le fond de garantie des crédit aux PME, 2011,p16) بعد دراسة دقيقة تسمح بالتأكد من الجدوى الاقتصادية للمشروع المقدم من طرف المقاول.

وتجدر الإشارة إلى أن الصندوق يلتزم بالعمل في إطار تطبيق البرامج الموجهة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتسيير الغلاف المالي الذي خصص من الاتحاد الأوروبي سنة 2005 في إطار برنامج الشراكة الأورو متوسطية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقيمة 15 مليون أورو وضعت تحت تصرف الصندوق من خلال الوزارة الوصية. حيث تستفيد منه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتج سلع وخدمات، حيث تعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوز مع المعايير التالي:

- المؤسسات التي تساهم في الإنتاج، أو التي تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر.

- المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات أو في رفع الصادرات.

- المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة أو تسمح بخلق مناصب شغل.
 - المشاريع التي تساهم في تطوير المناطق الجهوية للبلاد.
 - المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة. (<http://www.fgar.dz>) (22/12/2014).
 - ب- صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CGCI-PME:
- هو هيئة ضمان شكلها القانوني شركة ذات أسهم، تم إنشاؤها سنة 2004 (الجريدة الرسمية، ع 27، 14 أفريل 2004) بمبادرة من السلطات العمومية لتغطية مخاطر عدم تسديد قروض الاستثمار التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية من أجل تمويل مشاريع استثمارية لإنشاء أو تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- يقوم الصندوق بتقديم الضمانات الكفيلة بتسديد القروض البنكية التي يستفيد منها المقاولون ولا يمكن أن يتجاوز مستوى القروض القابلة للضمان 500 مليون دينار جزائري، وتتمثل المخاطر المغطاة من طرف صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اخطار عدم تسديد القروض الممنوحة، وأخطار التسوية أو التصفية القضائية للمقترض.

-مناقشة:

لا يمكن حصر ما كتب حول المقاولاتية وكل العناصر والأبعاد والنماذج فيما تطرقنا إليه في هذا الفصل، فلقد حظي هذا الموضوع باهتمام بالغ خلال السنوات الماضية بالدراسة والتحليل من طرف العيدي من الباحثين في مختلف التخصصات، خصوصا المختصين في التسيير والاقتصاد والمختصين في علم الاجتماع... فهذا الموضوع في غاية الأهمية نظرا للدور الذي تؤديه المقاولات في النهوض باقتصاد الدول، والانعكاسات الإيجابية على الجانب النفسي والاجتماعي للأفراد في المجتمع، فهم يتأثرون بشكل مباشر أو غير مباشر بالنشاط المقاولاتي في مختلف ميادين الحياة، فكثيرا ما يساهم نشاط المقاولاتية في بعث النشاط والحيوية لدى الأفراد سواء أرباب العمل، أو باقي الأفراد الذين يشغلون كعمال لدى هؤلاء المقاولين مما يضمن لهم مستقبلا مهنيا واستقرارا نفسيا واجتماعيا. فلقد قدمنا في هذا الفصل بعض المعلومات التي تفيدنا في الدراسة الحالية التي أنجزناها على عدد من المقاولين، حيث شملت مجموعة من المعلومات ذات صلة بالجانب القانوني المحدد والمنظم لنشاط المقاولاتية في الجزائر، إلى جانب بعض المعلومات المستخلصة من عدة دراسات متعلقة بهذا الموضوع، والتي شكلت الإطار النظري لموضوع المقاولاتية. وتجدر الإشارة إلى أن هناك اهتمام كبير من طرف الدولة الجزائرية التي تعمل على توفير وتحسين مناخ الاستثمار من خلال تقديم العديد من التسهيلات للمقاولين الراغبين في الاستثمار من داخل الوطن وكذا تشجيع المواطنين الذين يقيمون خارج الوطن على الاستثمار في الوطن والاستفادة من برامج الدعم المتوفرة والآليات المخصصة لهذا الغرض.

الفصل الثالث: الخصائص النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مشاريع المقاولاتية

تمهيد

I - المحددات النفسية:

1 - الدافعية.

2 - الاتجاهات .

II- المحددات المعرفية:

1- التفكير

2- الذكاء

3- الإبداع

4- القرارات

- مناقشة

تمهيد:

لا يعتمد الإنسان في حياته الخاصة أو المهنية على قدرة واحدة فقط من القدرات العقلية والنفسية التي يتميز بها، إنما يعتمد على بعضها لكن بدرجات متفاوتة، ويختلف ذلك من شخص لآخر ومن موقف لآخر. فهذه القدرات التي لا يمكن الفصل فيما بينها تشكل الكل المتكامل الذي يجعل الإنسان متميزا عن سائر المخلوقات، كما يختلف أداء هذا الكل المتكامل كذلك من شخص لآخر حسب الوظيفة التي يشغلها وحسب طبيعة المهمة التي يقوم بها. فمهمة الإنسان الذي ينجز عملا يدويا لا يحتاج للكثير من القدرات المعرفية مثلما هو الأمر عند المسؤول في المنظمة مثلا، كما تختلف مهمة المسؤول في المنظمة عن مهمة المقاول في مؤسسته كذلك. فالأول يشرف على توزيع المهام والأدوار ويسهر على تطبيق القانون ويشرف رفقة عدد كبير من المسؤولين بحيث تحدد مسؤوليات كل واحد منهم، غير أن المقاول هو الوحيد الذي يتحمل مسؤولية ما يتم في مقاولته، فلا شك أن طبيعة هذه المهمة تتطلب توفر المقاول على الاستعدادات والقدرات اللازمة لذلك. لهذا نتحدث عن الفروق الفردية والاستعدادات التي يملكها الأفراد وهي الانحرافات الفردية عن متوسط المجموعة في صفة من الصفات أو خاصية من الخصائص وقد يكون مدى هذه الفروق كبيرا أو قد يكون صغيرا. فالقدرات العقلية المعرفية مثل التذكر والفهم والتحليل والتركيب والتقويم هي أحد الوسائل الفارقة بين الإنسان، فهي تختلف من فرد لآخر كلما مالت نحو التعقد، أي أن مدى تباين سلوك الأفراد بالنسبة للعمليات العقلية الدنيا أقل منه بالنسبة لتباينهم في العمليات العقلية العليا مثل الفهم والتحليلي والتركيب والتخيل والإبداع والتقويم وبذلك تصبح الفروق

القائمة بين تفكير الناس أكثر من الفروق القائمة بين تميزهم الحسي. حيث دلت بحوث ثورنديك على تباين الفروق العقلية عند الإنسان، وخاصة في النواحي العقلية عنها في النواحي الفطرية. ولقد شاع استخدام اختبار القياس العقلي على نطاق واسع في الصناعة بسبب حاجة أصحاب العمل إلى التأكد بأنهم يضعون الأفراد الملائمة في الوظائف الصحيحة منذ البداية لتفادي ارتكاب الأخطاء المكلفة جدا في عالم اليوم. (فليب كاتر وآخرون، 2010) وتعد العمليات المعرفية جزء من آليات الأساليب المعرفية، وهذه الأساليب على درجة عالية من الثبات والاستقرار النسبي عبر فترة من الزمن وهي جزء لا يمكن إغفاله في شخصية الفرد. حيث يرى ميسك (Mesick) أن الأساليب المعرفية عبارة عن ألوان الأداء المفضلة لدى الفرد لتنظيم خبراته في منظومة الذاكرة بحيث يستطيع التعامل مع أنواع مختلفة من المشكلات. والأساليب المعرفية تهتم بشكل النشاط المعرفي الذي يتم اكتسابه، ويرى وتكن Witken أن الأساليب المعرفية تهتم بالعمليات النفسية والطريقة التي يمارس بها الفرد ذلك النشاط. إلى جانب هذه القدرات المعرفية هناك قدرات أخرى ذات طابع نفسي تختلف هي الأخرى من فرد لآخر ومن موقف لآخر، فما هي المحددات النفسية والمعرفية الأساسية المحددة لنجاح أو فشل مشاريع المقاولاتية؟

1- المحددات النفسية:

سنتطرق فيما يلي إلى عرض بعض المحددات النفسية التي يعتمد عليها المقاول بشكل أساسي خلال مراحل نشاطه كمقاول، والتي من شأنها أن تحدد نجاح المقاول في العمل من عدمه، ويمكن تقديم التعريف الإجرائي الموالي لهذه المحددات النفسية وهو كما يلي:

التعريف الإجرائي للمحددات النفسية: نقصد بها السمات والمميزات النفسية التي يتميز بها المقاول كالدافعية للإنجاز والاتجاهات والثقة بالنفس.

1-1- الدفعية: مفهوم:

هي العملية التي يمكن بها تنشيط وتوجيه السلوك، وهي قوة دافعة تستطيع أن تشكل التصرف الإنساني في صورة نشاط هادف. وهناك أنواع كثيرة للدوافع الإنسانية منها الدوافع الأساسية والدوافع النفسية والدوافع الاجتماعية. (محمد علي شهيب، نفس المرجع السابق، ص: 71)

لا شك أن الاختلافات القائمة بين الأفراد لا تعكس فقط اختلافهم في السلوك، ولكنها تسير أيضا إلى اختلاف طبيعة شخصياتهم، والاختلاف بين شخصية الأفراد ينعكس على اختلاف عمليات الدافعية الخاصة بهم فيما يلي:

أ- قوة الحاجات: ينتج عن اختلاف شخصيات الأفراد اختلاف في الأهمية المعطاة لكل حاجة ومدى قوة الحاجات المرجوة تحقيقها.

ب- مستوى الطموح: يختلف مستوى الطموح الانساني باختلاف الأفراد الذين لا يمكنهم الوصول إلى درجة الرضا التي ينشدونها، إلا إذا وصلوا إلى أعلى المستويات الإدارية في الشركة التي تعكس القوة والتأثير داخل التنظيم. ومن ناحية أخرى قد نجد بعض الأفراد الذين يتميزون بدرجة كبيرة من الرضا نتيجة لوجودهم في مراكز معينة في مستوى الادارة الوسطى في المنظمة. (محمد علي شهيبي، نفسه، ص: 26)

1-1-1- نظريات الدافعية والتنظيم:

تعد نظرية "هل (1940) Hull، " من أبرز النظريات التقليدية التي تتدرج تحت النظريات العملية، وتتبنى تلك النظرية على أنه يمكن التنبؤ بالسلوك من واقع فئتين أساسيتين من المتغيرات. ويعتبر الباعث أولى تلك المتغيرات ويتمثل الثاني في قوة العادة.

ويمكن تقسيم الدوافع الإنسانية إلى ثلاثة فئات عامة هي:

أ- الدوافع الأساسية: وهي تعبر عن البواعث البيولوجية التي تتطلب إشباعها لتمكين الفرد من الحفاظ على قدرته الفسيولوجية.

ب- الدوافع الأولية: وتشمل نوعين من الدوافع هما: الدوافع النفسية والدوافع الاجتماعية. وترجع الدوافع النفسية إلى حاجة الفرد إلى الاحتفاظ بحالة من التوازن والتكامل العقلي. أما الدوافع الاجتماعية فتنبع من الطبيعة الأساسية للفرد من حيث حاجته إلى أن يكون منتما للآخرين.

ت- الدوافع المشتقة: وتعتبر هذه الدوافع من أهم مصادر الدوافع التي تحدد السلوك الإنساني. وتتبع من الدوافع النفسية والاجتماعية كحاجة الأفراد للأمان والاعتراف والاحترام وتحقيق الذات.

أما عن النظريات التي اهتمت بالفرد في التنظيم فهناك نظريات اهتمت بالأشياء الكامنة في داخل الفرد أو المناخ الخاص بالفرد، والذي يؤدي به إلى المبادرة والمحافظة على سلوكه وتميزه، حيث تعرف هذه النظريات بنظرية المحتوى وهما اثنتان. تعتمد نظريات المحتوى بصفة أساسية على تحديد مجموعة المتغيرات الأساسية التي لها أهمية كبيرة لشرح السلوك الدفاعي للأفراد وهما: نظرية ماسلو "Maslow" و نظرية هيرزبوج "Herzberg".

- نظرية ماسلو: تركز هذه النظرية على جانبين أساسيين هما:

أ- أن الإنسان هو راغب اجتماعي، الذي تعتمد حاجاته على ما يوجد لديه الآن من حاجات. أي أن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فلا تكون بمثابة دوافع للأفراد.

ب- أن هناك ترتيبا هرميا لحاجات الإنسان، وإذا ما تم اشباع أحدهما تظهر الحاجات الأخرى التي لم يتم إشباعها وهي:

✓ الحاجات الفسيولوجية

✓ الحاجة إلى الأمان،

✓ الحاجة إلى الانتماء،

✓ الحاجة إلى الاحترام،

✓ الحاجة إلى تحقيق الذات.

ويقول "ماسلو" أن إشباع الحاجات سوف يتم طبقا لوضعها على الهرم، فلا يمكن أن يقفز الانسان إلى إشباع الحاجة إلى تحقيق الذات بعد اشباع الحاجات الفسيولوجية بدون إشباع الحاجات طبقا لترتيبها.

- نظرية هيرزبرج:

تعرف النظرية التي قام بتطويرها "هيرزبرج" بنظرية العوامل الدافعة الوقائية، ولقد امكن لهيرزبرج وزملائه الوصول إلى تلك النظرية من خلال دراسة الرضا عن الوظيفة لمائتين من المهندسين والمحاسبين، وتوصل إلى أن هناك بعض العوامل الخاصة بالوظيفة، والتي ينتج عن عدم توفرها وجود حالة من عدم الرضا لدى الموظف، ويلاحظ أن وجود هذه العوامل لا يؤدي إلى وجود دافع قوي لدى الموظف لبذل مزيد من الجهد ويطلق على هذه الظروف العوامل الوقائية لأنها ضرورية للحفاظ على مستوى معين من الرضا لدى العمال.

وهناك عوامل وظروف أخرى إذا ما توفرت تؤدي إلى وجود دافع قوي لدى الموظف لبذل مزيد من الجهد، فضلا عن تحقيق الرضا عن الوظيفة، ويلاحظ أن غياب هذه العوامل الدافعة، لا يؤدي إلى خلق حالة ملموسة من عدم الرضا لدى العاملين. ويطلق على هذه الظروف العوامل الدافعة وهي: الاعتراف، الانجاز، التقدم، العمل نفسه، احتمالات النمو في الوظيفة، المسؤولية.

(محمد عي شهيبي، ص: 103)

1-1-2- النظرية التقليدية والنظرية الحديثة لماك جريجر Mc Gregor:

يمكن مقارنة نظرية المحتوى الخاصة بالدافعية بكل من النظرية التقليدية التي تسمى (أكس) (X) والنظرية الحديثة التي تسمى (Y) وتنسب هاتين النظريتين إلى الأستاذ دوجلاس جريجر. أ- نظرية X: تتعلق هذه النظرية بالافتراضات الخاصة بالمديرين والمتعلقة بالسلوك الإنساني، وتنظم هذه النظرية الافتراضات التالية:

- ✓ أن الإنسان لديه بصفة عامة كره ضمنى للعمل،
- ✓ يترتب على كره الإنسان للعمل أن تصبح هناك ضرورة للرقابة على الأفراد وتوجيههم وتهديدهم بالعقاب، وذلك أمر ضروري لكي يبذل الأفراد الجهد المناسب لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- ✓ أن الآدمي المتوسط يفضل ما يلي: أن يتم توجيهه للعمل، يرغب في تجنب المسؤولية، لديه طموح قليل، يحتاج إلى الأمان بصفة عامة.

ب- نظرية Y: على العكس من نظرية X، فإن نظرية Y تبني على الافتراضات التالية:

- ✓ أن تكاليف الجهود المادية والذهنية الخاصة بالعمل ما هي إلا امر طبيعي يشبه اللعب والراحة،

✓ أن الرقابة الخارجية الموجهة إلى السلوك الإنساني وكذلك التهديدات بالعقاب لا تعتبر الوسائل الوحيدة التي تدفع الأفراد إلى بذل مزيد من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية وإن الإنسان يستطيع أن يمارس الرقابة على النفس وتوجيهها لكي يتمكن من تحقيق الأهداف،
✓ أن الإنسان المتوسط يستطيع أن يتعلم تحت ظروف مناسبة، لكي لا يقبل المسؤولية فقط ولكن من أجل البحث عنها،

✓ أن طاقة الأفراد الممارسة درجات عالية من التخيل والذكاء والعمل الخلاق من أجل حل المشاكل التنظيمية،

✓ أن القدرات العقلية الخاصة بالإنسان المتوسط تعتبر مستغلة بشكل جزئي في ظل المجتمع الصناعي الحديث و في ظل الافتراضات السابقة الخاصة بنظرية Y. (محمد علي شهيبي، ص: 109)

1-2- الدافع للقيادة: يسعى العديد من الأشخاص الأخذ بزمام الأمور في مختلف مناحي الحياة، ويزداد اهتمام الأفراد وسعيهم للتحكم في سير الأمور على مستوى المنظمات إلى العيادي من العوامل نذكر منها:

1-2-1- الشرعية: معظم الناس مهتمون مبدئياً فيما إذا كان باستطاعتهم أن يصبحوا قادة بشكل عام أو قادة في المؤسسة التي يعملون فيها. بعض الناس تلقوا ما يكفي من الشرعية في سنين سابقة ولا يشعرون الآن بالحاجة لاختبار جديد. ومازال آخرون يشعرون بالحاجة لاختبار جديد.

ومازال آخرون يشعرون بالحاجة للتثبت بأنهم يسيرون في طريق منتج كقادة وليس مجرد أشخاص تجرفهم أوهامهم. (روبرت.ج.لي، 2004، ص:132)

1-2-2- المكتسبات: ونعني بالمكتسبات: النفوذ، المنزلقة الرفيعة، الاحترام، الاحتواء، التميز، المال، مكافآت أخرى ترافق بشكل نمطي الدور القيادي على درجة ما. لأن بعض الناس يجدون في مكتسبات القيادة مسالة هامة غذ يمكن أن تكون هذه المكتسبات دافعا قويا. (روبرت.ج.لي، ص: 133)

1-2-3- التأثير: إن الحافز لأن تكون مؤثرا، وتقوم بعمل متميز، حافز قوي. ونسمع مثل هذه المعاني باستمرار عندما نقوم بمقابلات مع الناس: أريد أن تكون لدي القدرة على التأثير، أريد أن أرى نتائج جهدي. ويتمتع الأفراد القادرون على التأثير، وتغيير الأشياء والذين يجعلون الأمور تنفذ، بكثير من الاحترام في حضارتنا. ومن الأفضل أن يكون المرأ قادرا على أن يفعل ذلك على نطاق واسع كقائد.

1-2-4- خدمة الآخرين: قد يكون أكبر مكافأة للقيادة أن نستعيد الماضي ونرى أننا قد ساعدنا الآخرين وأن العالم أصبح أفضل لأننا التزمنا بتصورنا وأدينا عملنا. ولقد تطورت مدرسة فكرية كاملة حول "القيادة خدمة الآخرين" وقد لا يستخدمون بعض الأفراد هذه الكلمات بالضبط، لكنهم يجسدون نفس المعاني في أدوارهم القيادية.

1-2-5- القصد او الغرض: يطلب بعض الأفراد القيادة كي يجدوا لأنفسهم ولغيرهم هدفا في الحياة، وبإمكان الانسان الآن أن يحصل على وضوح أكبر حول معنى الحياة وغايتها بسبب التطور

وازدیاد التعلم. ولا شك أن العثور على معنى وغاية للحياة هو حاجة أساسية للإنسان. وقد قال "ويلفرد دراث وتشارلز بالوس" (1994): "هناك شيء واحد نتقاسمه جميعا_ عبر الثقافات المختلفة والجغرافيا والزمن وهو القدرة، والجوع لنجعل للأشياء هدفا". (روبرت.ج.لي، 2004، ص136)

1-3- التآليف بين الدوافع:

تشكل الشرعية، المكتسبات، التأثير، خدمة الآخرين، والهدف دوافع محتملة للسير نحو القيادة. وقد تجد واحدا أو أكثر من هذه الدوافع يقف خارجا بانتظارك. إنها تعطي إدراكا للهدف، تفكيراً سليماً ومنطقاً. وعندما يتكون لديك مثل هذا الإدراك لما تحاول ان تتجزه ستستطيع ان ترى المكان المناسب للقيادة في صورتك.

فمن المهم أن تفهم دافعك للقيادة بأفضل ما يكون الفهم.و أن يعطيك طاقة وإحساسا بالاتجاه و المكتسبات الشخصية سوف ينطبق على سلوكك القيادي، وستصبح هذه القوى مع الزمن أساس تصورك عن مؤسسة ما أو تجمع. وبقدر ما يزداد دورك القيادي دلالة بقدر ما يزداد برنامجك تأثيراً. (روبرت.ج.لي، ص: 137)

1-4-أساليب التعلم:

أ- أسلوب الشعور:

يكون الأفراد الذين يتعلمون بتطبيق أساليب الشعور أكثر قدرة على معالجة القلق والشك اللذين يرافقان التحديات الجديدة. وسيتطيعون أن يتعرفوا بتأثر شعورهم على ما يفعلون، ويثقون بما يخبرهم به حدسهم، ويواجهون أنفسهم عندما يعرفون أنهم يتجنبون مواجهة تحد ما.

ب- أسلوب الفعل:

كذلك يتعلم الأفراد الذين يعملون وفق اساليب الفعل مما يعملونه. وهم يواجهون التحدي بالتفكير ووضع اليد عليه في الوقت المناسب، ويتخذون قرارهم. والرجل الذي يعتمد أسلوب الفعل يتقبل المخاطر، ويتواجد داخل المصنع ليتخذ قراراته بين ضجيج الآلات.

ت-أسلوب التفكير:

يؤدي الأشخاص الذين يعملون وفق اسلوب التفكير اعمالهم بأنفسهم. فهم يستعيدون أوضاعا مشابهة أو مخالفة. وهم يتخيلون المستقبل ويضعون عدة سيناريوهات. ويجمعون المعلومات من الكتب والتقارير كي يتسلحوا بالحقائق. لا يتيح هؤلاء الأفراد الفرصة لظهور نقص في المعلومات لديهم.

ث- أسلوب الوصول إلى الآخرين:

إنهم أفراد يتعلمون من خلال الاتصال بالآخرين بحثاً عن النصيحة والمشورة، والأمثلة والدعم أو التوجيه من اناس واجهوا تحد مشابه للتحدي الذي يواجه هؤلاء الأفراد. كما أنهم يتعلمون من مراقبة شخص ما يفعل الشيء ذاته، أو يخضعون لدورات أو برامج تعالج احتياجاتهم.(مروان الحمودي،نفسه ص:152)

2- الإتجاهات:

تعتبر قابلية الفرد للاستجابة للأشياء بناء على ما تعلمه من تفضيلات من أهم الأسس التي يعتمد عليها سلوكه، ونظرا لتعدد الإنسان وما ينتج عن ذلك من عدم القدرة على التنبؤ باستجاباته الحقيقية في المواقف الاجتماعية المختلفة، فإن من الواجب أن نفهم ونعي الجوانب الخاصة بإتجاهاته وقيمة القواعد التي تحكم سلوكه.

2-1- معنى الاتجاه Attitude:

اختلفت تعاريف تعريف العلماء والباحثين اختلافا شاسعا في تحديد مدلول الاتجاه ومن أشهر تعاريف الاتجاه تعريف "ألبرت" وهو يعرف الإتجاه بأنه "حالة استعداد عقلي عصبي نظمت عن طريق التجارب الشخصية، وتعمل على توجيه استجابة الفرد لكل الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد"(فاروق السيد عثمان، 2006، ص: 35)

2-2- طبيعة الإتجاهات:

تتحدد طبيعة الاتجاهات بخمسة أبعاد رئيسية هي: التطرف و المحتوى ووضوح المعالم، والانعزال، والقوة، وسوف نقوم بشرح كل من هذه المفاهيم:

أ- **التطرف:** ويقصد به الاتجاه العام، إما بالإيجاب أو السلب. نحو قضية ما إن كان مؤيدا او معارضا لها.

ب- **تطرف الاتجاه:** إن مواقع الإتجاه يكون بين طرفين متقابلين هما التأثير التام أو المعارضة التامة. والجانب الاول يمثل الإتجاه الموجب، والثاني يمثل الإتجاه السالب والرسم التالي يوضح ذلك:



ت- **محتوى الإتجاه:** ويقصد به درجة اتضاح معناه عند الفرد أو أصحاب الاتجاه.

ث- **وضوح الاتجاه:** ويقصد به أن الاتجاهات تتفاوت في وضوحها، فمنها ما هو واضح المعالم بين التفاصيل والتكوين في حين أن منها ما هو مبهم وغامض.

ج- الانعزال: كذلك تختلف الاتجاهات من حيث درجة ترابطها ومقدار التكامل بين بعضها والبعض الآخر من الاتجاهات فقد يكون اتجاه الأفراد نحو مسالة ما منعزلا عن غيره من الاتجاهات، فلا تفاعل بينه وبين الآخرين.

د- القوة: من الاتجاهات من يبقى قويا على مر الزمن على الرغم مما يقابل الفرد من شواهد تدعوا إلى التخلي عنه وإسقاطه. والاتجاه يميل إلى القوة كلما كانت له قيمة أكبر وأهمية أكثر في تكوين شخصيته ومعتقداته.

2-3- تكوين الاتجاهات النفسية والاجتماعية:

تلعب عوامل التنشئة الاجتماعية وعلى رأسها الأسرة والمدرسة دورا هاما في تكوين الاتجاهات، وهي تتكون من خلال العوامل التالية:

2-4- المكونات: وتنقسم إلى:

أ- المكون المعرفي للاتجاه:

يتضمن المكون المعرفي كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه، كما يشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه. فقد يتبنى الشخص المتعصب لموضوع ما رأيا يفسر به تعصبه، أو يستخدمه كحجة ضد من يناهضونه هذا الاتجاه، وقد يأخذ هذا الاتجاه العصبي صورة التعميم اللفضي الجامد مثل الإتجاهات التي تنتشر بين المتعصبين.

ب- المكون السلوكي للاتجاه:

يتضح المكون السلوكي للاتجاه في الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه بطريقة ما. فإذا كانت لدى الفرد معتقدات سلبية تجاه الجماعة التي ينتمي إليها، فإنه غالباً ما يفشل في التفاعل مع هذه الجماعة، أما إذا كانت معتقداته إيجابية فإنه يكون مستعداً للتفاعل معهم أو تقديم المساعدة إليهم.

- تتكون الاتجاهات من خلال عملية التفاعل الاجتماعي المنظم الذي يتم داخل الأسرة أو المدرسة، أو من وسائل الإعلام المختلفة المتمثلة في التلفاز والإذاعة والجرائد والمجلات.
- تلعب عملية التوحيد مع بعض الشخصيات والنماذج الاجتماعية دوراً هاماً في اكتساب الاتجاهات المختلفة. فنجد أن الآباء والمعلمين والأصدقاء لهم دور إيجابي في إكساب الأفراد مجموعة من الاتجاهات النفسية.

2-5- تغيير الاتجاهات:

عادة ما تتسق وتتربط اتجاهات الفرد بعضها ببعض الآخر، فضلاً عن اتساقها وتربطها مع سلوك الفرد بوجه عام. ونظراً لعدم ثبات الظروف والمتغيرات العامة في البيئة المحيطة بالفرد، فإن ذلك ينعكس على اختلاف الطرق التي يدرك بها الأمور والظروف المحيطة من حوله. و من الممكن أن يؤدي اختلاف مدركات الفرد إلى عدم ثبات وانتظام العمليات التفكيرية التي تتم بداخله. وتتعكس النواحي السابقة الخاصة باختلاف المدركات وعمليات التفكير على الفرد في توليد حالات

من عدم الارتياح والقلق، مما يدفعه إلى إيجاد الطرق المناسبة للتغلب عليها.(محمد علي شهاب، 1990،ص: 66)

2-5- الفرق بين الاتجاه والميل:

- ✚ _ الميل دائما إيجابي، أما الاتجاه يكون إيجابيا أو سلبيا أو محايدا.
- ✚ _ الميل دائما نشيط، أما الاتجاه فقد يكون نشيطا أو غير نشيطا.
- ✚ _ الميل ذو طبيعة خاصة ويؤدى في الحال، أما الاتجاه فهو أكثر عمومية وقد لا يؤدي وظيفة على الإطلاق.(فاروق السيد عثمان،نفسه،ص:41)

2-6- تنمية السلوك والاتجاهات:

ويقصد بها مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء معينة والتدريب يعمل من جانبه على تحسين هذه الاتجاهات حتى يمكن صاحبها من اتخاذ المواقف الإيجابية نحو أدائه في العمل الذي يظهر في حماسه وإخلاصه وتفانيه في إنجاز ما يقدر عليه واضعا كل طاقته في خدمة العمل وأهدافه. وهكذا يكون للتدريب دور فعال في تنمية القدرات القيادية للعاملين بالمؤسسات والمنظمات.(خلف جاد الرب السيد،نفس المرجع السابق)

2- المحددات المعرفية:

سنتطرق فيما يلي إلى عرض المحددات المعرفية التي يتم الاعتماد عليها المقاول بشكل أساسي خلال مراحل نشاطه، ويمكن تقديم التعريف الإجرائي الموالي لهذه المحددات، وهو كما يلي:

- التعريف الإجرائي للمحددات المعرفية: هي القدرات الذهنية التي يتميز بها المقاول كالتصور الذهني والإدراك واليقظة والقدرة على التعلم.

2-1- التفكير: تعريف

التفكير هو الوظيفة الرئيسية للعقل، وهو عملية عقلية يقوم بها الإنسان حين يواجه موقف ما، ويمكن تعريف التفكير بأنه التقصي المدروس للخبرة من أجل تحقيق هدف ما والإنسان يفكر لتحقيق أهداف عديدة منها: الفهم، التخطيط، اتخاذ القرارات، حل المشكلات، الحكم على الأشياء، القيام بعمل ما....(مدحت أبو النصر، 2004، ص:23)

وقد يتم التعبير عن السلوك على أنه عملية استنتاج، ويقصد بالاستنتاج هنا، إعادة مزج الخبرة السابقة مع بعضها حتى يمكن أن تمد الانسان باستجابات ذات معنى بالنسبة للموقف الذي يوجد فيه. وهناك وجه آخر لعملية التفكير وهو (حل المشكل) ويشير حل المشكل إلى ذلك النشاط الموجه إلى هدف، وغالبا ما توجد بعض العقبات التي تواجه الإنسان إلى الوصول إلى الهدف. ولذلك يتميز هذا النوع من التفكير بعدم الروتينية حيث يتطلب تجميعا لأفكار كثيرة وجديدة، حتى يمكن التغلب على الصعوبات والمشاكل والوصول إلى الهدف.(محمد علي شهيبي، 1990، ص: 74)

2-1-1- أنماط التفكير: للتفكير أنماط عدة وهي:

أ- التفكير الابتكاري والتفكير التحليلي: ويمكن المقارنة بين التفكير الابتكاري والتحليلي كالتالي:

الجدول رقم (6): مقارنة بين التفكير الابتكاري والتحليلي، المصدر: (مدحت أبو النصر، 2004، ص: 64)

التفكير التحليلي	التفكير الابتكاري
_ عمليات منطقية ومنظمة.	_ عمليات تحتاج إلى تصور واسع وانطلاق فكري بلا قيود أو حدود.
_ يحتاج إلى تحليل وترتيب وحساب في إطار محدد.	_ يحتاج إلى الخيال ويدعو إلى الحلول.
_ يبحث عن حل واحد صحيح.	_ ليس له حل واحد بل عدد من الحلول.
_ يمكن التنبؤ بالحلول مقدما.	_ لا يمكن التنبؤ بالحلول مقدما.
_ يعتمد على الربط بين أفكار بينها ارتباط.	_ يعتمد على الربط بين أفكار لم يكن بينها ارتباط.
_ لا يخرج عن المألوف والمعتاد وهو أسير العادة.	_ يخرج عن المألوف والمعتاد وهو نقیض العادة.
_ يعتمد على الفص الأيسر من المخ.	_ يعتمد على الفص الأيمن من المخ.
_ يضع المعلومات في شكل متسلسل ومتتابع.	_ يضع المعلومات بطريقة أقل نظامية وأكثر تلقائية.

ب - النمط المرئي للتفكير: يهتم بصور وأشكال المشكلة سواء في الماضي أو في الحاضر أو يتخيل صورها وأشكالها في المستقبل.

ت- **النمط السمعي للتفكير:** يهتم بدراسة هل المشكلة لها صوت أم ضوضاء، وما هي أصوات أطراف المشكلة والمتأثرين بها؟ ودراسة خصائص هذه الأصوات من حيث النمط والدرجة والمستوى والنغمة، وتفسر هذه الخصائص.

ث- **النمط الحسي للتفكير:** يهتم بدراسة هل المشكلة لها رائحة أو طعم أو ملمس؟ ومستويات ذلك، وهل هي مقبولة أم لا؟

ج- التفكير الفردي والتفكير الجماعي:

التفكير الفردي: هو التفكير الذي يقوم به الفرد بمفرده، دون استشارة أحد. وهذا النمط من التفكير يعتمد عليه الإنسان بشكل رئيسي في حياته وعمله لاتخاذ معظم القرارات المطلوبة منه، إلا أن هناك مواقف تواجه الإنسان سواء في حياته أو عمله تتطلب منه استشارة الآخرين والتعاون معهم لاتخاذ القرارات المطلوبة منه.

أما التفكير الجماعي : وهو تفكير الجماعة، والتفكير الجماعي أفضل من التفكير الفردي في كثير من المواقف، من منطلق أن هناك أكثر فرد يفكر، وأن كل فرد يرى جزءا من الموضوع أو المشكلة، فتكون الرؤية أفضل والتفكير أرشد.

ويوضح "دونالد ويز Donald Weiss" أن المنظمات الفعالة عادة ما يحاول القائد فيها إيجاد سلوك عام من التفكير الجماعي، والذي يجمع مختلف أفراد الجماعة حول فكر واحد، وعادة

ما يكون فكر قائد الجماعة. وقد يستخدم بعض القادة الحكم بالأغلبية، والذي يبدو صالحا في بعض الأوقات. (مدحت أبو النصر، ص:70)

2-1-2- مفهوم التفكير الابتكاري:

الابتكار لغويا مرادف للإبداع والاختراع والتفوق والتميز. ولقد وردت عدت تعاريف للتفكير الابتكاري نذكر منها:

تعريف "تورانس" الذي يعرف التفكير الابتكاري على أنه عملية الاحساس بالمشكلات والتغيرات في المعلومات والعناصر المفقودة ثم إنتاج أكبر قدر من الأفكار الحرة حولها، ثم تقييم هذه الأفكار واختيار أكثرها ملاءمة ثم وضع الفكرة الرئيسية موضع التنفيذ وعرضها على الآخرين.

ويعرف جيلفورد الابتكار بأنه تفكير تغييري ينتج عنه عمل جديد مقبول أو ذو فائدة أو يرضى عنها مجموعة من الناس.

ويعرف روجر الابتكار بأنه ظهور إنتاج جديد ناتج عن التفاعل بين الفرد وعادة الخبرة كما ورد تعريف آخر بأن التفكير الابتكاري قدرة عقلية يحاول فيها الإنسان أن ينتج "فكرة، وسيلة، أداة، طريقة" لم تكن موجودة من قبل أو تطوير رئيسي لها دوت تقليد، بما يحقق نفعاً فب المجتمع. (خلف جاد الرب السيد، 2009)

2-1-3- العوامل التي تساعد على التفكير الابتكاري:

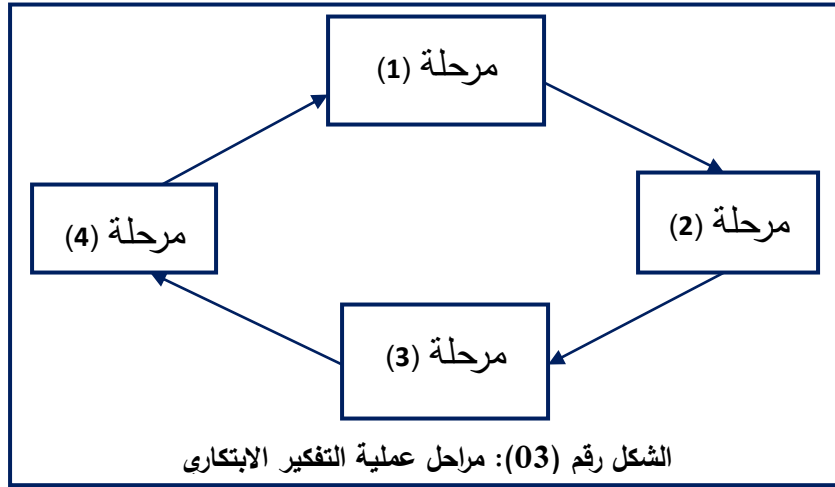
على القائد الناجح العمل أن يكشف النواحي الابتكارية في مرؤوسيه، ويعمل على تنميتها و

من أهم العوامل التي تشجع على التفكير الابتكاري ما يلي:

- ✓ العلاقة الجيدة بين الرئيس والمرؤوسين،
- ✓ إشراك المرؤوسين في عملية حل المشكلات وصنع القرارات،
- ✓ الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل والمنشأة،
- ✓ توفير الامكانيات والأدوات المطلوبة للعمل،
- ✓ إتباع أسلوب اللامركزية في العمل،
- ✓ تنظيم اجتماعات منظمة مشتركة هادفة ومخططة وموضوعة بين العاملين بهدف مناقشة مشكلات العمل وتطوير الأداء والعمل. (خلف جاد الرب السيد، نفسه)
- ✓ تنمية المهارات إلى أقصى حد،
- ✓ الاستفادة من الفرص المختلفة للتعلم والمعرفة والاحتكاك،
- ✓ تجنب التعرض للأمراض،
- ✓ تقليل العزلة،
- ✓ الاهتمام بالمبتكرين،
- ✓ البيئة المناسبة المشجعة غير المعطلة (الأسرة، العمل،...)
- ✓ تقادي التشتت (مدحت أبو النصر، ص: 123)

2-1-4- مراحل عملية التفكير الابتكاري:

يمكن القول أن التفكير الابتكاري يمر بعد من المراحل تبدأ بشعور الفرد بحاجة معينة داخلية يريد إشباعها، فيحدث تفاعل بين القوة الكامنة (الدافع) لدى الفرد والظروف البيئية الخارجية وحين تتوفر الظروف المناسبة والمشجعة، ينتج الفرد إنتاجاً جديداً (افكاراً أو أعمالاً). يمر ذلك من أربعة مراحل أساسية تشكل في مجملها دائرة متكاملة الدوران بحيث تعتمد كل مرحلة على نتائج سابقتها وهي: مرحلة الإعداد ومرحلة الحضانة ومرحلة تبلور الفكرة ومرحلة التحقق من صحة الفكرة، ويمكن توضيح هذه المراحل من خلال الشكل التالي:



أ- مرحلة الإعداد Préparation :

تبدأ عملية التفكير الابتكاري بمرحلة الإعداد والتشبع، والتي يتم فيها قيام العقل المدرك بتجميع وتحليل كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكل محل الدراسة (الإعداد)، ثم يقوم هذا

العقل بالتركيز والاستغراق في التفكير بدرجة عميقة تصل غلى مرحلة (التشبع). وخلال هذه المرحلة يسعى العقل إلى التعرف على كل المتغيرات المتعلقة بالمشكل والتعايش معها.

ب- مرحلة حضانة الفكرة Incubation:

تتم هذه المرحلة أساسا في العقل غير المدرك (العقل الباطن)، حيث يكون المبتكر في حالة هدوء بواسطة عقله المدرك، حيث يتم استبعاد مؤقت للمشكلة، بينما في الحقيقة فإن العقل الباطن يكون في نشاط قوي ومركز على المشكلة للوصول إلى حل لها، وذلك عن طريق تجريب كل المحاولات الممكنة من توليفات الأفكار المختزنة لديه، ولا يشعر المبتكر أثناء هذه المرحلة بأنه في حالة تفكير لأنه يتعامل معها بعقله الباطن. فالظاهر للعين أنه لا يوجد نشاط يؤديه بينما في الحقيقة هناك عملية خلق تتم ولكنها غير مرئية. فالعقل الباطن يقوم بإحداث علاقات جديدة بين المعلومات المختزنة تمثل الحل المبتكر للمشكلة القائمة.

وفي نهاية هذه المرحلة يتوصل العقل المدرك فجأة وبدون مقدمات إلى حل سليم للمشكلة نتيجة العصف الشديد للعقل الباطن.

ت- مرحلة تبلور الفكرة Cristallisation:

بعد انتهاء مرحلة حضانة الفكرة، عادة ما تكون هناك أفكار وحلول جيدة، ويحاول العقل المدرك بلورة هذه الأفكار والحلول لكن كثيرا ما تنتهي بالفشل، مثلما يحاول الشخص البحث عن سلسلة المفتاح، وبالرغم من تفكيره الشديد لمحاولة معرفة مكانها لكنها يفشل في ذلك ويصاحب

ذلك قلق وتوتر، ثم يحاول هذا الشخص أن ينصرف عن ذلك كلية وينهمك في أعمال أخرى ولكن يظل عقله الباطن مشغولاً بالبحث عن مكان لسلسلة المفاتيح، ويشعر بالقلق والتوتر وعدم الراحة لذلك. وفي وقت لاحق وبدون مقدمات تحدث إشارة للمخ أو العقل المدرك (أثناء الانهماك في أعمال أخرى) بمكان لسلسلة المفاتيح والذي يمكن تسميته بالإلهام Inspiration. وأحيانا يكون الحل المبتكر على درجة عالية من الجودة و مع ذلك فإنه يبدو لمن يراه أنه بسيط وسهل وكان في الإمكان الوصول إليه، وهذا من سمات الحلول المبتكرة.

ث- مرحلة التحقق من صحة الفكرة Vérification:

تهدف هذه المرحلة إلى التحقق من مدى صحة الفكرة التي تم بلورتها في المرحلة السابقة، ويتم التحقق من ذلك عن طريق أسلوبين:

✓ أسلوب داخلي في عقل الشخص المبتكر ذاته،

✓ أسلوب خارجي بين الشخص المبتكر والآخرين من زملاء ورؤساء...

والتحقق من صحة الحل يأتي بعدما نكون قد تأكدنا من قيمة الحل بالتدليل والبرهنة من أهل الخبرة والرأي. (مدحت أبو النصر)

2-2- الذكاء:

لم يرد اتفاق تام بين العلماء حول طبيعة الذكاء، وقد يرجع هذا الاختلاف في تعريف الذكاء إلى أنه ليس شيئاً مادياً محسوساً كما أنه لا يقس قياساً مباشراً، وسنتطرق فيما يلي إلى مفاهيم الذكاء.

2-2-1- المفهوم البيولوجي والسيولوجي للذكاء:

حدد "سبنسر Spence" الذكاء على أنه "التكيف المستمر للعلاقات الداخلية مع العلاقات الخارجية" ويتم التكيف لدى الإنسان عن طريق الذكاء. ويرى أن الوظيفة الرئيسية للذكاء هي تمكين الإنسان من التكيف الصحيح مع بيئته المعقدة والدائمة التغير. (فاروق السيد عثمان، ص: 83)

2-2-2- المفهوم الاجتماعي للذكاء:

قدم "ثورنديك Thorndike" مفهوم الذكاء الاجتماعي على أنه القدرة على التعامل بفعالية مع الآخرين، ويميز بين ثلاثة أنواع من هذه القدرة هي: المجرد والعملية والاجتماعية.

2-2-3- المفهوم النفسي للذكاء:

يتفق العديد من العلماء على أن الذكاء خاصية عقلية تختلف في طبيعتها عن خصائص الجهاز العصبي التي يمكن إخضاعها لمناهج فيزيولوجية محضة، ويميلون إلى الأخذ بنموذج التحليل الذي يعتمد على المعالجة الإحصائية لمعاملات الارتباط. والسبب الرئيسي في استعمال

هذا المنهج هو طبيعة هذا النشاط المعقد، ومحاولة تحديد العوامل الأساسية التي يرجع إليها. لذلك نجد عدة تعريفات للذكاء، نذكر منها:

- يعرف "سبيرمان Spearman" الذكاء بأنه "القدرة على إدراك العلاقات، وخاصة العلاقات الصعبة أو الخفية بين الأشياء، وكذلك القدرة على إدراك المتعلقات". (فاروق السيد عثمان، ص: 84)
- يعرف "بنتر Pinter" الذكاء على أنه القدرة على التكيف للمواقف الجديدة نسبياً.
- ويعرف "ترمان Terman" الذكاء على أنه القدرة على التفكير المجرد.

ولقد حاول بعض علماء النفس إعطاء تعريف أكثر شمولاً حيث يعرف و"كسلر Wechsler" الذكاء على أنه "القدرة العقلية للفرد على العمل في سبيل هدف، وعلى التفكير، والقدرة على التعامل بكفاءة مع البيئة".

كما يعرف "ستودارد Stodard" الذكاء بأنه: "القدرة على القيام بنشاط عقلي يتميز بالصعوبة والتعقد والتجرد والسرعة والاقتصاد والتكيف الهادف والابتكار والأصالة وتركيز الطاقة ومقاومة الاندفاع العاطفي". (إبراهيم وجيه محمود، 2010، ص: 111)

والاتجاه الذي بدأ علم النفس يأخذه في تعريفاته هو الاتجاه العلمي الذي يلتزم بالمفاهيم الإجرائية. أي تعريف الظاهرة على ضوء الخطوات التجريبية التي تؤدي إلى الكشف عن خصائصها، أي أن التعريف الإجرائي يؤكد أهمية الخطوات التي تستخدم لجمع الحقائق المتصلة بالظاهرة أكثر مما يؤكد الوصف اللفضي لها.

2-2-4- الذكاء والمهنة:

يحتاج النجاح في أي مهنة لقدر معين من الذكاء يختلف من مهنة إلى أخرى تبعا لصعوبة المهام التي يتم إنجازها، فهمن المراقبة الفنية أو الإدارية العليا تحتاج إلى قدر من الذكاء أكبر من المهن التي تعتمد على الأعمال اليدوية البسيطة.

ولقد دلت نتائج تطبيق اختبار الذكاء على وجود معامل ارتباط كبير بين الذكاء وبين درجة تعقد المهنة. فهذا المعامل يكون أكبر مثلا في المهن الهندسية التي يتعرض أصحابها لمواقف تتطلب نوعا من التصرف يختلف من موقف لآخر، كالتصميم المعماري، أو إنشاء برامج رقمية في الإعلام الآلي... فهذه المهام تعتمد على التصور المكاني والابتكار والفهم الذي يرتبط بالذكاء ارتباطا عاليا، وكذا مهن الطب الذي يتركز على التشخيص مع الأخذ بعين الاعتبار عدة متغيرات تتطلب تصورا دقيقا للحالات التي تعرض على الأطباء. فلا شك أن السيطرة على العلاقات المعقدة والتعامل معها يتطلب مستوى أكبر من مستوى الذكاء العادي. (إبراهيم وجيه محمود)

2-3- الإبداع:

هي العملية الممتد عبر فترة من الوقت، تتميز بالأصالة والملاءمة والتحقيق. فقد تستغرق فترة وجيزة كالتي تتطلبها عملية الارتجال الموسيقي أو تستغرق فترة طويلة من الوقت كتلك التي استغرقها (انشتين) في تقديم نظرية النسبية وتوجد لحظة بين الإبداع للحياة مثل الولد الصغير حين يخرج للحياة لأول مرة.

2-3-1- الإبداع بوصفه عملية:

يرى تورانس أن الإبداع عبارة عن عملية الإحساس بالصعوبات والمشكلات، والثغرات، والعناصر المفقودة في المعلومات مع وضع التخمينات أو صياغة الفروض فيما يتعلق بهذه النقص ثم اختيار هذه التخمينات أو الفروض وربها تعديلها وإعادة اختبارها وفي النهاية توصل النتائج للآخرين.

ويرى بعض علماء النفس أن الإبداع عملية عقلية داخلية وهذه العملية تؤدي على تحقيق الذات وأنها تميل إلى التعبير عن كل مقدرات الفرد القصوى بهدف تنشيطها.

2-3-2- الإبداع قدرة عقلية:

يعتبر سبيرمان أول من قدم الإبداع بوصفه قدرة من القدرات العقلية، وهو ما أظهر في كتابه عن العقل المبدع، وجاء جليفرورد ليقدم نظريته عن التنظيم العقلي في كتابه طبيعة الذكاء الإنساني "The nature of human Intelligence" حيث قسم التفكير إلى نمطين الأول ما

يطلق عليه التفكير الاحادي "Convergent Thinking" والأخير ما يطلق عليه التفكير المتشعب "Divergent Thinking" والإبداع يقع في نطاق التفكير التباعدي.

ويرى (مصري حنورة، 1977) أن الإبداع عبارة عن خلق على غير مثال أو إفراز إنتاجات تتصف بعدة صفات من أهمها الندرة والجدة والمألومة، ويتصف الفرد المبدع بعدة صفات من أهمها الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات والقدرة على مواصلة الاتجاه وتجاوز العقبات. وبالتالي فإن الإبداع يمكن النظر إليه باعتباره قدرة عقلية، أو ناتجا في صورة فكر جديد يسهم فيه الخيال، أو يمكن أن تكون عملية عقلية "Thinking Process" من خلال عملية التداعي أو الترابط الجديد وجعل الغريب مألوفاً والمألوف غريباً. ويمكن رصد بعض التصورات عن الإبداع و هي:

أ- يجب مكافأة وتشجيع السلوك الإبداعي حيثما وجد في المنزل والمدرسة والعمل وفي حياتنا اليومية، بحيث تكون جزءاً من ثقافتنا ومنهجنا و أسلوب حياتنا و قد أظهرت نظريات التعلم أن الشيء الذي يكافأ هناك ميل لإعادته وتكراره.

ب - الإبداع هو مكافأة في حد ذاته، فالإحساس الداخلي بالرضى يكون ذو تأثير وفاعلية أكبر من عملية الإبداع.

ويعود سبب كمون الإبداع هو أننا في فترة من فترات نمونا وبلوغنا الرشد نضطر للتنازل عن فضولنا وتخيلنا، حيث ان النشاط الخيالي يأخذ في الاضمحلال ابتداء من سن التاسعة، إن لم

نتداركه بالرعاية والتدريب والإثراء، وفي فترة الرشد نستخدم تفكيرنا المنطلق الملتزم المنضبط الجاد الذي يتوقعه العالم من الناضجين. وعلى ذلك فإن التفكير التحليلي يأخذ المساحة الكبيرة، بينما يتراجع التفكير الإبداعي ويأخذ هامش قليل من الاهتمام، فالعالم يعطينا مكافآت خارجية عن التحليل والالتزام، والطاعة، وقد تدفع المكافآت بأي طريقة مما يجعلهم يتسمون بالطاعة وهذا يعوق الإبداع.

ج- إن استخدام اللعب بطريقة عفوية يجعل الأفراد يميلون على التخيّل والتفكير المنطقي دون خوف من النقد، إن من أسباب الإبداع التمرد على المألوف. (فاروق عثمان، 2006، ص 181)

ويرى ماكنون أن الإبداع عبارة عن عدد الاستجابات الجديدة والتي تتصف بالندرة والأصالة، وتعني بالأصالة ندرة تكرار الفكرة أو المنتج.

2-3-3- النشاط الإبداعي:

نشاط يسفر عن قيم مادية وفكرية جديدة، ويتضمن النشاط الإبداعي من حيث كونه في الأساس ظاهرة ثقافية وتاريخية، وذات جوانب نفسية شخصية وإجرائية، وهو يعني ضمناً وجود قدرات ودوافع ومعرفة فردية لا يمكن التغاضي عنها في إنتاج يتميز بالجدة والأصالة والتفرد وقد كشفت دراسة السمات عن أهمية دور الخيال والحدس و دور الحاجيات الشخصية في تحقيق الذات، أي في إظهار وزيادة الإمكانيات الإبداعية الكامنة في الفرد.

ولقد ميز هنري والاس بين مراحل التفكير الإبداعي وهي مرحلة الإعداد ومرحلة الاختيار ومرحلة الإشراف وهي مرحلة الاستئارة العنصر المركزي والإبداعي على وجه التخصيص للفكر، حيث يدرك الفرد على نحو حدسي النتيجة المنشودة. وعموما نجد ان الإنجازات الإبداعية في كل مجالات النشاط الإنساني تتطلب تألفا مركبا بين القدرات الفردية وسمات الشخصية. والإبداع يتكون من العيدي من القدرات العقلية التي يمكن رصدها في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يتضمن القدرات العقلية التي يتكون منها الإبداع، (فاروق السيد عثمان، 2006، 185).

التفكير	الوصف
1- الحساسية للمشكلات	يظهر عامل الحساسية للمشكلات من خلال وعي المبتكر بالحاجة إلى التغير أو إلى حيل جديدة أو في شكل وعي بنقائص أو عيوب في الأشياء وعموما يوجد عامل إدراكي عام للحساسية للمشكلات الذي يظهر من خلاله رؤية العيوب والنقائص في خبرات الحياة اليومية.
2- الطلاقة	تعبر تلك القدرات عن إمكانية الشخص في ان ينتج عددا كبيرا من الأفكار خلال مدة زمنية معينة، ويمكن التعبير عن هذه القدرات من خلال العوامل الفرعية الآتية: ✓ طلاقة الكلمات: وهي عبارة عن سرعة إنتاج كلمات وفقا لمستلزمات بنائية محددة. ✓ طلاقة التداعي و هي عبارة عن سرعة إنتاج كلمات مع توتر خصائص محددة في المعنن ✓ طلاقة الأفكار: وهي عبارة عن سرعة إيجاد عدد كبير من الأفكار في أحد المواقف، بغض النظر عن نوع التحديات او القيود.
3- المرونة	وتعبر هذه القدرات عن درجة السهولة التي يغير بها الشخص حالة نفسية أو وجهة عقلية معينة، وتنقسم المرونة في التفكير على نمطين هما:

✓ المرونة التكيفية: ويتصل هذا العامل بتغيير الشخص لوجهته الذهنية لمواجهة مستلزمات جديدة تفرضها المشكلات المتغيرة. ✓ المرونة التلقائية: ويتصل هذا العامل بحرية تغيير الوجهة الذهنية، حرية غير موجهة نحو حل معين، فيما يتصل بمشكلة محددة تحديدا ضيقا.	
تعتبر القدرة على إنتاج الافكار عنصرا أساسيا في التفكير المبتكر، والفكرة الأصلية التي تكون جديدة و لها أقل تكرار في استجابة المفحوصين.	4- الأصالة
تعتبر هذه القدرة على تفتيت الأشياء إلى أجزاء بسيطة أو تفتيت مركبات قائمة بالفعل وتحويلها إلى وحدات أبسط منها لكي يعاد تنظيمها.	5- التحليل
وتعتبر هذه القدرة على تنظيم الأجزاء في كل متكامل يسعى كل مبتكر ان تحتفظ في ذهنه بعدة متغيرات وأن يتصرف فيها وذلك أثناء محاولتها أن يجد الحل لمشكلة ما.	6- التآلف
إن إعادة التحديد تشتمل على شيء ما أكثر من المعرفة والتحليل والتركيب بمعنى إعادة التحديد أو إعادة التنظيم بحيث تنتظم من خلال مجموعة أجزاء الموقف وتكون في كل متكامل. وهذا جزء يتصل بالسلوك الإبصاري.	7- إعادة التحديد
ويعني النفاذ تحديد نتائج ما يترتب على بعض ظروف الحياة مثل: ماذا يحدث لو لم يعد من الضروري أن يأكل الإنسان؟ والنفاذ يعني بالنتائج بعيدة في المكان والزمان، أو سلسلة العلاقات النسبية. والنفاذ يعني قدرة الفرد على رؤية ما يتجاوز ما هو واضح ومباشر.	8- النفاذ
نظرا لأهمية القدرات التقويمية للإبداع، لبد أن يكون هناك عملية انتخاب، لأنه لكي تكون القدرات الإبداعية فعالة ينبغي أن تصاحبها ممارسة لنوع من النقد الذاتي أو الحكم أو التقويم وعرف جليفرورد التقويم بأنه وعي باتفاق شيء معين أو موقف أو نتيجة أو إبداع، مع معيار أو محك الملائمة أو الجودة.	9- التقويم

يتضح من الجدول أن التفكير الإبداعي يتكون من العديد من القدرات التي تساعد الفرد

على اتخاذ قرارات تتسم بالمرونة والتعددية والتلقائية إلا أن هذه القدرات تحتاج إلى تنمية من خلال

برامج التدريب.

2-3-4- استراتيجيات تدريس الإبداع:

اتفق علماء النفس أمثال جليفورد، وتورانس، و سوف أن الإبداع يتكون من عدة عوامل تتمثل في: تنمية الحساسية للمشكلات وإعادة التنظيم والطلاقة والمرونة والأصالة والتقييم. (فاروق السيد عثمان، 2006، 195).

2-3-5- تشجيع جهود الإبداع والابتكار:

يعتمد تحقيق الجودة الشاملة على الجهود الإبداعية والابتكارية لدى الأفراد العاملين في المنظمة ويتطلب ذلك إطلاق العنان لتحرير الأذهان من العوائق التي تحول دون التجديد والتغيير ويمكن استخدام طرق ووسائل متعددة لتشجيع عمليات الخلق والإبداع والتجديد في المنظمة مثل حلقات الجودة. إضافة إلى أهمية تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي تساعد على تنمية ملكات العاملين بمختلف المستويات. (خلف جاد الرب السيد، 2009)

2-4- القرارات :

2-4-1- عملية اتخاذ القرارات:

عملية اتخاذ القرارات عملية إنسانية، معرفية تعتمد على مقارنة حاجاته الحالية والمستقبلية وما اكتسبه من معارف وخبرات وما يدركه، وكذا ما يريد تحقيقه، وما يفترض حدوثه في المستقبل على شكل حدس، وتوقعات تخزن في ذاكرته القصيرة أو الطويلة المدى (Lieury, 2000) ليوري. طالما أن عملية التسيير تنطوي على ترتيب أو تنسيق عناصر الإنتاج من جهة، وحل المشاكل

المختلفة من جهة أخرى، فإن ذلك يكون باختيار البدائل وبالتالي اتخاذ القرارات. وكعملية في حد ذاتها، فقد حظيت باهتمام خاص من طرف نظرية التنظيم الحديثة. فبالنسبة للنظرية الكلاسيكية أولاً، فإن أساس التسيير هو العمل بمبادئ معينة (فايول) "Fayol"، بمعايير علمية (تايلور) "Taylor"، وبالتزام صارم دون مناقشة وردود أفعال في تنفيذ المهام، أي بيروقراطية "Weber"، وبالنسبة لمدرسة العلاقات الإنسانية، فهذه تعتبر بأن النجاح في التسيير مرتبط بالجانب الإنساني والاجتماعي للعامل، الذي يتميز بمحدودية قراراته من حيث عقلانيته، فالعامل أو المسير يبحث عن الحلول المناسبة في الوسط الذي يشغل فيه في مدة قصيرة المدى (Woot, p26). ويوضح كل من (مارش و سيمون، March et Simon) في كتابهم (Organization) أن المنطلق الأساسي لنظرية اتخاذ القرار، والتي ترمي إلى تحقيقه، هو ضرورة اختيار الأفعال السليمة ذات الطبيعة العقلانية، والأفعال القابلة للترشيد. فالقرارات الواجب اتخاذها من أجل ذلك يجب أن تركز على الظروف التي يشغل فيها العامل ومن ذلك بإشباع حاجاته المختلف، وحل مختلف المشاكل التي يواجهها العامل في التنظيم باختيار أفضل وسائل أو البدائل من جانب صانعي القرارات ، الذي يصبح وسيلة هامة بين الإدارة وأنساق الدافعية، وكذا العمل على تنظيم السلوك داخل النسق التنظيمي. (د. عبد الله محمد عبد الرحمان، 1999، ص181).

أما التفكير الحديث من خلال المنظور النظامي، فإن أتباعه يرون أن اتخاذ القرارات هي في صميم التسيير، بحيث يهتم المسيرون باتخاذ القرارات المهمة، والتي تحقق أهداف التنظيم.

والقرارات أنواع أساسية هي: الروتينية، التكتيكية، الإستراتيجية. (م. سعيد أوكيل وآخرون، 1994، ص: 219).

تأتي عملية اتخاذ القرارات بعد قيام الفرد بتقييم الخصائص التي تميز الموقف المحيط به، حيث يقارن الفرد المعلومات التي خزنها في ذاكرته مع المعلومات الجديدة التي أدركها حتى تزداد قدرته في تقدير الموقف الذي يواجهه. وبعد قيام الفرد بتقدير الموقف المحيط به، يجب أن يتخذ خطوة أخرى، تتمثل في الاختيار بين البدائل لاتخاذ القرارات. وكلما ازداد عدد البدائل المتاحة والمطلوب الاختيار من بينها، كلما تعقدت عملية اتخاذ القرارات، ويترتب أيضا على زيادة عدد البدائل احتياج الفرد إلى وقت أطول لاتخاذ القرار المناسب. وينتج عن عملية اتخاذ القرارات أن تتحدد الحلقة الأخيرة في عمليات التشغيل المركزي للمعلومات وهي تحديد مسار التصرف الذي يتبعه الفرد. (محمد علي شهاب، ص 75)

2-4-2- أهمية اتخاذ القرارات:

ليس من شك أن عملية صنع القرارات لا تعتبر ضرورية للتنظيم، ولكنها عملية أساسية يقوم بها الإنسان بصفة متكررة خلال حياته اليومية (د. محمد علي شهاب، 1990 ص: 218). هذا باعتبارها واحدة من النشاطات المعرفية السامية التي يقوم بها الإنسان. تأتي بعد عملية تحليل المعلومات على مستوى الدماغ، و بعد هذا يقوم الإنسان باتخاذ قرار يظهر على شكل سلوكيات مختلفة ومتنوعة من إنسان لآخر. وتظهر من خلال التفاعل الذي يحدث بين المحيط الذي يعيش فيه من جهة ومن خلال تفاعل عدة عناصر على مستوى الدماغ خاصة الذاكرة باختلاف أنواعها

(الإجرائية، قصيرة المدى وطويلة المدى)، ومن خلال نتائج التحليل المعرفي، يتم اتخاذ القرار المناسب للمعلومات المتوفرة. مع العلم أن الطريقة التي يتم إتباعها لاتخاذ القرار تختلف من إنسان لآخر وتبعاً للنموذج المستعمل؛ إما باستعمال النموذج الخوارزمي Algorithm أو النموذج الاستكشافي L'heuristique . مع العلم أن هناك بعض الحالات تجعل القرار الذي يتخذه الإنسان غير فعال وغير مناسب (مونود و آخرون (Monod et al.1999). وينظر البعض أحياناً إلى التنظيم على أنه شبكة متحركة لاتخاذ القرارات (د. محمد علي شهاب، 1990ص: 218). فحين يتخذ المدير وظيفته القيادية فإنه يتخذ مجموعة من القرارات، سواء عند توجيه مروضيه وتنسيق مجهوداتهم، أو استشارة دوافعهم وتحفيزهم على الأداء الجيد أو حل مشكلاتهم. ورغم صعوبة هذه العملية إلا أن النتائج الإيجابية التي تتحقق من هذه القرارات تجعل منها عملية ممتعة وهي عملية تجسد رغبة المنظمة والمسؤول في الانتقال من الحسن إلى الأحسن، أي أن قوة التغيير تكمن في اتخاذ قرارات في المستوى ومن ثمة تنفيذها بطريقة صحيحة (شافر و هارفري (2000) Schaffer et Harvery). فكل هذه القرارات متداخلة، إذ أن كل قرار يهدف إلى تحقيق هدف محدد، يكون وسيلة لتحقيق هدف آخر وهكذا (م.سعيد أوكيل وآخرون 1994، ص:142).

وتتميز عملية اتخاذ القرارات بتعقدها باعتبار أنها نتيجة لتفاعل عدة متغيرات متعلقة بالإنسان، وارتباطها بالأهداف الكثيرة المنتظر تحقيقها في المحيط الذي يقوم فيه بهذه العملية. (Keradec et autres ;1996 ;p69.)

كما أن الأهداف تكون مرتبطة بكل قرار، وبالتالي لا يمكن استبعاد تأثيرها عند اتخاذ قرار ما في موقف من المواقف. (علي شريف وآخرون: 1988، ص: 11). ولقد علق أحد المختصين في تحليل القرارات، إلى أن اتخاذ القرارات في المنظمة مهم جدا، لأنه أساس التغيير، كما أن اتخاذ القرارات اللازمة يؤدي إلى الشعور بنوع من الارتياح، باعتبار أنها خطوة مهمة لتحقيق عدة أهداف. وإذا لم تتخذ القرارات اللازمة فإن عملية التغيير كلها تنهار. (الان وليمز وآخرون، 2004).

3-4-2- اتخاذ القرارات الفردية:

رغم اتخاذ معظم القرارات الهامة بواسطة الجماعات أو الآليات التي تستطيع معالجة كميات كبيرة من المعلومات ومقارنة صلاحية البيانات وتحليل طرق الحل البديلة واقتراح طرق الحل المناسبة التي تحقق النتائج المثلى، فإن هناك الكثير من القرارات التي يتم اتخاذها من قبل الأفراد بوصفهم مديرين أو أصحاب القرار. ولا يعد القرار الفردي قرارا عقلانيا للغاية بصفة عامة؛ "فمن غير الممكن لسلوك الشخص الفردي، وفقا لرأي أحد خبراء الإدارة، أن يصل إلى درجة عالية من العقلانية. لأن البدائل التي ينبغي عليه استكشافها هائل للغاية والمعلومات التي يتحتم عليه تقييمها كبيرة لدرجة أن التقدير التقريبي صعب المنال " ومن ثم، يمكن اعتبار القرار الفردي في أفضل حالاته بمثابة حل جيد بدرجة كافية للمشكلة وليس بالضرورة الحل الأمثل.

وفي حقيقة الأمر، لا يعد القرار المتخذ فرديا دائما، لأن القرار المتخذ يأتي على حساب أشخاص آخرين يتأثرون بطريقة مباشرة وغير مباشرة بهذا القرار. ليبقى القرار فرديا من حيث هو عملية يقوم بها شخص واحد فقط، وهذا حتى وإن كان نتيجة تكاتف الجهود، إلا أن الكلمة الأخيرة

ترجع للمسؤول الذي يتحمل المسؤولية كاملة. ولا تقتصر مهمة المسؤول في اتخاذ القرارات وحسب بل من الواجب عليه أن يقنع العمال اللذين يشرف عليهم بأهمية هذه فكرة القرار، قصد كسب تأييد رؤوسيه، الشيء الذي يزيد من مستوى أدائهم. (Esnault et Maige, 2001.)

وفي حين أجريت بعض الدراسات لمعرفة وجود أي علاقة متبادلة بين سمات أصحاب القرار مثل العمر والذكاء والخبرة في مجال معين والدوافع الحافزة وبين العوامل المتغيرة مثل دقة القرارات والثقة في اتخاذ القرارات والوقت المستنفذ في دراسة المشكلة والوصول إلى القرارات، ركزت الدراسات الأخرى على الوقت والتقييدات والمحدوديات الأخرى وتأثيرها على عملية صنع القرارات (إيهاب صبيح محمد زريق ، 2001، ص:60). ولقد قدم لنا كل من (سيمون Simon و مارش March) إطاراً يحكم قرارات جميع الأفراد في التنظيم، يشمل نوعين من القرارات: القرارات الخاصة بالاشتراك في التنظيم، والقرارات الخاصة بالإنتاج في التنظيم. هذين النوعين من القرارات تتوقف على بعض الجوانب المتعلقة بالدافعية للاشتراك في التنظيم والإنتاج، ونوع العلاقة القائمة بين الجوانب الإغرائية التي يحصل عليها وبين المتطلبات المفروضة عليه لاشتراكه في التنظيم. فكلما ازداد ثقل مزيج الإغراءات بالنسبة للخدمات المطلوبة من كل فرد، كلما ساعد ذلك على تقرير الفرد لاشتراكه في التنظيم. أما عن المتغيرات والعوامل المؤثرة على صانعي القرارات فهي:

أ - معطيات المعلومات:

من المهم الحصول على معلومات دقيقة بخصوص الموقف بغية اتخاذ القرار السليمة وإلا تأثرت جودة القرار إلى حد كبير. ولكن يجب إدراك تأثير التقييدات العقلانية للفرد التي تحد من

كمية المعلومات التي يمكن معالجتها بشكل وافٍ. كما أن خطورة المعلومات القليلة تمثل خطورة المعلومات الزائدة عن الحد وإن كان بعض المديرين وأصحاب القرار ذوي السلطات الرسمية يخطرون باتخاذ القرارات اعتمادا على المعلومات القليلة أكثر من المديرين المحافظين.

ب - الحكم المسبق:

يقوم الحكم المسبق على أساس عمليات إدراكية حسية، وربما يقودنا إلى قرارات غير فعالة. باعتبار أن عملية الإدراك الحسي عملية اختيارية إلى حد كبير، بمعنى أننا نقبل ما نحن على استعداد لقبوله فحسب، كما أن عملية الإدراك الحسي عملية شخصية للغاية، بمعنى أننا نشوه المعلومات لتتوافق مع معتقداتنا ومواقفنا وقيمنا المؤسسة مسبقا مما يكون له أكبر الأثر على القدرة الموضوعية لصانعي القرارات، وجودة القرارات ذاتها.

ت - التقييدات الإدراكية:

اقترح كل من (سيمون ونيونيل Simon et Newell) أن قدرات العقل الإنساني محدودة من طرق شتى. فذاكرتنا، على سبيل المثال، محدودة بأفكار ورموز وكلمات قليلة . وثانيا، لا نستطيع إنجاز أكثر من عدد محدود من الحسابات في عقولنا والتي لا تكفي لمقارنة جميع البدائل المحتملة واتخاذ القرار. وأخيرا، من الناحية النفسية، فنحن لا نرتاح دائما إلى اتخاذ القرار، كما أننا لا نكون على يقين دائما بأن اختيارنا كان الأصوب والأفضل حتى نرى النتائج الملموسة لقرارنا.

وتحت هذه التقييدات من قدراتنا على البحث عن البيانات والمعلومات والحقائق واستخدام المعلومات المحدودة لصنع القرارات. وهذا، بدوره، يقود إلى قرارات مرضية وليس إلى قرارات مثلى. ومثل ذلك إن كان قسم أو مصلحة ما بحاجة إلى كاتب فرما يقوم المسؤول بتعيين أي متقدم لشغل الوظيفة دون انتظار البحث عن إنسان له تكوين عالي بل يكتفي بتوظيف عامل له دراية عن العمل فقط. وتقود هذه التقييدات في الفكر الإنساني و المواقف البشرية إلى قرارات شخصية أكثر منها موضوعية.

ث - المواقف بشأن المخاطرة:

تتشأ هذه المواقف في الفرد بسبب بعض السمات الشخصية من ناحية؛ والخصائص التنظيمية من ناحية أخرى. وأثبتت الدراسات التي أجراها أحد خبراء الإدارة أن المديرين يتحاشون الفرص الجيدة المحتملة إذا كانت هناك أدنى فرصة للخسارة. وتؤثر السمات الشخصية للمديرين وأصحاب القرارات ذات الصلة بمواقفهم نحو المخاطرة على نجاح القرارات. كما أثبتت الدراسات التي أجراها البروفيسور (هاريسون Harrison) أن موقف المخاطرة يتأثر بالعوامل المتغيرة التالية:

* ذكاء أصحاب القرار:

ينتج عن الذكاء الأعلى مواقف محافظة. ويتسم صانعو القرار المحافظون بالميل إلى عدم المخاطرة على عكس صانعي القرار الأقل ذكاء الذين يعدون أكثر ميولا للمخاطرة المحسوبة إذا كانت فرصة النجاح المحتملة كبيرة.

*** توقعات أصحاب القرار:**

انتهى البروفيسور (مورلوك Morlock) إلى القول بأن الأشخاص ذوي التوقعات والآمال الكبيرة يتمتعون بطبيعة متفائلة عامة و يميلون إلى اتخاذ القرارات حتى بأقل معلومات متوفرة. أما صانعو القرار ذو توقعات النجاح الأقل فهم أكثر طلبا للمعلومات لتقرير طرق الحل.

*** التقييدات الزمنية:**

كلما زاد تعقد العوامل المتغيرة للقرارات، زاد الوقت المطلوب لاتخاذ القرار العقلاني أيضا. ورغم عمل بعض الأشخاص تحت ضغوط زمنية، يحتاج معظم الأشخاص عامة إلى وقت كاف لجمع كافة المعلومات المتوفرة لأغراض التقييم. ولكن، مع ذلك يعتمد معظم الأشخاص العاملين تحت ضغوط زمنية على طريقة البحث أو الكشف على المعلومات أخذين في عين الاعتبار الخصائص القليلة للبدايل ومركزين على الأسباب لرفض البدائل. وربما تستخدم هذه الطريقة أيضا إذا كانت تكاليف جمع المعلومات وتقييمها باهظة .

*** العادات الشخصية:**

رغم أن العادات الشخصية لأصحاب القرار تشكل من خلال تأثير البيئة الاجتماعية والعمليات الإدراكية الحسية الشخصية، فإنه ينبغي دراستها للتنبؤ بنوع قراراتهم؛ حتى وإن كان بعض الأشخاص يتمسكون بقراراتهم، التي قد تكون غير مثالية ويحاولون إلقاء اللوم على العوامل

الخارجية، وليس على أنفسهم في حالة فشلها. كما لا يستطيع بعض الأشخاص الاعتراف بالخطأ ويواصلون تنفيذ قراراتهم متجاهلين الأدلة الواضحة على ضرورة إحداث بعض التغييرات.

* التأثيرات الحضارية والاجتماعية:

تؤثر قواعد السلوك الاجتماعية والجماعية تأثيرا كبيرا على نمط أصحاب القرار. وقد عرف بعض خبراء الإدارة قواعد السلوك الاجتماعي على أنها "المعيار المقيم الذي يعين المدى المقبول والمدى غير المرغوب فيه للسلوك والنشاطات والأحداث والتعقيدات أو أي اهتمامات أخرى لأعضاء الوحدة الاجتماعية". بمعنى أن قواعد السلوكات الاجتماعية هي النموذج المقبول للأحكام المراد اتخاذها. وتتضمن أبعاد التنشئة الحضارية تأثيرا عميقا على أسلوب صنع القرارات للفرد. وأكد البروفيسور (بيتر دراكو Peter Drucker) في مقارنة لنمط الإدارة الأمريكية مع الإدارة اليابانية أن أصحاب القرار في اليابان يتوصلون إلى قراراتهم بالاتفاق الجماعي مع الآخرين. ويعد هذا الأسلوب أسلوبا حضاريا، و يجعل تنفيذ القرارات أكثر سهولة، حيث يشارك جميع الأعضاء في عملية صنع القرار، الشيء الذي يمكن أن يؤدي إلى التقليل أو القضاء على مشكل الصراع أو الاختلاف. وعلى النقيض تماما، تتميز عملية صنع القرارات في الولايات المتحدة الأمريكية بالفردية مع الاستعانة ببعض نماذج اتخاذ القرارات والأساليب الكمية. (إيهاب صبيح محمد زريق، 2001، ص: 64).

2-4-4- اتخاذ القرارات الجماعية:

أدى تطور الإدارة الحديثة _ نتيجة للتوسع في التطور التكنولوجي ونمو قيم اجتماعية حديثة - إلى تعقد الدور الذي يقوم به المدير في المنظمة، وجعل من الصعب إدارة المنظمات من طرف رجل واحد كما كان الحال بعد الثورة الصناعية، وفرض على المديرين التعاون مع رؤوسهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات، وممارسة مهام محددة لكل واحد منهم (نواف كنعان، 2003). ومن أهم الأشكال التي تبين ذلك كبر حجم الهياكل التنظيمية التي تنتهجها هذه المنظمات، هذا من أجل توزيع مهمة تسيير المنظمات ومن ثم اتخاذ القرارات بالنسبة لكل فرع أو دائرة أو وحدة من وحدات المنظمة، ثم تتكاتف الجهود وتلتقي كل الخبرات والكفاءات من جميع مستويات التنظيم من أجل دراسة ووضع سياسات واستراتيجيات ذات أبعاد مختلفة في الزمن لفائدة المنظمة التي تجمعهم. كل هذه المواقف تتطلب المشاركة، لا سيما المواقف والمشاكل التي تظهر فجأة، تفرض على المدير استنباط الحلول الجديدة لها، فقد يقوم باتخاذ القرار نفسه أو يعهد بمسؤولية اتخاذها إلى قوة واجب أو جماعة من مساعديه. وفي هذا الصدد يقول "دافيد امري Emery" أنه يمكن للمدير خلق الجو النفسي والموقف الملائم الذي يحفز العاملين على بذل أقصى جهودهم لتحقيق أعلى مستوى الإنتاج، كما يمكنه التوفيق بين مصالح رغبات العاملين ومصالح التنظيم، من خلال توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسون وهو ما أسماه " دور غير المديرين " وإمكانية تحقيق ذلك لا يأتي إلا عن طريق مشاركة المرؤوسين الذين يبادرون باقتراحاتهم وآرائهم التي تيسر على المدير اتخاذ القرارات الصائبة، وتضمن له في نفس الوقت حسن تنفيذها (نواف كنعان، 2003)، وقد تكون هذه

القرارات الجماعية مناسبة بصفة خاصة للقرارات غير المبرمجة إذ تتميز بالتعدد علاوة على امتلاك القليل من الأعضاء للمعلومات والمهارات اللازمة لاتخاذ أفضل القرارات (إيهاب صبيح محمد زريق، 2001، ص: 64).

ففي مثل هذه المواقف يجب على العاملين المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية وبحث مشكلات العمل ومعالجتها ووضع الحلول الناجحة لها بروح جماعية متوحدة، وهذا ما يفضلته أغلب العمال في المنظمات المعاصرة، وكذا إعلامهم بالمعطيات الواردة في منظماتهم (كراندال و بارنل (1994) (Crandall et Parnell, 2005,p07). (ROJOT Jacques, 2005,p07). فمن الخطأ أن يتصور بعض المدراء أن مشاركة المدير للعاملين معه في الرأي والقرار يقلل من شأن المدير القائد أو ينزل من مستواه، بل الروح الجماعية المتفتحة ترفع من شأن المدير وتعطيه قوة فوق قوته وتضفي عليه احتراماً وتقديراً قد لا يحصل عليه إلا بهذا الأسلوب. كما تعد من أبرز عوامل نجاحه في القيادة وتأثيره على الأفراد وحفظ تماسك المنظمة وتحقيق أهدافها. رغم أن مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات مرتبط بصفة مباشرة بالنمط القيادي الذي ينتهجه المدير في المنظمة، لأن هناك اختلافاً كبيراً بين النمط الأوتوقراطي والنمط الديمقراطي والأنماط الأخرى في مشاركة المرؤوسين في حل مشكلات التنظيم. فتتطلب الاشتراك في الإدارة يسمح للمستويات الدنيا من العمل أو ممثليهم بالاشتراك في اتخاذ بعض القرارات. هذا يدل على أن توزيع السلطة يمثل قيمة يرغب فيها المشتركون في التنظيم، فهناك من القرارات التي تتطلب مشاركة المرؤوسين بوصفهم أعضاء في جماعات صنع القرارات لضمان التنفيذ الأمثل للقرارات المتفق عليها. بهذه الطريقة تعطى الفرصة

للعمال للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تحدد مصير مستقبلهم في العمل خاصة وأن هذا متعلق بالقيم التي يتمتع بها الإنسان. لذا من الأحسن التعامل مع العمال على أنهم أشخاص لديهم قدرة على المشاركة في مواجهة التغير واتخاذ القرارات الصائبة. وبفضل عملية التنسيق وتكاتف الجهود، يتمكن المشرف من اتخاذ القرارات بارتياح كبير، نظرا لتمكنه من الحصول على المعلومات المناسبة في الأوقات المناسبة (Muller et autres, 1968, p125) ولكن، مع ذلك، توجد بعض العوامل التي يجب اعتبارها عند تقرير الأسلوب الأفضل لصنع القرار. ومن هذه العوامل ما يلي:

- أهمية جودة القرارات.
- طريقة معالجة المدير للمعلومات ومدي خبرته في صنع القرارات عالية الجودة.
- مدى توفر المعلومات الضرورية للمرؤوسين لمساعدتهم على اتخاذ قرارات عالية الجودة.
- احتمالية قبول المرؤوسين لقرارات المدير نظرا لأهمية قبولهم في التنفيذ الفعال لهذه القرارات.
- مدى تعقد المشكلة المراد اتخاذ قرار بشأنها.
- مدى تحفز المرؤوسين لتنفيذ الأهداف التنظيمية للمؤسسة.
- إضافة إلى أن هناك من القرارات التي تتطلب السرية التامة، تكون متعلقة بمعلومات خاصة بالمنظمة فقط. في هذه الحالة من الجيد أن لا يشارك العمال في صنع مثل هذه القرارات لتفادي تسريبها خارج المنظمة. (عبد الهادي الجوهري، 1998).

2-4-5- العوامل المؤثرة على الإنسان أثناء اتخاذ القرارات:

أ - اتخاذ القرارات في ظل الضغوط النفسية:

في الواقع هناك الكثير من القرارات التنظيمية أو التي يتخذها الفرد في حياته اليومية والتي تكون دائما مصحوبة بالعواطف، وذلك بسبب الرغبة الشديدة لمتخذ القرار للوصول إلى أهداف معينة أو تفادي أخطار أو نتائج غير متوقعة، وغير سارة. لهذا تعتمد هذه العملية على التعقل في أدائها، من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. مع أن الحالات التي يمر بها متخذ القرار قد لا تكون مساعدة أو أنها لا تعطي الفرصة لمتخذ القرار لأن يدرس مختلف البدائل التي قد تكون أحسن، ففي هذه المواقف تجعل هذا المسير يتسرع في اتخاذ قرار، قد يندم عليه بعد مرور فترة زمنية وجيزة، أو طويلة. كل هذه متعلقة بشخصية متخذ القرار. كما أنه من السهل أن يتأثر الشخص بمتخذ القرار بالتحويلات التي تحيط به، بما في ذلك ثقافة وشعور المرؤوسين الذين يتأثرون هم كذلك بالقرارات المتخذة، وإذا كانت ثقافة متخذ القرار محدودة من حيث هذا الجانب وكذا مدى الثقة التي يضعها هذا المسير أو المقرر في مرؤوسيه، لأن إذا لم يتبادل الطرفان الثقة في العمل الذي يشتركون في أدائه، كانت نتائج القرارات سلبية لأن هذا يخلق جو من الشك، والأمان، وبالتالي لا يمكن أن تستمر هذه العلاقة، لأن لكل عنصر في التنظيم أهدافه، وشخصيته، وكرامته التي يعمل جاهدا للحفاظ عليها .

هذا فضلا عن مدى إدراك القائد (المسير) لمعنى القيادة، لأن هناك الكثير من القادة الذين يفسرون القيادة في حرية اتخاذ القرارات، وهناك من القادة الذين يرون ان القيادة تكمن في إعطاء

الأوامر وتوجيه المرؤوسين للقيام بمختلف الأعمال. إلا أن القيادة فن يهتم بتنمية الأفراد والعمل على زيادة كفاءتهم من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات. (فاروق عبده فليه، 2005م).

ب - عوامل تتعلق بالمرؤوسين:

يتأثر المرؤوسون بمجموعة من العوامل التي تؤثر فيهم ، بسبب اختلاف توقعاتهم، وتباين إدراكهم للمواقف والمشكلات المختلفة، وفهم القائد للعوامل المؤثرة في سلوك مرؤوسيه يساعد على نجاحه في اختيار أحسن القرارات لمختلف المواقف التي تتطلب ذلك، هذا فضلا على أن هذا يجعل القائد يتحكم في الأسلوب الذي يعتمد عليه في اتخاذ القرارات. فإذا لاحظ أن مرؤوسيه على قدر كاف لتحمل المسؤولية فإنه يبني قراراته على هذا الأساس، في حين أن إذا لاحظ العكس فمن الأحسن أن يختار طريقة أخرى أو بدائل أخرى تفيد جميع الأطراف.

كما أن لدرجة اهتمام المرؤوسين للمشكلة التي تقتضي اتخاذ قرار لحلها، فإذا كانت المشكلة لا تعنيهم فمن المهم أن يهتم المقرر بهذه النقطة الجوهرية، لأن عليه أن يدرك أن المرؤوسين لا يهتمهم نجاح أو فشل القرار الذي قد لا يباشرون في تنفيذه، وبالتالي هذا يعد مضيعة للوقت، والأموال؛ في حين إذا كانت القضية تهم المرؤوسين فإن على متخذ القرار أن يدرك أن إشراك ممثلي العمال في اتخاذ القرارات المناسبة ستأتي بنتائج أكثر نجاحة من حالة عدم مشاركتهم - ممثلي العمال - وفي هذه الحالة من الجيد أن يهتم متخذ القرار بكفاءة مرؤوسيه، من حيث خبرتهم في تنفيذ مثل تلك القرارات، وهنا يكون لأقدمية العامل دور كبير في التحكم في زمام

الأمر، بحيث يصبح هذا العامل يشعر بمسؤولية أكبر ، وقدرة أكبر على أداء المهمة مقارنة مع العمال الجدد.

ت - عوامل تتعلق بالموقف ذاته:

لكل موقف من المواقف خصائصه التي تميزه عن غيره، وتؤثر هذه الخصائص بدورها على سلوك المسير. هذه القرارات مرتبطة إما بطبيعة الأسلوب المعتمد في اتخاذ القرارات، لأن هناك من القرارات تتطلب استشارة أخصائيين على مستوى المنظمة، وهناك مواقف تتطلب من المدير اتخاذ قرارات بمفرده. هذا متعلق بطبيعة المشكلة التي يواجهها المسير، من حيث خطورتها، ومدى شمولها لمختلف فروع المنظمة، بحيث تصبح المسؤولية مخولة إلى المستويات العليا، التي تجسد الطابع المركزي لاتخاذ القرار، الذي يعود بنتائجه على أكثر من فرع واحد بالفائدة. في هذه الحالة لا يمكن للمدير الفرعي أن يتخذ قرار بمفرده. ومن بين القرارات التي تتميز بهذه الإجراءات: القرارات الإستراتيجية التي ترمي إلى تحقيق أهداف بعيدة المدى، والتي تسبقها عملية تخطيط من طرف أكثر من مختص، وهنا نجد أن لعنصر الوقت أهمية كبيرة، لأن هذا النوع من القرارات يتطلب وقتاً أطول بكثير، لكن هناك من المواقف المفاجئة والتي تتطلب اتخاذ قرارات حاسمة تضمن البعد الإستراتيجي للمنظمة وتتخذ في وقت قد يكون قصيراً جداً. هذه المواقف تحدد كفاءة المقررين، وقدرتهم على مواجهة مواقف حاسمة، قد تكون مسؤوليتهم كبيرة جداً إلى حد أنها قد تجعل المسؤول يتحمل نتائج قراراته ليس في المنظمة فحسب، بل أمام التاريخ.

ج - توقيت إعلان القرار:

لا تكون القرارات المتخذة فعالة بالصدفة، إنما هي نتيجة تفاعل عدة عوامل - المذكورة - و أخرى لا تقل أهمية عن الأخرى. فكل قرار إلا واتخذ في إطار مكاني وزماني محدد يخدم هدف إما قريب أو بعيد المدى؛ فالتوقيت دور كبير في نجاح القرار أو بطلانه، والنقطة الرئيسية في توقيت إعلان القرار تتمثل في مدى الحساسية لدرجة الأهمية العاجلة المتضمنة في الموقف، ومدى تناسب القرار مع بقية الأحداث. فمن المهم أن يعلم به كل من يتأثر به في الوقت المناسب لتقاضي أي مشكل قد ينجر عن تأخر وصول المعلومة المتضمنة للقرار. وحتى يتمكن كل واحد من هؤلاء من أداء مهمته على أحسن ما يرام ، وينبغي أن يعلم بالقرار الرؤساء قبل مرؤوسيهـم، حتى يتمكنوا من التحكم في سير العمل وتدفق المعلومات، وقصد تقاضي كل أشكال الكذب (المعلومات الخاطئة) التي تشوش عملية سير العمل. ويبقى هذا من مهمة المسيرين الذين يرض عليهم أن يكونوا بمثابة حلقة وصل بين المستويات التنظيمية، بتوصيل القرارات إلى المستويات الدنيا، واحتفاظ المسؤولين بمكانتهم في نظر مرؤوسيهـم. ويكون هذا من خلا التنظيم المحكم لعملية اتخاذ القرارات وتطبيقها. (فاروق عبده فليـه، 2005م.)

مناقشة:

لا يمكن حصر القدرات التي يعتمد عليها الإنسان بشكل عام والمقاول بشكل خاص فيما ذكرناه في هذا الفصل، بل هناك العديد من القدرات التي تؤثر بشكل أو بآخر على سلوك الإنسان، إضافة إلى الخبرات وما يحويه إطاره المرجعي من معلومات وتجارب تشكل مصدرا مهما إلى جانب هذه القدرات في صياغة سلوك الشخص بغض النظر عن طبيعة عمله. فهذه القدرات النفسية والمعرفية التي تشكل تؤثر على سلوك الإنسان وتشكل كلا متكاملًا يتأثر بعوامل ذاتية وأخرى خارجية قد تختلف من موقف لآخر ومن شخص لآخر كما أشرنا إلى ذلك سابقا. هذا ما يجعل سلوك الإنسان معقدا من حيث تفسير الأسباب المؤدية إلى ذلك ويجعل من التحكم في هذا السلوك أمرا معقدا كذلك. فالإنسان في تعلم مستمر من خلال احتكاكه بالمحيط ومن خلال اعتقاداته وتصورات له مختلف القضايا التي تهمه في إطارها الزماني والمكاني.

القسم التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية البحث.

- تمهيد

1- أهداف البحث

2 - فرضيات البحث

3- الدراسة الاستطلاعية

4 - منهج البحث المعتمد

5- أدوات البحث

6- عينة البحث

7- أدوات تحليل النتائج

8 - حدود البحث

_ مناقشة

- تمهيد:

أثار اهتمامنا في هذه السنوات الأخيرة ظاهرة ولوج الشباب الجزائري لميدان المقاولاتية، وسانده ذلك تدعيم الدولة بالموارد المالية والوسائل المادية للشباب الحاملين لمشاريع استثمارية في جميع القطاعات الاقتصادية. وكان نتيجة ذلك إنشاء مئات الآلاف من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كافة أنحاء الوطن، غير أن ما أثار اهتمامنا أكثر هو تعرض عدد معتبر من هؤلاء الشباب إلى عدة صعوبات حالت دون تحقيق النجاح في الميدان. وسعيا منا للبحث أكثر في هذه الظاهرة بشكل موضوعي لغرض الكشف عن الأسباب النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل هؤلاء المقاولين، قمنا بوضع الترتيبات اللازمة لإجراء بحث علمي يهدف إلى الكشف عن هذه المحددات النفسية والمعرفية التي من المفروض أن تأخذ بعين الاعتبار من طرف المسؤولين في اختيار الشباب الذين يجب تدعيمهم في عمليات الاستثمار ومرافقتهم.

1- أهداف البحث:

توجد أهمية عملية للبحث تتمثل في تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لدى المقاولين بصفة عامة والمقاولين الذين هم في وضعية فشل بصفة خاصة، فهو يساهم في إبراز أهم السمات النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وكذا كيفية تعامل المقاولين الذين هم في وضعية نجاح مع مختلف الظروف خاصة منها الصعبة، التي تتطلب اتخاذ التدابير المناسبة. فواقع نشاط المقاولاتية كغيره من النشاطات، يتطلب توفر العديد من الشروط لتحقيق النجاح، بداية من الموارد المالية إلى الموارد البشرية. كما يمكن لهذا البحث أن

يساهم بشكل فعال في توجيه حاملي المشاريع الاستثمارية نحو المجالات التي تتوافق مع قدراتهم النفسية والمعرفية، أين يكون لهم حظ أوفر في تحقيق النجاح.

كما يهدف هذا البحث إلى تقديم نتائج تكون بمثابة أداة في متناول مسؤولي البنوك والهيئات الحكومية المكلفين بتمويل حاملي المشاريع الاستثمارية.

ومن أجل ذلك قمنا بطرح التساؤلات التالية: ماهو واقع المقاولاتية في الجزائر ؟ ما هي أهم المتغيرات النفسية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟ وما هي أهم المتغيرات المعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المتغيرات لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل؟

ونقدم فيما يلي فرضيات البحث وهذا بناءا على النموذج الذي اعتمدنا عليه في البحث (أنظر الفصل الأول) وانطلاقا من بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بالدراسة والتحليل خاصة الدراسات الدولية، فجاءت الفرضيات كما يلي:

2- فرضيات البحث:

نقدم فيما يلي فرضيات البحث المستمدة من الإطار النظري للدراسة، والتي ستخضع للفحص على عينة من المقاولين الناشطين في العديد من القطاعات الاقتصادية.

2-1-الفرضية الأولى:

- تعتبر خاصية الدافعية من المحددات النفسية لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فكلما كان للمقاول دافعية عالية كلما ساعد ذلك على تحقيق النجاح، وكلما كان مستوى الدافعية ضعيفا كلما ابتعد المقاول عن تحقيق الأهداف التي كان من المفروض أن يصل إليها.

وتجدر الإشارة إلى أننا في هذا البحث تناولنا الدافعية من خلال قياس أربع أبعاد وهي قوة التأثير لتحقيق النجاح وبعد القدرة على التحكم والرقابة وبعد التحدي والطموح وبعد الاستقلالية والحرية، وفيما يلي نقدم الفرضيات الجزئية بالنسبة لهذه الأبعاد :

- الفرضيات الجزئية:

- يعتبر بعد "قوة التأثير لتحقيق النجاح" من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجد هؤلاء لديهم قوة التأثير لتحقيق النجاح عالية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

- يعتبر بعد "القدرة على التحكم والرقابة" من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجد أن قدرتهم على التحكم والرقابة عالية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

- يعتبر بعد "التحدي والطموح" من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجد قوة التحدي والطموح عالية لدى المقاولين الناجحين مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

- تعتبر الاستقلالية والحرية من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجدهم أكثر سعيا للاستقلالية والحرية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

2-2 - الفرضية الثانية:

- يتحدد نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمدى تميزهم بالقدرات النفسية والمعرفية، حيث نجد المقاولون الذين هم في وضعية نجاح يتمتعون بمستويات عالية فيما يخص هذه الخصائص النفسية والمعرفية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل. وسنعمل على قياس القدرات النفسية والمعرفية من خلال القدرات المادية: العزيمة والمثابرة والثقة بالنفس والحماسة والتسامح مع المواقف الغامضة والقدرة على التصور والإبداع، ونقدم فيما يلي الفرضيات الجزئية فيما يخص هذه الأبعاد:

- الفرضيات الجزئية:

- تعتبر خاصية العزيمة والمثابرة من الخصائص النفسية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث نجد المقاولون الذين هم في وضعية نجاح يتمتعون بهذه الخاصية بمستوى أعلى مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

- تعتبر الثقة بالنفس والحماسة خاصية يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجد درجة الثقة بالنفس والحماسة أكبر لدى المقاولين الناجحين مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

- التسامح مع المواقف الغامضة خاصية يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجدهم أكثر تسامحت مع المواقف الغامضة مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

- تعتبر القدرة على التصور والإبداع خاصية يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجدهم أكثر قدرة على التصور والابداع مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

3-2- الفرضية الثالثة:

- يتوقف نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على طبيعة مواقفهم واتجاهاتهم نحو عامل الحظ ونحو العمل وعامل الزمن (الوقت). حيث نفترض ما يلي:

- الفرضيات الجزئية:

- الاتجاهات نحو عامل الحظ محدد لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فكلما اعتمد المقاول على عامل الحظ فقط في تقدير نتائج نشاطه، كلما أدي به ذلك إلى الفشل، وكلما أخذ المقاول بالأسباب الفعلية لتحقيق النجاح ولا يعتمد فقط على الحظ كلما تحقق له النجاح.

- الاتجاه نحو العمل والزمن (الوقت) محدد لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فكلما انصب اهتمام المقاول على العمل الجاد واجتهد في ذلك دون تضييع الوقت كلما ساهم ذلك في تحقيق النجاح، وكلما كان المقاول متهاونا في عمله ومضيعا لوقته كلما أبعد ذلك عن تحقيق النجاح وعرضه بالمقابل إلى الفشل.

3- الدراسة الاستطلاعية:

لم يكن بمقدورنا إجراء دراسة مسحية لموضوع الدراسة على مستوى القطر الجزائري الذي يتكون من (48) ولاية، لأسباب متعلقة بالوقت والتكاليف، لذلك فضلنا التقيد بالعمل على مستوى ولاية "بجاية" بحكم قرب المسافة، مما يسهل علينا عملية الاتصال المباشر بالهيئات الرسمية المشرفة على المقاولاتية. وبالفعل، لقد اقتربنا من مختلف المصالح المعنية بالأمر وهي كل من المديرية الجهوية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية بجاية، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (فرع بجاية) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (فرع بجاية). وقصد الحصول على أكبر قدر

من المعلومات حول الموضوع، قمنا بإجراء عدة اتصالات مع مسؤولي هذه الهيئات، حيث أفادونا بالعديد من البيانات والاحصائيات عن حصيلة نشاطهم من سنة (2010) إلى غاية نهاية سنة (2015). ويمكن توضيح التطور الوارد في عدد المشاريع الممولة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح عدد مشاريع المقاولاتية الممولة من طرف الهيئات المعنية بولاية بجاية

السنة	عدد المشاريع الممولة	الهيئة
2010	1238	ANSEJ
2011	1794	
2012	4096	
2013	1637	
2014	1522	
2015	1105	
2010 إلى 2013	1813	CNAC
المجموع	13205	

(إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لبجاية، 2015) و (إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - فرع بجاية - 2013).

نلاحظ أن عدد المشاريع الممولة من بداية سنة (2010) إلى غاية نهاية سنة (2015) يزيد عن (13205) مشروعا، مما يستدعي الاهتمام بشكل كبير بهذه الفئة من المقاولين، الذين يساهمون في تنويع النشاط الاقتصادي بهذه الولاية، ويجعلونه أكثر ديناميكية مقارنة بما كان عليه سابقا. ولقد بلغ عدد المقاولات التي تم إنشاؤها بولاية بجاية، إلى غاية نهاية سنة 2016: 28372 مقالة. (وزارة الصناعة والمناجم، العدد 30، ماي 2016)

وقصد الاطلاع أكثر على واقع هذا النشاط والاحتكاك بكل الفاعلين، قمنا بإجراء بعض الاتصالات بمسؤولي بعض البنوك التي تمول هذه المشاريع وهي: بنك التنمية المحلية والبنك الوطني الجزائري، لأن إدارة هذه البنوك على دراية بحالة المقاولين الناجحين والذين يواجهون صعوبات والمفلسين كذلك. حيث أكد مسؤولو هذه الهيئات أن العديد من مقاولين يواجهون صعوبات في بلوغ أهدافهم ويواجهون خطر الإفلاس. كما أشاروا إلى فئة أخرى من المقاولين المتابعين قضائيا بسبب تأخرهم عن دفع الديون. في حين يفكر البعض الآخر في توسيع دائرة نشاطهم والاستثمار في قطاعات أخرى بعدما حققوا نتائج إيجابية في الميدان.

4- منهج البحث المعتمد:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتبر مناسباً لدراسة الموضوع، حيث سنقوم بدراسة متغيرات الدراسة في الميدان باتباع الخطوات التي يقتضيها هذا المنهج. إن هذا المنهج لا يتوقف على جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يقوم بتحليلها وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه، وكذا الوصول إلى معلومات جديدة تزيد من رصيد المعارف المتعلقة بالظاهرة. وفي هذا الإطار يشير ملحم سامي محمد، 2000، أن: "المنهج الوصفي الذي يعتبر الأسلوب الأكثر شيوعاً بين الباحثين، هو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة."

5 - أدوات البحث:

قصد الإجابة على فرضيات البحث، وذلك من خلال جمع المعطيات المناسبة استعنا في

هذا البحث على الأدوات التالية:

-أولاً: مقياس بروفيل المقاول:

وهو مقياس وضعه كل من (إيفون قاس وماري بيبير ترامبلاي، Yvon Gasse, Maripier

(Tremblay, 2004) بالتعاون مع بنك التنمية الكندية. ولقد حدد الباحثان عشرة (10) مميزات

نفسية ومعرفية وقام بجمعها في ثلاثة خصائص هي: الدافعية، القدرات، الاتجاهات.

لقياس هذه الخصائص، قام الباحثان في بداية الأمر من بتصميم استبيان بعنوان " مقياس

بروفيل المقاول" يتكون المقياس من (90) بنداً يتم الإجابة عليه من خلال سلم من أربع إجابات

وهي على التوالي: غير موافق تماماً، غير موافق ، موافق، موافق تماماً.

بعد تطبيق المقياس على عينة تتكون من (1996) فرداً من مختلف دول العالم، قام

الباحثان بدراسة صدق وثبات المقياس حيث قاما بإلغاء (40) بنداً واحتفظا ب (50) بنداً فقط.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا المقياس يتكون من ثلاثة محاور، وكل محور يتكون من عدة أبعاد،

ويتكون كل بعد من عدد من المؤشرات التي تمثل بنود أو عبارات المقاييس.

تتمثل هذه المحاور على التوالي:

- محور يقيس الدافعية ويتكون بدوره من أربعة أبعاد (خصائص) هي:

- بعد قوة التأثير لتحقيق النجاح وتتكون من خمسة (5) عبارات.

- بعد التحكم والرقابة وتتكون من خمسة (5) عبارات،

- بعد التحدي والطموح وتتكون من خمسة (5) عبارات،

- بعد الاستقلالية والحرية وتتكون من أربعة (4) عبارات.

محور يقيس القدرات ويتكون كذلك من أربعة أبعاد وهي على التوالي:

- بعد المثابرة والعزيمة وتتكون من (4) عبارات،

- بعد الثقة بالنفس والحماسة وتتكون هي الأخرى من أربعة (4) عبارات،

- بعد التسامح وتتكون من ستة (6) عبارات،

- بعد التصور والإبداع وتتكون كذلك من ستة (6) عبارات.

محور يقيس الاتجاهات ويتكون من اتجاهين هما على التوالي:

- الاتجاهات نحو القدر والحظ ويتكون من ستة (6) عبارات،

- الاتجاهات نحو العمل والوقت(الزمن) ويتكون من خمسة (5)

كان اطلعنا على هذا المقياس محفزا لنا لمواصلة البحث، خاصة أنه يندرج ضمن

الأهداف التي وضعناها لهذه الدراسة. وحتى يكون المقياس الذي أعد أصلا باللغة الفرنسية في

متناول الباحثين الجزائريين، قمنا بترجمته إلى اللغة العربية، ومن ثمة قمنا بعرضه على عدد من

الأساتذة حتى نتأكد من صحة الترجمة ومن صدق المقياس الظاهري. بعد ذلك قمنا بتوزيعه على

عدد من الأفراد من المجتمع الجزائري من مختلف الوظائف ومن كلا الجنسين وتمكننا من استرجاع (177) استبياننا كاملا.

وبعد هذه المرحلة قمنا بدراسة الخصائص السيكومترية للمقياس بهدف التأكد من صلاحيته وبالتالي الاعتماد عليه في هذا البحث. وفي هذا الإطار، اعتمدنا بالدرجة الأولى على دراسة الاتساق الداخلي بحساب معامل الفا، وكذا تقنية التجزئة النصفية، (استخدمنا برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 20.0). ولقد قمنا بعدة عمليات إحصائية لاختبار ثبات المقياس الكلي، وحساب ثبات كل متغير على حدى وكذا حساب العلاقة الارتباطية بين بنود المقياس ككل. كما حسبنا المتوسطات والانحرافات المعيارية، فتحصلنا على ما يلي:

- بالنسبة لدراسة الاتساق الداخلي لكل المقياس، قمنا بحساب معامل ألفا كرومباخ الكلي وتحصلنا على النتائج التالية:

- الجدول رقم (09) يمثل نتائج حساب الاتساق الداخلي (معامل الفا) لكل المقياس

عدد الأفراد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ α
177	50	,878

•

نلاحظ في الجدول أن معامل الفا $\alpha = 0.87$ مما يعني أن المقياس ثابت.

-بالنسبة لحساب ثبات كل المقياس بتقنية التجزئة النصفية وحساب معامل (Coefficient de Guttman split-half) $\alpha = 0.79$ مما يدل على أن المقياس ثابت. وبعد تقسيم المقياس إلى

قسمين، بينت النتائج الإحصائية أن هناك اتساق داخلي لكل جزء حيث بلغ معامل ألفا على التوالي $\alpha = 0.83$ بالنسبة للجزء الأول و $\alpha = 0.74$ بالنسبة للجزء الثاني مما يدل على ثبات المقياس.

-أما بالنسبة لدراسة ثبات محور الدافعية بحساب معامل ألفا و تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (10) يمثل النتائج الإحصائية لمحور الدافعية.

عدد الأفراد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ α	$\bar{X}$	sd
177	19	,603	53,63	6,61

تظهر النتائج أن معامل $\alpha = 0.60$ مما يعني أن هذا المحور الذي يقيس الدافعية ثابت. أما بالنسبة المتوسط الحسابي لهذا المحور فقد بلغ $\bar{X} = 53.63$ ، في حين بلغ الانحراف المعياري $sd = 6.61$.

-بالنسبة لدراسة ثبات محور القدرات فقد تحصلنا على النتائج التي يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يمثل النتائج الإحصائية لمحور القدرات.

عدد الأفراد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ α	$\bar{X}$	sd
177	20	,814	58,66	8,71

تظهر النتائج الإحصائية أن معامل ألفا $\alpha = 0.81$ مما يعني أن المقياس ثابت. كما أظهرت النتائج كذلك أن المتوسط الحسابي لمحور القدرات بقدر $\bar{X} = 58.66$ ، أما الانحراف المعياري يساوي $sd = 8.71$.

-بالنسبة لدراسة ثبات محور المواقف والاتجاهات فقد تحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (12) يمثل النتائج الاحصائية لمحور الاتجاهات.

عدد الأفراد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ α	$\bar{X}$	sd
177	11	,594	36,06	4,82

تظهر النتائج الاحصائية أن معامل ألفا لهذا المحور بلغ $\alpha = 0.59$ مما يعني أن هذا المحور كذلك ثابت. وبينت النتائج أيضا أن المتوسط الحسابي لهذا المحور $\bar{X} = 32.06$ ، والانحراف المعياري يساوي $sd = 4.82$.

-ثانيا: الاستبيان:

كما قمنا كذلك بتصميم استبيان يتكون من 20 سؤالاً لغرض الحصول على بعض البيانات والمعلومات التي لم ترد في المقياس، وطرحنا كذلك عدد من الأسئلة للكشف عن الصعوبات التي يواجهها المقاولون وعن تقييم المقاولون لسير نشاط مقاولاتهم...إلخ

6- عينة البحث:

إستلزم إجراء دراسة وصفية حول موضوع الأسباب النفسية والمعرفية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية بجاية الاستعانة بمقاولين ينشطون في إطار ما يحدده الموضوع . فقد أجرينا هذه الدراسة على عينة تتكون من 40 مقاولا من هذه الولاية ينشطون في مختلف القطاعات، حيث تم اختيارهم بطريقة عرضية، حتى نتمكن من وصف الظاهرة

المدرسة بشكل موضوعي والتحقق من الفرضيات التي طرحها للفحص وحتى توافق كذلك الأهداف التي حددناها سابقا.

أ- خصائص أفراد العينة:

من أهم خصائص أفراد العينة المستهدفة أنهم شباب وذلك وفق ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الفئة العمرية	العدد	%النسبة المئوية
24-20	2	5
29-25	10	25
34-30	9	22.5
39-35	11	27.5
44-40	3	7.5
49-45	2	5
+50	3	7.5
المجموع	40	100

نلاحظ في الجدول أن أغلب أفراد العينة من فئة الشباب، حيث تحتل الفئة العمرية

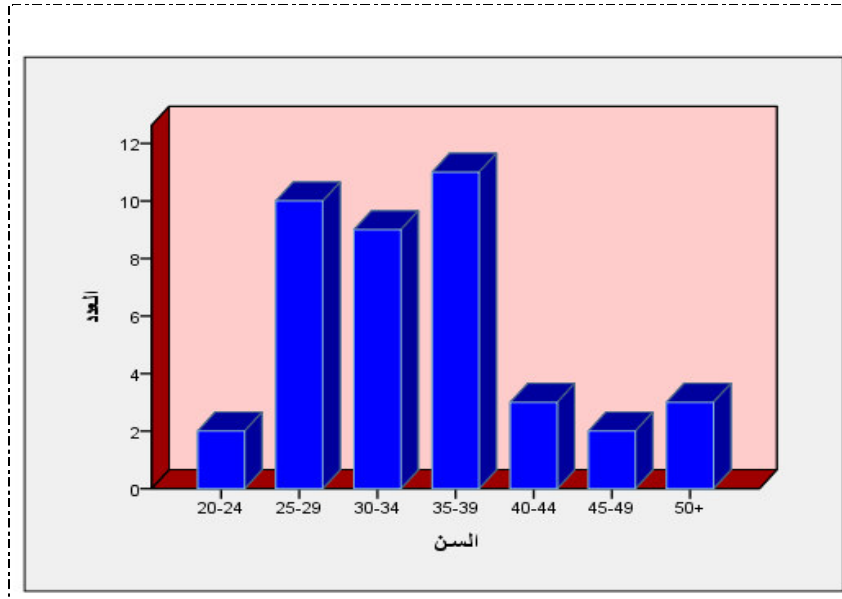
(39_35 سنة) المرتبة الأولى ب (11) مقابلا أي بنسبة 27.5% متبوعة بالفئة العمرية (29_25

سنة) ب (10) مقابلا أي بنسبة 25% ويأتي في المرتبة الثالثة المقاولون الذين ينتمون إلى الفئة

العمرية (34_30 سنة) ب 9 أفراد ما يمثل بنسبة 22,5%. نلاحظ أن هذه الفئات الثلاثة تشكل

في مجموعها نسبة 75% من المقاولين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 39 سنة. أما بالنسبة

للفئات العمرية الأخرى فكانت على التوالي 5,5% لكل فئة بالنسبة للفئتين العمريتين (20_24 سنة) و(45_50 سنة)، و بنسبة 7,5% لكل فئة بالنسبة للفئتين العمريتين (40_44 سنة) و(55 سنة فما فوق). ويمكن ملاحظة ذلك على الرسم البياني الموالي.



الشكل رقم (5): رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

ب - الجنس:

بالنسبة لجنس أفراد عينة الدراسة فهم يمثلون كلا الجنسين، رغم أن نسبة الذكور أكبر بكثير من الإناث حيث يمثل الذكور نسبة 97,5% مقابل 2,5% للإناث، يرجع هذا الفارق إلى الفرق الكبير في إقبال للذكور على نشاط المقاولاتية مقارنة بالإناث على مستوى هذه الولاية، فقد بينت الإحصائيات التي تحصلنا عليها من مختلف الهيئات المكلفة بمتابعة ومرافقة حاملي المشاريع الاستثمارية إلى وجود فارق كبير بين الذكور والإناث حيث تم تمويل 815 مشروعا، لصالح الإناث ما يعادل 7% مقابل 10577 مشروعا لصالح الذكور أي 93% وذلك من أصل 11392

مشروعاً تم تمويله من 2010 إلى غاية نهاية 2015. من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - فرع بجاية - .

ت- المستوى التعليمي:

أما عن المستوى التعليمي والتكويني لأفراد العينة فقد بينت النتائج أن (26) مقاولاً من أفراد العينة لديهم مستوى جامعي أي بنسبة 65% و (9) أفراد لديهم مستوى ثانوي بنسبة 22,5% و(5) أفراد من خريجي مراكز التكوين المهني أي بنسبة 12,5%. و يمكن ملاحظة ذلك في الجدول الموالي والرسم البياني الذي يليه.

جدول رقم (14): يمثل توزيع أفراد العينة وفق المستوى التعليمي والتكويني

المستوى التعليمي	العدد	%النسبة المئوية
ثانوي	9	22.5
جامعي	26	65
تكوين مهني	5	12.5
المجموع	40	100

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الشكل الموالي: الشكل رقم (6): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة وفق مستواهم التعليمي والتكويني.



نلاحظ من خلال هذه النتائج أن نسبة الجامعيين أكبر بكثير مقارنة مع ذوي التكوين المتوسط وخريجي مراكز التكوين المهني، مما يعني أن فرصة إنشاء المقاولات في متنازل جميع الشباب بغض النظر عن مستواهم التعليمي أو التكويني. بهذه الكيفية سيشمل الاقبال على نشاط المقاولاتية جميع الأنشطة وكل القطاعات الاقتصادية، فمستوى تكوين المقاول هو الذي يحدد ميدان النشاط الذي سيمارسه في الميدان. مما يسمح لجميع فئات المجتمع من المساهمة في بناء وتنويع النشاط الاقتصادي والسماح لهم جميعاً من استغلال فرص الاستثمار المتاحة وضمان مستقبل مهني واعد، الشيء الذي سيؤدي إلى توفير مناصب شغل بشكل مستمر لصالح أكبر عدد ممكن من طالبي الشغل ومن كل الكفاءات.

7- أدوات تحليل النتائج:

في إطار تحليل النتائج المتحصل عليها، عمدنا إلى استخدام أدوات الإحصاء الوصفي، المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية، بغرض وصف النتائج. كما اعتمدنا أيضاً على الإحصاء الاستدلالي ومعاملات الارتباط من أجل تحليل النتائج

وإجراء المقارنات من خلال الاعتماد على اختيارات لعينتين مستقلتين. كذلك اعتمدنا على الأشكال البيانية لوصف العديد من البيانات والنتائج، وهي أدوات تظهر بوضوح النتائج وتسهل كثيرا قراءتها.

8- حدود البحث:

تفرض المستجدات الطارئة على سوق العمل وعلى الأكاديميين المتخصصين في المجال مواكبة هذه التحولات وفق ما يتطلبه الحاضر، قصد التمكن من فهم السيرورات التي تمر بها هذه الظواهر. ونظرا للإقبال الكبير للشباب الجزائري على ميدان المقاولاتية عبر مختلف أرجاء الوطن، ونظرا للصعوبات التي يواجهها العديد من هؤلاء المقاولين في تحقيق أهدافهم المسطرة في الميدان، كان لزاما علينا إجراء دراسة للكشف عن بعض الجوانب النفسية المحددة لذلك، غير اننا لم يكن باستطاعتنا إجراء دراسة مسحية على المستوى الوطني واكتفينا بإجراء هذه الدراسة على عينة من المقاولين الذين ينشطون على مستوى ولاية بجاية. ولهذا يبدوا واضحا بأنه من أجل الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها يحتاج الامر إلى امكانيات أكبر ووقت مناسب لدراسة تكون على المستوى الوطني.

- مناقشة:

عرضنا فيما سبق عدة عناصر متعلقة بالإجراءات المنهجية والتي توضح مدى احترام هذا البحث للشروط الأكاديمية للبحث العلمي. ويعد هذا الجزء من البحث من أهم المراحل التي مررنا بها، بحيث اقتربنا بشكل كبير جدا من المقاولين حتى شعرنا أننا نتقاسم معهم نفس الأهداف بحيث كل واحد منا يسعى لتحقيق هدف ما، و إن كان هدفنا الكشف بشكل علمي عن مختلف الجوانب الخفية من سلوك المقاولين. لكن وجه الشبه كان حين سعيينا بجدية ومنهجية للوصول إلى نتائج ملموسة من هذا العمل، فشعرنا أننا نمر بنفس المراحل التي يمر بها المقاولون أفراد العينة وإن كان سعيهم مادي أكثر منه معنوي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج.

_ تمهيد

الجزء الأول: معلومات حول المقاولين.

الجزء الثاني: الأبعاد النفسية والمعرفية للمقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.

1- نتائج مقياس بروفيل المقاول .

2_ مقارنات في بروفيل المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين ,

الموجودين في وضعية فشل.

3- مقارنات بين المقاولين حسب الخبرة المهنية قبل وبعد إنشاء المقاول

4 - مناقشة النتائج

- تمهيد:

سنعرض في الفصل الموالي أهم النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق الاستبيان ومقياس بروفيل المقاول، على عينة البحث التي تتكون من أربعون (40) مقاولا ينشطون على مستوى ولاية بجاية. ولقد قسمنا هذا الفصل إلى جزئين وكل جزء يحتوى على عدة عناصر، فبالنسبة للجزء الأول فقد خصصناه لتقديم المعلومات الأساسية حول المقاولين (أفراد العينة). أولا من حيث خبرتهم المهنية قبل وبعد المقابلة، ثم انتقلنا إلى عرض مختلف القطاعات التي حضيت باهتمام أفراد العينة، وعرضنا بعد ذلك أهم الأسباب التي ساهمت في تحفيز المقاولين على الولوج في ميدان المقاولاتية، بعد ذلك انتقلنا إلى تقييم المقاولين لوضعية مقاولاتهم حاليا حتى نتمكن من إجراء مقارنات بين الذين هم في وضعية نجاح والذين هم في وضعية فشل، وفي الأخير عرضنا أهم الصعوبات التي تواجه المقاولين في الميدان.

أما الجزء الثاني من هذا الفصل فلقد تطرقنا فيه إلى عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من تطبيق مقياس التقييم الذاتي لبروفيل المقاول، حيث عرضنا بالتفصيل مختلف النتائج الاحصائية وتابعنا عرض تلك النتائج بمناقشة مدلولها حتى نتمكن من تقديم إجابات فعلية لفروض الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أن عرض وتحليل نتائج مقياس التقييم الذاتي لبروفيل المقاول تم وفق عدة مراحل، حيث بدأنا بتقديم عرض عام للنتائج المتحصل عليها بشكل عام، لننتقل بعد ذلك إلى عرض وتحليل النتائج الخاصة بكل بعد، وتلى ذلك تقديم مقارنات في بروفيل المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل، لكل محور من محاور المقياس، إلى جانب تقديم تحليل معمق لنتائج للأبعاد التي تتدرج ضمن كل محور حتى نتمكن من فحص الفرضيات الجزئية التي طرحناها في أهداف البحث. بعد ذلك

انتقلنا إلى عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها بعد دراسة الفروق الموجودة بين المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل. وبعد فحص جميع الفرضيات الجزئية والفرضيات العامة، قمنا بمناقشة النتائج بشكل عام قصد تقديم إجابات لتساؤلات الدراسة.

أ- الجزء الأول: معلومات أساسية حول المقاولين:

نقدم في هذا الجزء معلومات أساسية حول المقاولين تتمثل في الخبرة المهنية قبل وبعد المقولة، وقطاع النشاط وأسباب الولوج في ميدان المقاولاتية وتقييم المقاولين لوضعية مقاولاتهم، ثم عرضنا أهم الصعوبات التي يواجهونها في الميدان.

1- الخبرة المهنية قبل إنشاء المقولة:

نشرع في عرض النتائج الخاصة بالخبرة المهنية للمقاولين أفراد العينة، حيث طرحنا عليهم سؤالاً حول خبرتهم قبل إنشاء المقولة، حتى نتعرف على ما إذا كانوا قد مارسوا نشاطاً مهنيًا قبل قيامهم بإنشاء مقاولاتهم، حيث بينت النتائج أن التجربة المهنية لأفراد العينة قبل إنشاء المقاولات تتراوح من 0 إلى 16 سنة، وبمتوسط (5) سنوات، مما يعني أن هناك العديد من المقاولين الذين لديهم تجربة لا بأس بها في العمل، بغض النظر عن المهام التي كانوا يقومون بها. وهذا يوافق ما توصل إليه كل من (Brenner et Alli, 1991)، فهم يرون أن أغلب المقاولين يبدؤون مشوارهم المهني كموظفين، وأن العمل والمكان الذي يلتقي فيه المبتكر بفكرة يحولها إلى مشروع استثماري. ففي هذا المجال يمكن للشخص أن يلاحظ ويتفحص بتمعن ميدان النشاط، وسوق العمل. (A. Tounes, 2003 ، بتصرف). هذا يعني أن المقاول يكون على دراية بمتطلبات العمل بعد ما كان له متسع من الوقت للتفكير وفي اختيار الميدان

المناسب للمقاولاتية، مع أن قرار إنشاء مقالة يبقى أمرا في غاية الصعوبة كما يرى (Khelil et Smida, 2008) غير أن الخبرة المهنية والرغبة الملحة ساعدتهم على إنشاء المقاولات. فبعض الدراسات تؤكد أن التجربة المهنية في الميدان قبل إنشاء المقالة عامل أساسي في تحديد نجاح المقاول، لأن خلال فترة نشاطه السابقة يكون قد اكتسب الخبرة الضرورية للعمل والأساليب والطرق الأكثر نجاعة مما يزيد من إدراكه ويرفع من قدراته المعرفية والنفسية. إضافة إلى أن ذلك يمكنه من تكوين شبكة قوية من العلاقات مع المتعاملين الاقتصاديين ومع الزبائن، ويمكن أن يكون قد اكتسب مكانة في ميدان نشاطه يؤهله إلى التمتع بشكل جيد في سوق العمل، مما يكسبه ثقة أكبر في النفس وقدرة على مواجهة الصعوبات التي يصادفها في الميدان، ويمنحه إرادة أكبر على مواصلة النشاط وتوسيعه أو الاستثمار في قطاعات أخرى. أما الذين لم يسبق لهم وأن اشتغلوا وذوي التجربة الضئيلة في الميدان فإنه يستغرق الكثير من وقته في اكتشاف وتعلم أمور ضرورية للتقدم، على حساب عامل الوقت الذي لن يكون في صالحه، ناهيك عن الحالة النفسية التي يمر بها خلال هذه المرحلة، ذلك ما يجعله بحاجة إلى مرافقة من طرف المختصين والخبراء خلال المراحل الأولى من إنشاء المقالة، وفي هذا الصدد يبين كل من (Cooper و فولتا Folta و وو woo، 1995) أن المقاولين الذين لا يتوفون على خبرة طويلة في الميدان يحتاجون إلى كم معتبر من المعلومات مقارنة بذوي التجربة الطويلة في الميدان فمع مرور الوقت تمكنوا من تنمية قدراتهم المعرفية وشبكة من العلاقات تمكنهم من استقطاب المعلومات المهمة ذات الصلة بنشاط المقاول. (Wright et autres ,)

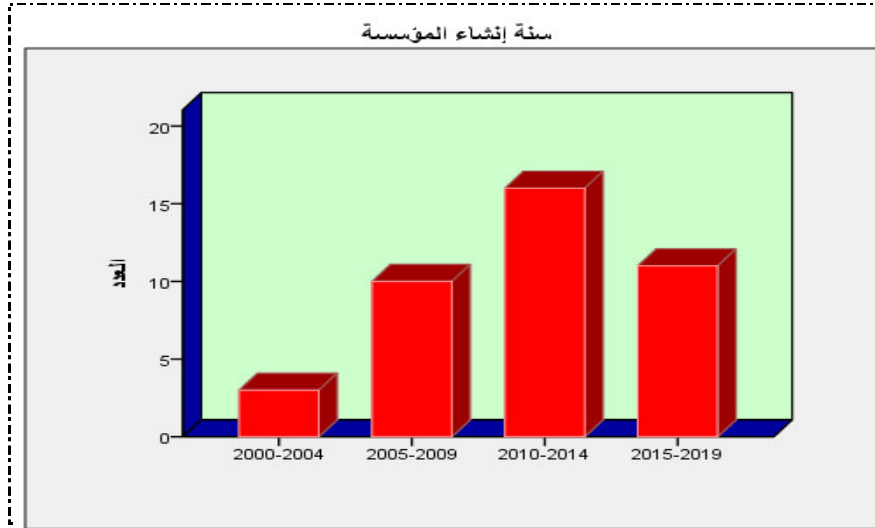
2003) وبناء على هذه المعلومات نتصور بأن المقاولين الذين هم في وضعية نجاح في عينتنا سيكونون من ذوي الخبرة المهنية الطويلة.

2- الخبرة في المقولة:

تابعنا الاستبيان بسؤال ثاني استهدف تحديد سنة إنشاء أفراد العينة لمقاولاتهم قصد التعرف على مدة استمرارية نشاطهم كمقاولين مع تحديد خبرتهم في ذلك، مما يمكننا من الاطلاع على تقييم عام للحالة التي تمر بها مقاولاتهم مع تحديد أهم الصعوبات التي يواجهونها في الميدان ما يسمح بإجراء مقارنة فيما بينها، من خلال سؤال مكمل لذلك سنتطرق إليه لاحقاً. بعد تفريغ البيانات أظهرت النتائج أن سنة إنشاء المقاولات تراوحت ما بين سنة 2000 إلى سنة 2017م، وحتى يسهل قراءة النتائج قمنا بتصنيف تاريخ إنشاء المقاولات في شكل فئات من خمس سنوات، وتحصلنا على النتائج التي يوضحها الجدول التالي والرسم البياني الذي يليه.

الجدول رقم (15) يمثل توزيع أفراد العينة وفق سنة إنشاء المقولة

سنة إنشاء المقولة	العدد	النسبة المئوية (%)
2004-2000	3	7.5
2009-2005	10	25
2014-2010	16	40
2019-2015	11	27.5
المجموع	40	100



الشكل رقم (7): رسم بياني يظهر توزيع أفراد العينة وفق سنة إنشاء المقولة

يظهر الجدول والرسم البياني الذي يليه توزيع أفراد عينة الدراسة وفق سنة إنشاء مقاولاتهم، ونلاحظ أن المقاولات أنشئت بداية من سنة 2000 إلى حين إنجاز هذه الدراسة، ولتسهيل عملية تبويب البيانات وتسهيل قراءة النتائج، قمنا بتصنيف تاريخ إنشاء المقاولات في شكل فئات من خمس (5) سنوات. هذا التصنيف مكن من إظهار تفاوت في عدد المقاولات التي تم إنشاؤها خلال كل خمسة سنوات، وهذا يعكس تماما العدد الفعلي للمشاريع التي تم تمويلها، خاصة الفترة الممتدة من نهاية سنة 2010 إلى حد الآن. فالإحصائيات التي حصلنا عليها تبين بوضوح أن أكبر عدد المقاولات التي تم إنجازها كانت ما بين 2010 وسنة 2012، حيث سجلت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية بجاية، أكبر عملية تمويل للمشاريع خلال سنة 2012 بلغت على التوالي 4096 و764 مقابل 1794 و764 مشروعا تم تمويله سنة 2011. أما سنة 2010 فقد تم التكفل بتمويل 1238 مشروعا من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وب 240 مشروعا ممولا من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. نلاحظ أن عدد المشاريع الممولة

تضعف أكثر من مرتين ما بين سنة 2010 و2012، ليتراجع هذا العدد بداية من سنة 2013، حيث تقلص عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى 1637 مشروعا ليصل إلى 1105 مشروعا سنة 2015. كذلك الأمر بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حيث سجل تمويل 515 مشروعا سنة 2013. وحتى النتائج التي حصلنا عليها تظهر أن أغلب أفراد العينة أنشؤا مقاولاتهم ما بين سنة 2010 و2014، ست عشرة (16) فردا ما يعادل نسبة 40%، قاموا بإنشاء مقاولاتهم خلال هذه الفترة. وبالفعل فقد شهادة هذه المرحلة إنشاء أكثر من (12100) مقاوله على مستوى هذه الولاية وذلك في جميع القطاعات. فقد تم الاشراف على إنشاء (10287) مقاوله من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و(1813) مقاوله من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. ونلاحظ أن (10) مقاولات تم إنشاؤها ما بين سنة 2005 و2009 أي ما يعادل 25%. كما نلاحظ أن (3) مقاولات قد تم إنشاؤها ما بين سنة 2000 وسنة 2004 أي ما يمثل 7,5%، نلاحظ أيضا أن وتيرت إنشاء المقاولات لم تتوقف، بل استمر إنشاء العديد منها إلى حد الآن (وقت إجراء هذه الدراسة)، وهذا ما تشير إليه النتائج التي حصلنا عليها حيث قام أحد عشر (11) فردا من عينة الدراسة بإنشاء مقاولاتهم ما بين سنة 2015 إلى سنة 2017 أي ما يمثل 27,5%. نلاحظ كذلك أن نسبة 70% من المقاولين (افراد العينة) لديهم خبرة تزيد عن ثلاثة (03) سنوات في ميدان المقاولاتية مما يعني أنهم تمكنوا من استيعاب فحوى نشاط المقاول والمهام المترتبة عليه والعديد من الأمور التي يكتسبها مع مرور الزمن. لذلك يهمننا كثيرا قياس بعض المتغيرات النفسية والمعرفية لهؤلاء المقاولين ومن ثمة إجراء مقارنات مع المقاولين الجدد، كما نهتم كذلك

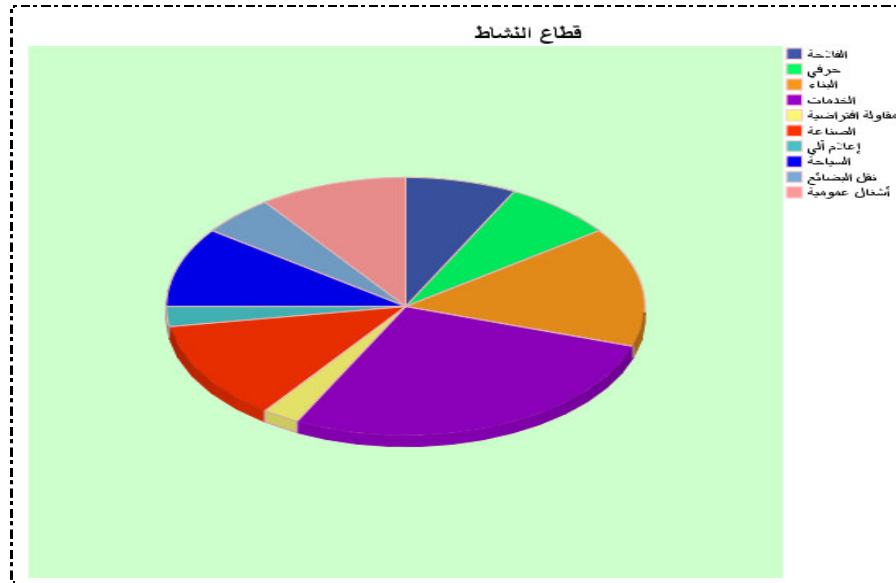
بتقييم هؤلاء المقاولين لتجربتهم في ميدان المقاولاتية والتعرف على أهم الصعوبات التي تعترضهم.

3- قطاعات الاستثمار:

إضافة إلى اهتمامنا بسنة إنشاء المقاولات، فقد اهتمنا كذلك بتحديد القطاعات التي استثمر فيها المقاولون، حتى نتمكن من الكشف عن القطاعات الأكثر استقطابا للمستثمرين في هذه الولاية، والعديد من الملاحظات الأخرى التي قد تخدم أهداف دراستنا. فكانت النتائج مثلما يبينها الجدول التالي والرسم البياني الذي يليه.

جدول رقم (16) يمثل توزيع أفراد العينة حسب القطاع الذي ينشطون فيه

قطاع النشاط	العدد	النسبة المئوية (%)
الفلاحة	3	7.5
الحرف و الصناعات التقليدية	3	7.5
البناء	6	15
الخدمات	11	27.5
مقاوله افتراضية	1	2.5
الصناعة	5	12.5
الإعلام الآلي	1	2.5
السياحة	4	10
نقل البضائع	2	5
الأشغال العمومية	4	10
المجموع	40	100



الشكل رقم (8): رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة حسب القطاع الذي ينشطون فيه.

بعد تفريغ البيانات، أظهرت النتائج أن عشر (10) قطاعات حظيت باهتمام المقاولين، وذلك بنسب متفاوتة. فقطاع الخدمات احتل المرتبة الأولى عند أفراد عينة الدراسة بنسبة 27.5%، حيث تتوفر الولاية على إمكانيات في مختلف القطاعات الاقتصادية كالسياحية، والتجارة والصناعة والفلاحة... الشيء الذي يستدعي توفر المناخ الملائم بإنشاء عدة مرافق خدمتية مثل مكاتب الدراسات، وكالات عقارية ووكالات سياحية... إلخ. يأتي في المرتبة الثانية قطاع البناء ب (06) مقاولين بنسبة 15% ويعود ذلك إلى استفادة ولاية بجاية من عدة برامج تنموية شملت إنجاز الهياكل القاعدية لتحقيق التنمية المستدامة والتي مست كل المجالات كالسكن والعمران، وإنجاز المرافق العمومية كالجامعات والمدارس، ومراكز الترفيه الخاصة بالشباب،... إلخ. فهذه البرامج جعلت من ولاية بجاية ورشة كبيرة لإنجاز المشاريع، مما يعني توفر العديد من الفرص للاستثمار في هذا القطاع اعتمادا على العمل بنظام المناولة. سمح العمل بنظام المناولة للعديد من المقاولين الشباب من الحصول على صفقات إنجاز مشاريع

تتماشى مع إمكانيات مقاولاتهم، من حيث عدد العمال والعتاد والوسائل الأخرى التي يتطلبها النشاط في هذا القطاع.

أما المرتبة الثالثة فكانت لقطاع الصناعة ب خمسة (05) مقاولين أي بنسبة 12.5%، وهو قطاع حيوي كذلك، حيث حضي باهتمام السلطات والمستثمرين بتخصيص عدة أوعية عقارية لتوسع وتنويع النشاط الصناعي لهذه الولاية، فتوفر الولاية على ميناء تجاري يسهل عملية شحن ونقل السلع عبر المنافذ البحرية إلى 13 الولايات الساحلية الأخرى وإلى خارج الوطن، ونظرا للموقع الجغرافي المميز الذي تقع به الولاية، ونظرا للإمكانيات الهامة التي تتوفر عليها الولاية في قطاع الفلاحة وقطاع الصيد البحري... كل هذه المزايا ساهمت في استقطاب المستثمرين في قطاع الصناعة والصناعات الغذائية ولعل أحسن مثال في هذا الخصوص مجمع سيفيتال الذي وفر الآلاف من مناصب الشغل، وكذا منطقة النشاطات بأقربو المعروفة بانتعاش النشاط الصناعي بها. فهذا القطاع منح العديد من الفرص للشباب لإنشاء مؤسسات في قطاع نقل المسافرين، حيث يقومون بنقل العمال الذين يقطنون في مناطق بعيدة عن مكان عملهم.

يلي قطاع الصناعة قطاع السياحة وقطاع الأشغال العمومية في المرتبة الرابعة ب (04) مقاولين لكل قطاع ما يمثل 10% لكل قطاع. فولاية بجاية معروفة بطابعها السياحي حيث عززه ذلك امتلاكها لمطار دولي وميناء تجاري يسمح بعبور السواح القادمين من مختلف دول العالم، لاكتشاف هذه الولاية التي تحتوي على عدة مناطق سياحية ومواقع أثرية وكهوف ومغارات، وشلالات وحمامات معدنية منتشرة عبر تراب الولاية، إضافة إلى الشواطئ الموزعة

على طول الشريط الساحلي... إلخ. هذه المؤهلات السياحية ساهمت في استقطاب الكثير من السواح من داخل ومن خارج الوطن طول أيام السنة مما استدعي توفير المرافق الضرورية للاستقبال والإطعام والنقل إضافة إلى مرافق الراحة والاستجمام حيث تتوفر الولاية على محميات طبيعية تستقطب هي الأخرى السواح. فهذا النشاط الذي تشهده الولاية طيلة أيام السنة وفر العديد من فرص الاستثمار في هذا القطاع، فهناك العديد من المقاولين الذين استثمروا في ميدان الفنادق لتغطية العجز الكبير الناجم عن عدم قدرة المؤسسات الفندقية التابعة للدولة عن تلبية طلبات الإيواء، خصوصا خلال موسم الاصطياف، ولاستقطاب الزبائن الذين ليس بمقدورهم الحجز في الفنادق الفخمة، خاصة العائلات ذات الدخل المحدود والتي تقصد الولاية لقضاء العطل واكتشاف مناظرها الخلابة. هذا الواقع جعل من هذه الولاية وجهة سياحية للعديد من الأشخاص ما ساهم في تنشيط قطاع نقل المسافرين بكل أشكاله حيث استحدثت خط بحري لنقل المسافرين يربط هذه الولاية بالجزائر العاصمة مروراً على طول الشريط الساحلي لجميع الولايات التي تقع بين مدينة بجاية والجزائر العاصمة. كما ساهم ذلك في ارتفاع الطلب على الحصول على الشقق والغرف والاطعام ... وزاد الاقبال على الوكالات السياحية والوكالات العقارية والوكالات التي تمتهن نشاط كراء السيارات... إلخ، لأن السائح بحاجة إلى كل هذه التسهيلات التي تعد هي بذاتها فرص للاستثمار. هذا إضافة إلى أن قطاع السياحة سيساهم في تطوير ميدان الحرف والصناعات التقليدية وبالتالي توفير مناصب شغل للشباب. فسلوك السواح يؤكد اهتمامهم باكتشاف المواقع الأثرية، وزيارة مناطق سياحية جديدة والتعرف على العادات الخاصة بسكان المناطق التي يزورونها، وخصوصياتها كالألبسة والأطباق والحلويات وحضور الحفلات الفلكلورية... إلخ، إضافة إلى ميلهم إلى اقتناء هدايا تذكارية تعبر عن ثقافة وتراث أو

المناطق التي يزورونها، بغرض الاحتفاظ بها أو لإهدائها إلى أصدقائهم وأقاربهم. فهذه المنتجات السياحية وغيرها، تثير اهتمام السواح وتحفزهم على زيارة هذه المواقع مرات عديدة، مما يوفر فرص حقيقية للاستثمار في هذا القطاع الحيوي.

في نفس ترتيب قطاع السياحة يأتي قطاع الأشغال العمومية الذي لقي هو الآخر اهتماما بالغاً بإنجاز العديد من الهياكل القاعدية وتوسيع الهياكل التي شُيّدت من قبل على غرار أشغال التوسعة التي مست ميناء الولاية الذي يحتل المراتب الأولى من حيث النشاط على المستوى الوطني، إضافة إلى تهيئة وتوسيع شبكة الطرقات التي تهدف إلى ربط ولاية بجاية بالطريق السيار شرق - غرب ما يسهل من عملية نقل وشحن السلع والبضائع من وإلى الميناء، ويفتح المجال لاستغلال العيدي من الفرص التي يوفرها ذلك. إضافة إلى إنجاز العديد من المحولات والطرق الاجتبابية لتخفيف الضغط عن مركز المدينة، ولم يتوقف النشاط في هذا الحد، بل استفادت الولاية من مشروع إعادة تهيئة خط السكك الحديدية الذي يربط هذه الولاية بشبكة السكك الحديدية على مستوى حدودها مع ولاية البويرة. أضف إلى ذلك العديد من المشاريع التابعة لنفس القطاع والتي أوكل إنجازها إلى مقاولات من هذه الولاية.

بعد ذلك يأتي كل من قطاع الفلاحة وقطاع الصناعات التقليدية ب (03) مقاولين لكل قطاع، أي بنسبة 7.5%، وتجدر الإشارة إلى القدرات الكبيرة التي تتوفر عليها هذه الولاية في قطاع الفلاحة من جميع الشعب وتوفرها على موارد هامة للري خاصة أنها تحتضن واد الصومام الذي يمر عبر مساحات شاسعة مخصصة للنشاط الفلاحي. أما قطاع الصناعات التقليدية فقد حظي هو الآخر باهتمام المقاولين الشباب نظرا للخصوصيات والقدرات السياحية

التي تتميز بها هذه الولاية الساحلية، فقطاع الصناعات التقليدية يكمل قطاع السياحة نظرا لما يوفره من منتجات محلية يتم تسويقها إلى السواح الذين يقصدون الولاية خاصة خلال الصيف. أما قطاع نقل السلع والبضائع فقد تمكنا من الاتصال بمقاولين أي بنسبة 5% وهذا لا يعكس النسبة الحقيقية للمقاولين في هذا النشاط، لأن توفر الولاية على ميناء تجاري وآخر خاص بشحن المواد البترولية، سمح بتوفير فرص كثيرة لنقل السلع والبضائع من وإلى الميناء مما ساهم في تزايد وتيرة نشاط الميناء التجاري واحتلاله للمراتب الأولى كما أشرنا إلى ذلك سابقا.

يأتي في المرتبة الأخيرة كل من قطاع المقاولاتية الافتراضية والاعلام الآلي بمقاول واحد لكل قطاع أي بنسبة 2.5%، فرغم أن النسبة المسجلة في هذا المجال ضئيلة إلا أن العدد الحقيقي للشباب المهتمين بهذا المجال في تزايد مستمر باعتبارها نشاطات لم تكن معروفة من قبل. فبعد ما استفادت الولاية من ربطها بشبكة الألياف البصرية ذات التدفق العالي للإنترنت في إطار عصنة أنظمة الاتصال، استغل بعض الشباب هذه الفرصة لإنشاء مقاولات افتراضية تعتمد أساسا على توفر نسبة عالية من تدفق الإنترنت وتوفر أنظمة بنكية متطورة لتسهيل عملية التعامل مع الزبائن من خارج الوطن، والإلمام بالمعارف الأساسية في مجال الإعلام الآلي. وإن كان ميدان الإعلام الآلي معروفا إلى حد كبير ومجال فرض نفسه بقوة في مختلف الميادين بعدما أصبحت تقريبا معظم المجالات بحاجة إلى استعمال التقنيات الرقمية. لكن توفر الإنترنت بالقدر المطلوب سمح للعديد من الشباب بالمزج بين ثنائية الاعلام الآلي والإنترنت، مما فتح المجال لظهور العديد من الفرص التي يمكن استغلالها بعرض وتقديم الخدمات للكثير من الزبائن على المستوى الوطني والعالمي، كإنشاء المواقع الإلكترونية للأفراد والهيئات وعرض

السلع التجارية وتقديم الدروس... إلخ. فلهذا المجال الذي لم يكن متداولاً من قبل عدة محاسن أهمها أن بإمكان المقاول الحصول على الأجر بالعملة الصعبة، من طرف زبائن من مختلف دول العالم، ناهيك عنما يعرف بالتجارة الإلكترونية التي تعتمد أساساً على هذه التكنولوجيا إلى جانب الأنظمة البنكية الحديثة، إضافة إلى أن هذا المجال لا يحتاج للكثير من الامكانيات المادية مثل التجهيزات والعقارات... التي كثيراً ما تعرقل نشاط المقاولين وتزيد من تكاليف نشاطهم. بالإضافة إلى أن المقاول الافتراضية توفر العديد من فرص الاستثمار في جميع القطاعات كالسياحة مثلاً الذي يحتاج إلى التنسيق بين جميع القطاعات، خاصة المقاول الافتراضية. ففي الوقت الراهن تتم أغلب العمليات عبر الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي بداية من استقطاب السواح بالإشهار بالمناطق السياحية، والتعريف بالإمكانيات المتوفرة عن طريق نشر الصور والفيديوهات إلى القيام باختيار المواقع السياحية واختيار الفندق والحجز والدفع الإلكتروني... مع العلم أن أغلب العمليات المالية تتم عن طريق الدفع الإلكتروني، فالسواح الأجانب عادة ما يلجؤون إلى هذه الوسائل الحديثة للدفع (البطاقات البنكية)، وبالتالي من الجدير أن تتوفر الوسائل التي تمكن من ذلك، وهنا نشير إلى أهمية الاستثمار في قطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال وإلى ضرورة تطوير الأنظمة البنكية لتسهيل المعاملات المالية. فكل القطاعات التي حظيت باهتمام المقاولين في هذه الولاية، تتوفر على فرص كبيرة للاستغلال في الحاضر والمستقبل تعود بالفائدة على المقاول والمجتمع والاقتصاد الوطني ككل.

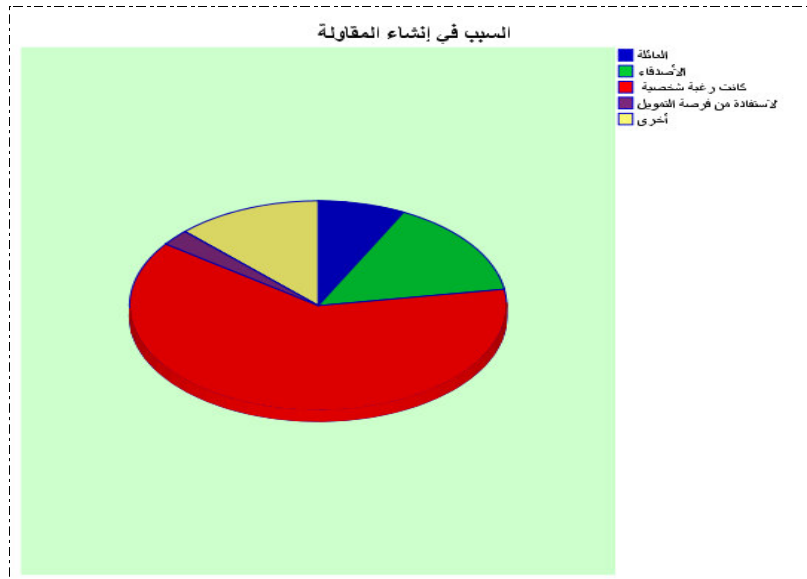
4- أسباب الولوج في ميدان المقاولاتية:

أما عن الأسباب الذي دفعت بأفراد العينة إلى إنشاء مقاولات والولوج في ميدان المقاولاتية فقد جاءت النتائج بعد تفريغ البيانات كما يوضحها الجدول والرسم البياني التالي:

الجدول رقم (17) يمثل توزيع أفراد العينة وفق سبب إنشاء مقاولاتهم

السبب وراء إنشاء المقاولاتية	العدد	النسبة المئوية (%)
العائلة	3	7.5
الأصدقاء	6	15
كانت رغبة شخصية منذ مدة طويلة	25	62.5
الاستفادة من برامج التمويل	1	2.5
أخرى	5	12.5
المجموع	40	100

و يمكن توضيح ذلك أكثر من خلال الرسم البياني التالي:



الشكل رقم (9): رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة وفق سبب إنشاء مقاولاتهم

بعد تفريغ البيانات أظهرت النتائج أن السبب وراء إنشاء الشباب لمقاولاتهم يتمثل في أنه كانت رغبة شخصية لدى 62.5% من أفراد العينة، فهم بذلك يكونوا قد حققوا حلما متعلق بتصورهم لمستقبلهم المهني يعود إلى زمن بعيد. هذا يعني أنهم كانوا على استعداد لإنشاء إطار مهني خاص بهم يتمكنون من خلاله من تجسيد أفكار ابتكارية في قطاعات معينة مع الحفاظ على حرية التصرف في ما يقومون به، الشيء الذي لم يكن بمقدورهم القيام به في غالب الأحيان عند الاشتغال في إحدى المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة. فبمجرد أن سنحت الفرصة بإنشاء إطار مهني خاص بهم، قاموا باستغلالها فحولوا ذلك التصور إلى حقيقة طالما سعوا لتحقيقها، مما سمح لهم بابتكار أفكار وطرق وتقنيات جديدة في العمل، وفتح لهم المجال في التعامل مع التكنولوجيات الحديثة وتطوير مهاراتهم في العمل. ولعل أحسن مثال في هذا الصدد هو اهتمام عدد كبير من الشباب في الاستثمار في مجال المقولة الافتراضية، والإعلام الآلي، والعديد من المجالات الأخرى. فكثيرا ما يضطر بعض الشباب إلى الاشتغال في وظائف لا يشعرون فيها بالراحة النفسية التامة ولا يشعرون بالرغبة في العمل، ليبقى السبب وراء قبولهم العمل بهذه المناصب هو ضمان الحصول على مداخيل يواجهون بها متطلبات الحياة، خصوصا الأشخاص الذين يتحملون مسؤولية الانفاق على عائلاتهم، فذلك ما يخلصهم من هاجس البطالة. وهناك فئة أخرى من المقاولين الذين كانوا يشتغلون في وظائف هامة قبل إنشاء مقاولاتهم وكانوا يتقاضون رواتب جيدة، غير أن الرغبة التي كانت تكتنفهم بامتلاك مؤسسة خاصة بهم جعلتهم يستقيلون من مناصبهم وينشؤون مقاولات في نفس النشاط الذي كانوا يشتغلون به أو في نشاطات أخرى. ولقد عمدنا في دراستنا إلى طرح سؤال مفاده تحديد مهنة المقاول قبل إنشاء المقولة، وسؤال آخر يتمحور حول ما إذا كان النشاط الذي يستثمر فيه

حاليا هو نفس النشاط الذي كان يمارسه من قبل فبينت النتائج المتحصل عليها أن 57,5% من أفراد العينة يواصلون العمل في نفس النشاط الذي كانوا يشتغلون به قبل إنشاء المقولة. فهذه الفئة تتوفر على قدر كبير من التجربة المهنية، حيث استفادوا من المناصب التي اشتغلوا فيها من قبل، إذ كان لهم متسع من الوقت للاحتكاك بزملائهم القدامى في العمل، والاستفادة من دورات تكوينية بالنسبة لبعض الأفراد، الأمر الذي ساعدهم على تعلم المهارات الأساسية في العمل وفي التسيير وفي التعامل مع العمال والمتعاملين الاقتصاديين، إضافة إلى إلمامهم بالمسائل القانونية والأمور المتعلقة بالمحاسبة وبواقع سوق العمل، والمنافسة... إلخ. كل هذه الميزات توجت بإنشاء مقاولات خاصة بهؤلاء الأفراد ساهمت في توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، حيث بلغ معدل مناصب الشغل بالنسبة لعينة الدراسة عشرة (10) مناصب شغل لكل مقولة، مع العلم أن هذا العدد مرشح للارتفاع في المستقبل. وهذا بناء على ما تحصلنا عليه من إجابات لأسئلة أخرى سننطرق إليها لاحقا. فالدافعية والرغبة الفردية لإنجاز هذه المقاولات تبقى السبب الرئيسي للإنشاء المقاولات، يبقى انتظار الفرصة المناسبة لتجسيد ذلك العامل الوحيد الذي يغير الواقع.

أما الأسباب الأخرى التي تدفع الشباب إلى الولوج في عالم المقاولاتية فقد بينت النتائج أن للأصدقاء دور فعال في ذلك، حيث أكد 15% من عينة الدراسة أن فضل إنشاء مقاولاتهم يعود إلى تشجيع أصدقائهم ووقوفهم إلى جانبهم لبلوغ هذا المسعى. فعوض أن يشتغل أحدهما عند الآخر، يعمل الذي سبق وأن أنشأ مقاولته على تشجيع صديقه لانتهاج نفس السبيل بتقديم كل التوضيحات اللازمة وبتزويده بكل المعلومات الضرورية لكل المراحل التي تسبق الحصول

على الاعتماد من طرف المصالح المعنية، كما يقوم بتقديم ضمانات متعلقة بإمكانية تحقيق نتائج إيجابية. بهذه الكيفية يصبح للثلاث نفس النشاط المهني. وهذا يوافق ما توصل إليه (Julien, 1994, P. 203 ; Raijman, 2001, P : 396) حيث يعتبر أن الشخص يقوم في بداية الأمر بالتحضير لمهنة المقاول اعتمادا على العائلة والاصدقاء وشبكة المعارف التي يكتسبها في المدرسة أو خلال المسار المهني، هذه الشبكة الغير رسمية هي التي سيعتمد عليها لاحقا بالدرجة الأولى، فهي السند الحقيقي الذي يساعد على تخطي العديد من الحواجز قبل إنشاء المقاول بشكل فعلي. وفي بعض الأحيان يندمج بعض أفراد هذه الشبكة في مشروع المقاول إما في نفس المشروع أو في مشروع مماثل كما سبق وأن ذكرنا. (نقلا عن Tounes, 2003 ، بتصرف) .

أما دور العائلة في تحفيز الشباب للولوج في عالم المقاولاتية، فقد بينت النتائج أن نسبة 7.5% من أفراد العينة قاموا بإنشاء مقاولاتهم بناء على تشجيع عائلاتهم لهم. فهؤلاء الأشخاص ينتمون إلى عائلات كانت تمتحن المقاولاتية منذ زمن بعيد فإما يكون كلا الوالدين يمتهنان المقاولاتية منذ زمن، وإما أن يكون أحدهم فقط من يمارس هذا النشاط. وبالتالي يكون هؤلاء الشباب قد نشأ وترعرعوا في بيئة اجتماعية تمارس نشاط المقاولاتية، مما يجعل العائلة تشجع أفرادها الشباب على مواصلة النشاط في نفس المجال بإدخال الوسائل الجديدة للعمل. فأصبحت بعض العائلات معروفة بممارستها لنشاط المقاولاتية أب عن جد، وتعرف بالمقاولات العائلية. وفي هذا الصدد يرى (Vallerand, 1994, p. 671) أن للعائلة بعض القيم الاقتصادية والاجتماعية تمكنها من التأثير على أفرادها وتحثهم على التوجه نحو المقاولاتية، وذلك بناء على

نتائج دراسات التي اهتمت بأصول المقاولين تؤكد على أن عائلاتهم ليست بعيدة عن عالم الأعمال. أما (Leibenstein, 1986) فيرى أن المقاولون ينحدرون من عادة من عائلات تنشط في ميدان الأعمال أو في ميدان التجارة، فوجود أحد الأولياء أو أحد الأصدقاء في ميدان المقاولاتية يصبح نموذجاً يقتدى به من يود الولوج في ميدان المقاولاتية. (نقلا عن: Tounes, 2003، بتصرف).

كما أن العائلة والأصدقاء مصدر مهم للمعلومات التي تكسب المقاول الدراية بالعمل والتي قد تصبح مصدرا مهما لفرص الاستثمار مثلما يشير إلى ذلك (Hayek). (Jarniou, 2013, p.37) كما يرى (Vesalainen و Pihkala، 1999) أن الرغبة في المقاولاتية يتأثر بشكل كبير بالمتغيرات المصرفية المحيطة بالشخص المقاول. (Tounés, 2006, p : 58)

نلاحظ أن للعائلة والأصدقاء وشبكة العلاقات دور كبير في تحفيز المقاولين على إنشاء وتنمية مؤسساتهم من خلال الدعم المادي والمعنوي الذي يوفره هذا المحيط الاجتماعي الذي يساند بشكل مباشر الجهود التي يبذلونها. وفي هذا الصدد يشير الباحث (Fayolle, 2004) إلى أهمية العائلة والعلاقات الشخصية والعلاقات مع الأصدقاء في تحديد نجاح المقاول، حيث من الواجب على الجميع تقديم الدعم النفسي والمعنوي خاصة خلال المراحل الأولى من بداية المشروع، حيث يميز هذه المرحلة شبه غياب المقاول فيزيولوجيا ونفسيا عن العائلة والأصدقاء كما يميز هذه المرحلة حالة من الغضب والترقب والضغط وعدم اليقين والشك في الحياة المهنية والبحث عن الراحة النفسية. فمن الواجب على أفراد العائلة تفهم الحالة النفسية التي يعيشها المقاول ومن ثمة العمل على التخفيف من حدة الوضعية. فإذا حدث

و أن واجه المقاول صعوبات وعدم تقبل الوضع الجديد من طرف العائلة في نفس الوقت الذي يواجه فيه صعوبات مهنية، فإنه بحاجة إلى جهد ذهني معتبر وصبر كبير جدا لتخطي الوضع. (Fayolle,2004, p :201)

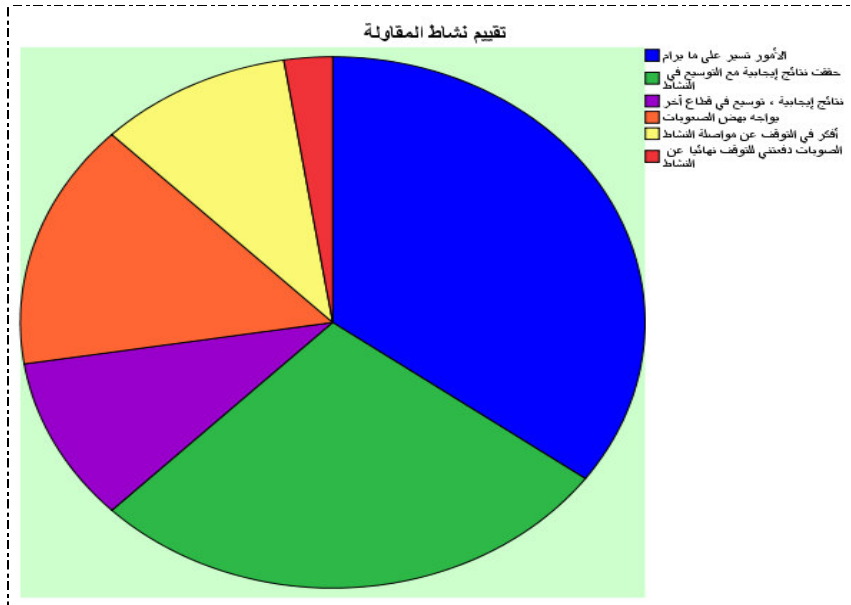
أما نسبة 12,5% من أفراد العينة فقد أشاروا إلى أن الحافز وراء ولوجهم لعالم المقاولاتية كان لأسباب أخرى. في حين أشار باقي أفراد إلى أن السبب وراء إنشاء مقاولاتهم راجع إلى استغلالهم فرصة الاستفادة من برامج التمويل التي وضعتها الدولة وهذا عند 2.5% من أفراد عينة الدراسة.

5- تقييم المقاولين لوضعية مقاولاتهم حاليا:

قصد الاطلاع على مدى نجاح أو فشل أفراد العينة في مشاريعهم قمنا بطرح سؤال مفاده الحصول على تقييم عام للوضع الحالي لنشاط المقاولاتية من طرف كل مقاول وهذا بناء على حالة مقاولاتهم وعن مدى تحقيق النتائج المرجوة من إنشاء المقاولاتية في الوقت الراهن، ولقد اكتفينا بالتقييم الذاتي للنشاط المقاولاتي لامتناع البنوك ومؤسسات الدعم من تقديم معلومات موضوعية حول المقاولين وعن حالة مقاولاتهم. مع العلم أن المجموع الكلي للمقاولين أفراد عينة الدراسة تمكنوا من توفير 440 منصب شغل أي بمعدل يقارب 10 عمال لكل مقاولاتية. أما عن إجابات المبحوثين فقد أسفرت عن النتائج التي يبينها الجدول والممثلة في الرسم البياني الذي يليه.

الجدول رقم (18) يبين تقييم أفراد العينة لنشاط مقاولاتهم.

النسبة المئوية (%)	العدد	تقييم للوضع الحالي لنشاط المقاول
32.5	13	كل الأمور تسير على ما يرام
30	12	حققت نتائج إيجابية وأود التوسع في هذا النشاط
10	4	حققت نتائج جيدة وأريد الاستثمار في قطاع آخر
15	6	أواجه بعض الصعوبات
10	4	أفكر في التوقف نهائياً عن مواصلة النشاط
2.5	1	الصعوبات التي واجهتها دفعتني للتوقف نهائياً عن مواصلة العمل
100	40	المجموع



الشكل رقم (10): رسم بياني يوضح تقييم أفراد العينة لنشاط مقاولاتهم.

بعد تفريغ البيانات أظهرت النتائج أن 72,5% من أفراد العينة قد تمكنوا من تحقيق نتائج مرضية في الميدان، تعكس الطموحات التي وضعوها نصب أعينهم من خلال إنجاز مقاولاتهم. منهم 35% يعتبرون أن كل الأمور تسير على ما يرام، أي أن وتيرة العمل والنتائج

التي يحققونها تسير وفق ما تم التخطيط له مسبقا وأن كل الصعوبات والمعوقات الموجودة في الميدان يتم التعامل معها بالطريقة الصحيحة. أما 27,5% من أفراد عينة الدراسة فهم يقيمون نشاط مقاولاتهم أنها حققت نتائج جيدة في الميدان و أنهم يفكرون في توسيع نشاطهم في نفس القطاع، مما يعني أنهم قد تخطوا الأهداف التي وضعوها عند إنجاز مقاولاتهم، ووصلوا إلى حد التفكير في توسع رقعة نشاطهم، وهذا يدل على أن هناك أهداف جديدة وضعت نصب أعينهم. ومن أجل بلوغ ذلك، لابد من تسخير وسائل مالية ومادية وموارد بشرية إضافية، مما يستلزم توظيف عمال جدد من مختلف المستويات، لأن توسع حيز النشاط يستدعي الاستعانة بكفاءات إضافية تشرف على تسيير فرق العمل الجديدة التي توكل لها مهمة إنجاز العمل الذي يقتضيه طبيعة النشاط. لذلك يمكن اعتبار النجاح الذي حققه هؤلاء المقاولون أنه يفوق إطارهم الشخصي، لأن نجاحهم يتحول إلى توفير فرص جديدة للشغل، يستفيد منها شباب عاطلين عن العمل من مختلف المستويات، وهذا ما يوسع من دائرة النجاح. بمعنى أن نجاح هؤلاء المقاولون يمكن في نفس الوقت لعدد من الشباب من النجاح في الحصول على منصب شغل لهم. أما 10% من أفراد عينة الدراسة فيعتبرون أن مقاولاتهم حققت نتائج جيدة وهم يعملون على توسع نشاطهم في قطاعات أخرى، فهم بذلك لا يوفرون فرص جديدة للعمل في قطاعهم المعهود وحسب، بل يعملون على بعث النشاط في قطاعات أخرى ومن ثمة تمكين شباب آخرين لديهم قدرات أخرى من الحصول على مناصب شغل تتوافق مع تخصصاتهم وقدراتهم. إضافة إلى أنهم يساهمون بذلك في تنويع النشاط الاقتصادي وبيعثون فيه الحيوية والتكامل، لأن توجههم للاستثمار في قطاعات أخرى يكون حتما نتيجة لإدراكهم بوجود فرص حقيقية للاستثمار، من خلال نشاطهم اليومي ومن خلال الشبكات التي ينسجونها مع غيرهم من المقاولين والمسؤولين

والمعاملين الاقتصاديين والإطارات... إلخ. كما يدل ذلك أيضا على يقظة هؤلاء المقاولين وقدرتهم على تحديد الفرص المناسبة للاستثمار واستعدادهم لخوض تجارب جديدة في تلك القطاعات والاستفادة من خبرتهم في العمل والتسيير.

رغم النتائج الإيجابية التي حققها أغلب أفراد عينة الدراسة، إلا أن هناك العديد منهم لم يستطيعوا بلوغ ذلك. فالنتائج تبين أن نسبة 27,5% من أفراد العينة أي ما يقارب الثلث (3/1) يواجهون صعوبات مختلفة في الميدان، مما أدى ببعض منهم إلى التفكير في التخلي نهائيا عن المشروع، ومنهم من اضطر إلى ذلك فعلا. فنسبة 15% من أفراد العينة يواجهون العديد من المشكلات منها صعوبات مالية، المنافسة، صعوبات في المحيط العائلي، صعوبات في انتقاء وفي التعامل مع العمال... فهذه الصعوبات لا تحد من تقدم سير العمل وحسب، بل تؤثر بشكل مباشر على دافعية وإرادة المقاولين في العمل، وكثيرا ما يؤدي ذلك إلى نقص الثقة بالنفس وضعف الدافعية والإرادة بفعل الضغط الناجم عن تراكم المشكلات التي يصادفونها في الميدان. فقد يؤدي تعدد وتعقد وتراكم النشاطات والمهام المرتبطة بالمقاولاتية إلى زعزعة المقاول خلال الأشهر الأولى لبداية المقاول، (Fayolle, Filion, 2006, p: 47) وقد تتطور بعض هذه الحالات إلى أن تتسبب في فقدان القدرة على التركيز وعلى إيجاد الحلول المناسبة لاحتواء تلك الصعوبات وتخطيها، وبالمقابل، يستحوذ الخوف من الفشل والتعرض للافلاس على تفكير بعض المقاولين، مما قد يزيد من احتمال الفشل. ويزداد الأمر تعقيدا حين يشتغل لدى المقاول عدد من العمال، حيث يكون هذا الأخير مطالبا بدفع رواتبهم ومستحقات تأمينهم ومختلف التكاليف الأخرى كالضرائب ومستلزمات التجهيز والصيانة... إضافة إلى النفقات الأخرى

المتعلقة به كشخص وكمسؤول على عائلة. كما يزداد الأمر تعقيدا أيضا حينما يكون المقاول مطالبا بتسديد الديون للدولة والتي تتجر عن القروض المالية التي استفاد منها لإنشاء مقاولته، أو تلك القروض التي يتحصل عليها المقاولون من طرف أصدقائهم سواء على شكل سلع أو خدمات، أو ان تكون نقدا. كل هذه الأمور وغيرها تتراكم على عاتق المقاول الذي يجد نفسه مطالبا بإيجاد حلول عملية لكل ذلك. مثل هذه الصعوبات قد تقلل من قدرة المقاول على المواجهة، وتقلل من قدرته على التحمل، مما يفرض عليه اتخاذ قرارات حاسمة، بعد دراسة كل الاحتمالات الواردة، بما فيها التفكير في وضع حد لنشاطه كمقاول. وهذا ما حدث فعلا مع أربع (04) مقاولين ما يمثل نسبة 10% من أفراد العينة، فهؤلاء المقاولون يفكرون في التوقف نهائيا عن متابعة نشاطهم، بفعل تراكم المشكلات التي يواجهونها حاليا. فهم يرون أن فرصتهم في تحقيق نتائج ملموسة أمر صعب المنال، وبالتالي الحل الوحيد بالنسبة لهم يكمن في التوقف التام عن النشاط كمقاولين. وهو الأمر الذي قام به أحد أفراد عينة الدراسة، حيث توقف نهائيا عن النشاط كمقاول، فهذا الحل بالنسبة له هو المخرج الوحيد للتخلص من تراكم المشكلات التي كان يعيشها، مفضلا البحث عن منصب شغل يضمن له دخلا شهريا ثابتا، واستقرارا مهنيا واجتماعيا ونفسيا.

وقصد التعمق أكثر في تقييم أفراد العينة لنشاط مقاولاتهم، عملنا على تحديد القطاعات

الأكثر تعرضا للصعوبات، حيث أظهرت النتائج ما يلي:

الجدول ر قم (19) جدول مزدوج يمثل تقاطع توزيع أفراد العينة حسب قطاع النشاط و حسب تقييم نشاط مقاولاتهم

المجموع	القطاعات										التقييم
	أ.عمومية	ن.البضائع	السياحة	اعلام آلي	الصناعة	م.افتراضييه	الخدمات	البناء	الحرف	الفلاحة	
13	2	1	1	1	3	0	3	0	1	1	الأمرور تسير على ما يرام
12	1	1	1	0	2	0	4	2	1	0	حققت نتائج إيجابية و أود توسيع النشاط
4	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	حققت نتائج إيجابية و اود الاستثمار في قطاع آخر
6	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	أواجه بعض الصعوبات
4	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	أفكر في التوقف عن النشاط
1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	توقفت نهائيا عن النشاط
40	4	2	4	1	5	1	11	6	3	3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن القطاعات التي تعرض فيها المقاولون إلى صعوبات في الميدان هي كل من قطاع الفلاحة وقطاع الحرف والصناعات التقليدية وقطاع البناء وقطاع الخدمات وقطاع المقولة الافتراضية وقطاع الأشغال العمومية. حيث سجلنا تعرض مقاول واحد على الأقل من أفراد العينة للصعوبات في الميدان، مما يعني أن عدد المقاولين الذين يواجهون صعوبات في الميدان والناشطين في هذه القطاعات مرشح لأن يكون معتبرا. نلاحظ كذلك أن في بعض هذه القطاعات هناك من المقاولين من تعرض إلى صعوبات دفعتهم إلى التفكير في التوقف عن مواصلة نشاطهم كمقاولين، أو التوقف تماما عن النشاط. فالنتائج تظهر بوضوح أن هناك أربعة مقاولين ينتمون إلى قطاع البناء والقطاع الخدمات يفكرون في التوقف نهائيا عن متابعة نشاطهم كمقاولين، وللعلم فإن أغلب هؤلاء المقاولين لديهم مستوى تكويني ثانوي، أو من خريجي مراكز التكوين المهني، وتتراوح تجربتهم المهنية قبل إنشاء المقاولات من سنة واحدة إلى أربع سنوات، أما المهنة التي كانوا يمارسونها قبل إنشاء مقاولاتهم فكانت الدراسة بالنسبة للطلبة والبناء بالنسبة للذين استثمروا في نفس القطاع. إذا يمكن أن نستنتج أن للمستوى التعليمي دور في عدم قدرتهم على مواجهة الصعوبات الميدانية. كذلك الأمر بالنسبة للمقاول الذي توقف نهائيا عن النشاط، حيث تشير النتائج إلى أنه كان يشتغل في قطاع البناء، حيث يحتاج هذا القطاع إلى موارد مالية كبيرة والعديد من العمال والعتاد المناسب مثل الرافعات، وآلات الحفر... إلخ إضافة إلى أن هذا القطاع يتطلب أن يكون الشخص المقاول على دراية بتقنيات التسيير والمحاسبة حتى يتمكن من التحكم في الموارد البشرية والمالية، إضافة إلى أن هذا القطاع يتطلب تكوين شبكة علاقات قوية مع متعاملين اقتصاديين ومقاولين وهيئات رسمية حتى

يمكن من إنجاز المشاريع السكنية التي تتطلب وقتا كبيرا وتدخل العيدي من الأطراف والتخصصات لإتمام الانجاز، هذا الأمر جعل أربع (4) مقاولين من أفراد العينة من أصل ستة (6) والذين ينشطون في هذا القطاع يواجهون صعوبات كبيرة في الميدان، مع العلم أنهم يوظفون ما بين 8 إلى 12 عاملا لكل مقاول، مما يدل على القدر الكبير من الامكانيات المالية والمادية والبشرية والدراية والخبرة التي يتطلبها الاستثمار في هذا القطاع.

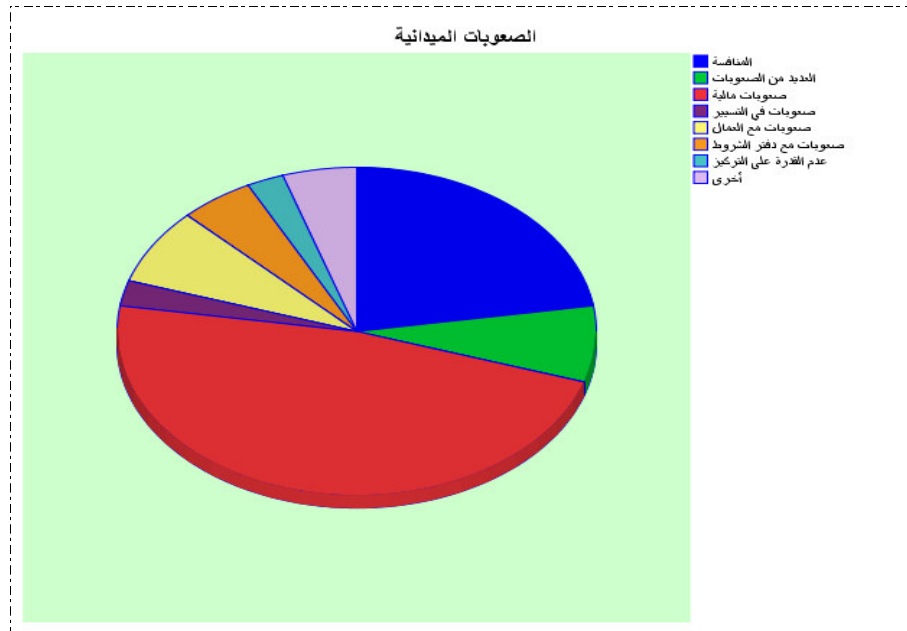
أما القطاعات الأخرى فنلاحظ في الجدول أن المقاولون في قطاع الخدمات سجلوا نتائج جيدة إلى جانب زملائهم في قطاعي الصناعة والسياحة، فمنهم من حققوا نتائج إيجابية ويفكرون إما في التوسع من دائرو نشاطهم في نفس النشاط ومنهم من يفكر في الاستثمار في قطاعات أخرى، بعدما اكتشفوا وجود فرص حقيقية للاستثمار. ففي هذه الولاية الساحلية فرص معتبرة للاستثمار يمكن الاستفادة منها خصوصا إذا كان الشخص المقاول ذو دراية بالمسائل المتعلقة بالتسيير وله المؤهلات النفسية والمعرفية التي تسمح له بتحقيق نتائج ملموسة على أرض الواقع.

6- الصعوبات التي يواجهها المقاولون في الميدان:

بعدما تطرقنا إلى تقييم أفراد عينة الدراسة لنشاط مقاولاتهم، سننتقل فيما يلي إلى تحديد أهم الصعوبات التي يصادفونها في الميدان والتي تعيق سير نشاطهم، ولقد تمكنا من الكشف عن هذه الصعوبات بعدما طرحنا عليهم سؤال مفاده تحديد أهم الصعوبات التي يواجهونها في الميدان، فجاءت الإجابات كما يبينها الجدول التالي والرسم البياني الذي يليه.

جدول رقم (20): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات التي يواجهونها في الميدان

الصعوبات الميدانية	العدد	النسبة المئوية(%)
صعوبات في المحيط العائلي	0	0
صعوبات مالية	19	47.5
المنافسة	9	22.5
صعوبات في انتقاء والتواصل مع العمال	3	7.5
صعوبات في التسيير	1	2.5
صعوبات في التعامل مع دفاتر الشروط	2	5
نقص الدراية باستعمال برامج وتقنيات الاعلام الآلي	0	0
عدم القدرة على التركيز	1	2.5
العديد من هذه الصعوبات في آن واحد	3	7.5
أخرى	2	5
المجموع	40	100



الشكل رقم (11): رسم بياني يمثل توزيع أفراد العينة وفق الصعوبات التي يواجهونها في الميدان.

بعد تفريغ البيانات، أظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة يواجهون على الأقل إحدى المعوقات التي ذكرناها في الجدول السابق، وهذا رغم أن نسبة 72,5% منهم يعتبرون مقاولين في وضعية نجاح. فهم يواجهون العديد من الصعوبات خلال أدائهم لنشاط المقاولاتية وذلك بنسب متفاوتة، فالنتائج تبين أن الصعوبات المالية وعامل المنافسة يعيق نشاط ما يعادل 70% من أفراد عينة الدراسة. حيث أكد (19) فردا من عينة الدراسة أي ما يعادل 47.5% أنهم يواجهون صعوبات مالية ناتجة عن الفارق الموجود بين حالتهم المالية وما يحتاجون إليه فعلا لتسديد مختلف النفقات. فنظام الدفع البعدي الذي تنتهجه الدولة ومختلف المؤسسات التي تعرض صفقات إنجاز المشاريع على هذه المقاولات أثقل كاهل المقاولين، فهذا النظام يشترط على المقاولين تمويل المشاريع التي يتم الاتفاق عليها بأنفسهم، وتسديد جميع المستحقات كأجور العمال، تكاليف التأمين، تكاليف التجهيز، الضرائب... إلخ ولا يتمكن المقاولون من الحصول على الأجر الذي يقابل إنجاز المشاريع من البداية إلى النهاية إلا بعد الانتهاء التام منها وقيام لجنة المراقبة التابعة للدولة بالمصادقة على الوثائق النهائية لاستلامها. ولا ينتهي الأمر عند هذا الحد، بل حتى إجراءات تسديد المستحقات تمر من عدة مراحل وتأخذ وقتا لا يستهان به حتى يتحصل المقاولون على مستحقاتهم فعلا. خلال كل تلك المدة يكون فيها المقاولون ملزمون بتسديد جميع المستحقات مما يشعرهم بالضغط، فمن جهة يكون العمال قد أتموا مهمتهم وبالتالي يصبح من الطبيعي أن يطالبوا بدفع أجورهم نهاية كل شهر، ومن جهة أخرى يكون المقاولون قد أنفقوا جزءا معتبرا من أموالهم إن لم تكن كلها في المشروع، مما يحول دون تمكنهم من تسديد مستحقات العمال في حينها. مع الإشارة إلى أن لطبيعة النشاط والقطاع الذي ينشط

فيه المقاولون وزن كبير في ذلك، فقطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الفلاحة يتطلب توفر المقولة على إمكانيات كبيرة للنشاط سواء الامكانيات المالية والمادية والبشرية، وهذا عكس بعض القطاعات، كقطاع الخدمات مثلا الذي لا يستدعي توفر إمكانيات مثلما هو الأمر في قطاع البناء وقطاع الأشغال العمومية. بالإضافة إلى ذلك فإن نظام الدفع البعدي وطول إجراءات الدفع يحد كثيرا من قدرة المقاولين على ممارسة نشاطهم بشكل مستمر، لأن عدم تمكن المقاولين من الحصول على مستحقاتهم في الوقت المطلوب سيضيع عليهم فرص الحصول على صفقات أخرى، لأن كل مشروع يتم إنجازه يكون مرتبط بشكل كبير بالقدرات المالية التي يتمتع بها المقاول. مع العلم أن المقاول مطالب بدفع أجور عماله ومستحقات تأمينهم والضرائب... إلخ، حتى وإن لم يتمكن من الحصول على صفقات، وإلا فقد يؤدي ذلك إلى استقالة العمال الذين يشتغلون عنده، مما يخلق حالة الا استقرار في مقاولته، وبالتالي يصبح مطالبا بتجديد عماله مرارا وتكرارا. هذا ما يعيق إلى حد كبير استمرار نشاط المقاولين، ويفقدتهم التركيز بالشكل المطلوب، وكثيرا ما يتأثر بهذا الوضع المقاولون الجدد والذين لا يملكون علاقات قوية مع متعاملين إقتصاديين لتزويدهم بالمواد والسلع الأساسية دون الحاجة إلى دفع مستحقاتها في الحين، لذلك يشعر هؤلاء المقاولون بالحاجة إلى الموارد المالية، خاصة حين تتوفر فرص الاستثمار. هذا بالإضافة إلى أن هناك العديد من المقاولون الذين يضيعون مبالغ معتبرة نتيجة سلوكهم غير العقلاني بالمبالغة في استعمال الهاتف الجوال مثلا، فهناك دراسات اهتمت بتقدير حجم النفقات على الهاتف الجوال خلال السنة حيث بينت أن المقاولون يستعملون الهواتف النقالة بشكل مفرط مما يؤدي إلى إنفاق قدر كبير من المال بدون فائدة تذكر، أضف إلى

ذلك النفقات الأخرى الغير الضرورية كالتدخين وتناول المهدئات أو المنشطات... إلخ فحساب هذه النفقات الزائدة على مدار السنة سيتمكن من اكتشاف عدة ثغرات لضياع الأموال ومن ثمة العمل على سدها.

يأتي عامل المنافسة كعائق في نظر المقاولين في المرتبة الثانية وذلك عند 22,5% من أفراد العينة. وهذا يدل على أن العديد منهم يشتغلون في نفس النشاط مما يعني أن فرصة الظفر بمشروع قليلة مقارنة مع الفرص السانحة للاستغلال. وبالتالي من الطبيعي أن يصبح عامل المنافسة عائقا أمام تقدم نشاط هذه المقاولات، كما يدل ذلك أيضا على أن بعض المقاولون لم يأخذوا هذا الأمر بعين الاعتبار حين قرروا توجيه مقاولاتهم في تلك النشاطات، فهم لم يدرسوا ولم يخططوا بالشكل المطلوب لمقاولاتهم. فكان من الأجدر دراسة السوق من حيث العرض والطلب والإطلاع على عدد الممارسين لنفس النشاط قبل اتخاذ قرار تحديد طبيعة ونوع النشاط الذي يتخصصون فيه. وكان من المفروض أن تستغل فرص الاستثمار في نشاطات أخرى مما يؤدي إلى نوع من التجانس في ممارسة نشاط المقاولاتية، ذلك ما يضمن حصول جميع المقاولين على فرص للاستثمار، ويساهم في تفادي حالة الاحتقان والإشباع لنشاط أو لقطاع ما على حساب النشاطات أو القطاعات الأخرى. فهذا يؤدي إلى الفوضى والمنافسة الغير الشريفة، وكل ما يترتب عن ذلك من تداعيات على الحالة المالية والنفسية والاجتماعية للمقاولين.

وهنا يكمن دور الهيئات المكلفة بالإشراف ومتابعة نشاط المقاولاتية، فمسؤولية تنظيم نشاط المقاولاتية يقع على عاتقها هي الأخرى، لأنها المسؤولة على إصدار الاعتمادات ورخص مباشرة

النشاط المقاولاتي. وبالتالي من المفروض أن تتحكم في عدد المقاولات التي يتم إنشاؤها لكل القطاعات. وعدم التقيد بقانون العرض والطلب سيؤدي حتما إلى اختلال نشاط المقاولات، ويؤدي ذلك إلى خلق صعوبات حقيقية للمقاولات التي سبقت في العمل في تلك النشاطات، وحتى للمقاولات التي تحصلت على الاعتمادات لاحقا. هذا يعني أن هذه الهيئات قد تساهم بشكل غير مباشر في خلق الصعوبات لكل المقاولات التي تنشط في تلك القطاعات. فلا يكفي التفكير في تمويل أكبر قدر ممكن من المقاولات لتوفير أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل بقدر ما يستلزم الأمر التفكير في الفرص المتاحة لكل مقولة للنمو وتحقيق نتائج إيجابية في الحاضر وفي المستقبل، مع الأخذ بعين الاعتبار الموارد البشرية المؤهلة المتوفرة في سوق العمل. لأن تمكين أغلب طالبي الشغل من إنشاء مقاولات بشكل غير مدروس سيؤدي إلى خلق مشكل آخر متعلق باليد العاملة التي ستشتغل في تلك المقاولات، فمن يشتغل عند الآخر؟ والواقع يظهر عزوف الكثير من الشباب عن العمل لدى تلك المقاولات مفضلين إنشاء مقاولات خاصة بهم في ظل توفر إمكانية الحصول على تمويل من طرف الدولة، إضافة إلى عزوف الشباب عن طلب الشغل في قطاع الفلاحة مثلا مما يستدعي اللجوء إلى المكننة وبالتالي تخصيص ميزانيات إضافية لاقتناء التجهيزات.

فالكثير من المقاولين الجديد لا يدركون واقع السوق إلا بعد ما يتحصلون على الاعتماد من طرف الهيئات المختصة، حينها يكون قد فات الأوان لاستدراك الأمور. ويزداد الأمر تعقيدا حينما يكون المقاول قد اقتني أجهزة أو عتاد لمباشرة النشاط بعد الاستفادة من تمويل الدولة له، ويكون مطالبا بدفع الديون في مدة زمنية تحدد له مسبقا. بعدما يصطدم بالواقع يدرك حينها حجم الصعوبات

التي سيواجهها، حتى يتمكن من تغطية كل التكاليف، بما فيها ضرورة تسديد الديون والتي تساوي عادة قيمة العتاد والأجهزة والمواد التي اقتناها لمباشرة العمل.

نلاحظ مما سبق ذكره أن مشكل المنافسة الذي يعاني منه المقاولين ذو علاقة مباشرة بمشكل الصعوبات المالية الذي أشرنا إليه سابقا، والذي يعاني منه ما يقارب نصف أفراد عينة البحث، لأن هناك شكل آخر من المنافسة يتمثل في تمكن بعض المقاولين من الاستحواذ على عدد أكبر من الصفقات والفرص، بفعل امتلاكهم لإمكانيات مالية أكبر من غيرهم، إضافة إلى امتلاكهم لوسائل أكثر فعالية وعدد أكبر من العمال، ما يؤهلهم إلى الاستثمار في عدة مشاريع في آن واحد، في حين ينتظر البعض الآخر حصولهم على مستحقاتهم للعودة للنشاط من جديد، لذلك يشهد نشاطهم في الميدان مراحل من التوقف، كما يحدد ذلك حجم ونوع النشاطات التي يمكن التحكم فيها في الميدان. كما أن لحجم المشروع دور كبير في تحقيق نتائج ملموسة في الميدان، وهو مرتبط في نفس الوقت بعامل الموارد المالية والمنافسة، فكلما كان المشروع كبيرا كلما استدعى توفر إمكانيات مالية ووسائل مادية وبشرية أكبر وكلما كانت الفائدة أكبر، وكلما كان المشروع صغيرا كلما تطلب الأمر إمكانيات أقل وبالتالي تكون الفائدة أقل كذلك. فحين يشتهر مقاول ما بقدرته على إبرام اتفاقيات، وحصوله على صفقات تتطلب إمكانيات كبيرة للعمل، فذلك ساعده على اكتساب الثقة لدى المتعاملين الاقتصاديين، ولدى العمال. مما يسهل عليه عملية تكوين شبكة من العلاقات المهنية مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين كالبنوك خاصة ونقاط البيع والموزعين...إلخ. وبعد اكتساب المقاول لثقة البنوك عامل أساسي في تسهيل عملية الحصول على قروض مالية، تفتح له المجال لمتابعة النشاط واستغلال

فرص أخرى بثقة كبيرة في النفس، وإرادة أكبر على مضاعفة الجهد والعمل براحة أكبر. وتجدر الإشارة إلى أن البنوك تفضل التعامل مع هذه الفئة من المقاولين الفعالين في الميدان، وبالتالي يصبح هناك منافسة حتى على مستوى البنوك فيما بين المقاولين الممارسين لنفس النشاط في نفس الرقعة الجغرافية لغرض الظفر بقروض مالية لتمويل مشاريعهم.

أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن بعض أفراد العينة يواجهون صعوبات أخرى في الميدان، فنسبة 7.5% منهم يواجهون صعوبات في انتقاء العمال وفي التواصل معهم، ولقد عمدنا إلى الجمع بين عملية التوظيف وعملية الاتصال التنظيمي عند طرح هذا السؤال لأن هذه الصعوبات مطروحة بشكل مستمر في الميدان، نتيجة لنقص أو انعدام الدراية بالأساليب والطرق المناسبة للاتصال الداخلي مع العمال أو الاتصال الخارجي الذي عادة ما يكون مع مختلف الهيئات الرسمية التي يتعامل معها المقاول. فالمقاول مطالب بنسج علاقات مختلف مع العديد من الأطراف وهو مطالب بتسييرها بالشكل الصحيح. (Fayolle, Filion, 2006,p:49) هذا إضافة إلى ضرورة اطلاع المقاول على التقنيات المعتمد عليها في التوظيف. فكل مقاول يبحث عن أشخاص يثق بهم ويوكل لهم مهمة إنجاز العمل، و يستمر ذلك لأطول مدة ممكنة. لكن الشيء الملاحظ عند أغلب المقاولات أن عملية التوظيف تتم من طرف المقاولين شخصيا، فهم الذين يختارون العمال بأنفسهم دون الاستناد إلى المراحل المتعارف عليها في عملية اختيار وتوجيه العمال. فهم لا يوظفون العمال وفق قدراتهم المعرفية واتجاهاتهم وطبعهم وسمات شخصياتهم، إنما يتم ذلك بطريقة ارتجالية يعتمد فيها المقاولون على خبرتهم الشخصية وعلى إصدار أحكام ذاتية في تقييم المترشح، أو بالاعتماد على شبكة العلاقات التي

يملكونها، أو عن طريق وساطة بعض العمال الذين يشتغلون في تلك المقاولات. وعادة ما يتم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين بعد تحديد المهام والاتفاق على الأجر وبعض الجزئيات، ليشرح المترشح الذي يكسب صفة العامل في النشاط مباشرة أو بعد مدة قصيرة من الزمن. يصاحب استلام العامل الجديد لمهامه في المقولة عملية متابعة ومراقبة آنية لسلوكه ولكيفية أدائه للعمل، وعادة ما يقوم بهذه المهمة صاحب المقولة بحد ذاته، أو من شخص آخر يكون محل ثقة من طرف صاحب المقولة. لكن مع مرور الوقت يكتشف المقاولون أشياء خفية في ذلك المترشح وهنا تكون كل الاحتمالات واردة، فقد يكون ذلك العامل شخصا مخلصا في العمل، وقد يكون عكس ذلك. ففي الحالة الأخيرة قد يصبح ذلك الشخص مصدرا للقلق ولإزعاج إن لم يتم التعامل معه بشكل صحيح. و هنا يكمن دور المقاول في توجيه الأفراد وفرق العمل صوب تحقيق أهداف المقولة، من خلال حسن الاتصال والتصرف مع جميع العمال. فطبيعة العمل في المقاولات تفرض على صاحب المقولة التعامل مع كل العمال على أساس أنه زميلهم في العمل حتى يكسب ثقتهم، ويكون هذا الأسلوب فعالا حين يحسن المقاول اختيار العمال. ففي هذه الحالة يستحسن أن يتعامل معهم بشكل لائق حتى يحفزهم ويحافظ عليهم، ويقف على ما تم الاتفاق عليه من حيث طبيعة المهام الموكلة إليه والرواتب والعلاوات وفترات الراحة وظروف العمل والعديد من المواقف التي يشعر فيها العمال أن صاحب المقولة يهتم بهم ويهتم بتحسين ظروف عملهم وبأمنهم وسلامتهم. غير أن الأمر ليس كذلك عند بعض أفراد العينة الذين لم يوفقوا في اختيار العمال، بل وجدوا صعوبات في التواصل معهم، الشيء الذي يعرقل سير العمل من جهة ويشتت انتباه المقاول من جهة أخرى، فعوض أن يتفرغ إلى القيام

بمهامه الرئيسية، فإنه يضطر إلى مراقبة العمال ومراقبة سير العمل خوفاً من تعمد حدوث أخطاء أو حوادث العمل... إلخ. وهذا ما يشعره بعدم الاطمئنان والخوف مما قد يقدم عليه هؤلاء العمال.

كما بينت النتائج كذلك أن نسبة 7.5% من أفراد العينة يواجهون عدة صعوبات في نفس الوقت، و يمكن تلخيصها في جانب واحد فقط، فهناك من يواجه صعوبات مالية وصعوبات في اختيار العمال، وصعوبات في الحصول على صفقات لإنجاز المشاريع وصعوبات في المحيط العائلي... إلخ. فهؤلاء المقاولون يمرون بظروف صعبة قد يعود ذلك إلى سوء تقديرهم للأمور قبل إنشاء المقاولات، وبالتالي يكون اكتشافهم للواقع مخالفاً تماماً للتصورات التي كانت في أذهانهم، وبالتالي يكون السبب وراء ذلك راجع إلى التسرع في اتخاذ قرارات إنشاء المقاولات أو إلى عدم توفيق هؤلاء المقاولون في اختيار النشاط الذي يتخصصون فيه. كما أن هناك من المقاولين الذين يباشرون نشاطهم بوتيرة جيدة في بداية العمل إلا أن في بعض الأحيان تظهر فجأة بعض الصعوبات التي لم تكن في الحسبان، فتحول دون تمكنهم من متابعة نشاطهم بالشكل الذي كانوا عليه من قبل.

أما عن الصعوبات الأخرى التي يواجهها أفراد عينة الدراسة والعديد من المقاولين الذين ينشطون في ميدان المقاولاتية بولاية بجاية فتتمثل على التوالي في صعوبات في التعامل مع دفتر الشروط لدى 5% من أفراد العينة وبنفس النسبة بالنسبة للصعوبات في التسيير، وعدم القدرة على التركيز عند 2.5% على التوالي والباقي أي 5% من أفراد العينة فإنهم يواجهون صعوبات أخرى في الميدان.

نلاحظ أن هناك قدر لا يستهان به من المقاولين الذين يواجهون صعوبات في التعامل مع دفتر الشروط على مستوى هذه الولاية، فتحرير هذه الوثيقة إلى جانب الوثائق الإدارية الأخرى مرحلة

أساسية لترشح المقاول للحصول على صفقات إنجاز المشاريع، ونقص الدراية بالتقنيات المطلوبة في تحريرها يؤدي إلى تضيق الكثير من الوقت وتضييع العديد من فرص الاستغلال. ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها نقص التجربة في الميدان، وعدم الدراية أصلاً بهذه الوثائق بالنسبة لبعض المقاولين، وراجع كذلك إلى المستوى التعليمي لدى البعض الآخر. فهناك عدد كبير من المقاولين ذوي التعليم المتوسط أو الابتدائي أو الثانوي، في حين يستدعي تحرير هذه الوثائق دراية بالقوانين المحددة والمنظمة لذلك وبالتقنيات التي تجعل من دفتر الشروط مقبولا من طرف الهيئات المختصة ومن طرف المؤسسات التي تنشر المناقصات الوطنية المفتوحة. لذلك من المفروض أن يتمكن جميع المقاولون من التحكم بهذه الأمور الإدارية، والاطلاع على فحوى هذه الإعلانات والمراحل الإدارية المنظمة لعقد الصفقات والحصول على مشاريع للاستثمار.

كذلك الأمر بالنسبة للمقاولين الذين يجدون صعوبات في تفسير مقاولاتهم، فهم لم يسبق لهم وأن أشرفوا على تفسير فرق عمل، أو تحملوا مسؤوليات معينة. لذلك ليسوا مطلعين على تقنيات التسيير وتوزيع المهام والمسؤوليات والتنسيق بين فرق العمل. فهم معتادين على تنفيذ تعليمات محددة من طرف أشخاص آخرين فنشاطهم يقتصر على تنفيذ تلك التعليمات فقط. وبمجرد أن أصبحوا في قمة الهرم التنظيمي لمقاولاتهم، أدركوا تمام الإدراك طبيعة المهمة الموكلة إليهم بالدرجة الأولى، وما يفرضه ذلك عليهم من حتمية تحمل المسؤولية الكاملة حيال كل ما يحدث على مستوى مقاولاتهم. فأصبحوا مطالبين بتمثيل مقاولاتهم على مستوى كل الهيئات الرسمية، ومطالبين في نفس الوقت بالتعامل مع كل الفاعلين الإقتصاديين ومع زملائهم المقاولين والعمال...إلخ. فالحقيقة التي يعيشونها

تشبه الحلم بالنسبة لبعض المقاولين الذي يجدون أنفسهم مسؤولون على مقالة يتجاوز رأس مالها ملايين الدنانير، في حين لم يسبق لهم وأن تعاملوا بمثل هذه الأرقام من قبل. فبعدها كانوا يتقاضون مبالغ محدودة نهاية الشهر، أصبحوا مطالبين بإنفاق أضعاف ذلك على تجهيز وتوفير الوسائل الضرورية للعمل ودفع رواتب العمال نهاية الشهر، ودفع مستحقات أخرى... إلخ. وحتى يتمكنوا من تحقيق كل ذلك لابد من تسيير مقاولاتهم على أكمل وجه، وهذا ما يفتقده العديد من هؤلاء المقاولين.

أما نسبة 2.5% من أفراد عينة الدراسة فمشكلتهم تكمن في عدم قدرتهم على التركيز على العمل، مما يعني أن هناك عدد كبير من الحالات يواجهون هذا المشكل في الميدان. فهؤلاء المقاولون غير قادرين على إنجاز عدة مهام تتطلب العديد من المهارات في نفس الوقت، لأن مهنة المقاول تقتضي الإلمام بالعديد من المهارات سواء تعلق الأمر بالجانب الإداري والاتصال مع مختلف الهيئات والمتعاملين الاقتصاديين والعمال والزبائن.... إلخ. فالأمر يستلزم أن يتميز المقاول بالنشاط والحيوية والقدرة على الاستيعاب وسرعة رد الفعل والقدرة الكبيرة على التركيز والعديد من المهارات الأخرى التي يتعلمها مع مرور الوقت. أما إذا كان المقاول بطيء الفهم، وغير قادر على التركيز فذلك يعني أنه غير قادر على التحكم في زمام الأمور بالشكل المطلوب، فهو لا يستوعب كل ما يجري من حوله بفعل شروذ ذهنه، وعدم قدرته على الانتباه الذي يمكنه من استقبال وتحليل وفهم الرسائل الموجهة إليه وبالتالي يعجز على التصرف بالشكل الصحيح، وفي الوقت المناسب. لذلك من الأجدر أن يوجه هؤلاء المقاولون إلى التخصص في النشاطات التي لا تتطلب قدرا عاليا من القدرات المعرفية، لأن كل مهنة تتطلب مجموعة من الخصائص النفسية والمعرفية، فإن لم تتوفر في الشخص الذي يستلم

المنصب فإنه من الصعب عليه أن يتقن عمله، ومن الصعب عليه أن يشعر بالراحة النفسية، وبالمقابل فإنه سيشعر بالإجهاد وعدم الرضى بعد مدة معينة من العمل. لذلك يستحسن أن يوجه كل مقال إلى النشاط الذي يوافق ميوله وقدراته النفسية والمعرفية.

وذهب 5% من أفراد العينة إلى القول على أنهم يواجهون صعوبات أخرى لم نتطرق إلى ذكرها في الاستبيان، وهذا أمر طبيعي، فلا يمكن حصر كل الصعوبات المطروحة على أرض الواقع، بل اكتفينا بالإشارة إلى الصعوبات الأكثر انتشارا. فمثلا لم يشر أفراد عينة الدراسة إلى الصعوبات في المحيط العائلي، لكن ذلك لا يعني أنها غير مطروحة في الميدان، فهناك العديد من المقاولين الذين يواجهون صعوبات في محيطهم العائلي، تحول دون سير العمل بالوتيرة الصحيحة. كذلك الأمر بالنسبة لمشكل التمكن من استعمال برامج وتقنيات الإعلام الآلي، فهناك حتما من ليس لديه الدراية المناسبة ببعض البرامج الحديثة المصممة لتمكين المقاولين من القيام ببعض العمليات مثل البرامج المصممة للتفرع عن السلع والأدوات المخزنة، بحيث يتمكن من الاطلاع على احتياجاته بدقة ويتعرف في نفس الوقت على ما يملكه من أدوات ووسائل، بكل دقة وقت ما أراد ذلك. فهذه البرامج تساعد على ربح الوقت وتحد من الوقوع في الأخطاء وتساعد كذلك على اتخاذ القرارات الصحيحة. كما تمكن من تخزين المعلومات بشكل إلكتروني يستطيع المقاول العودة إليها واستعمالها كلما دعا الأمر إلى ذلك. وبشكل عام فإن المقاول يحتاج إلى إنشاء نظام حياة متجانس حتى يستطيع أن يحافظ على التوازن، ذلك ما يساعده على تحقيق نجاح متكامل يمس كل من الحياة المهنية والحياة الخاصة. فالواقع يظهر أن هناك العديد من المقاولين الذين يعانون من الضغط المهني بفعل عدم تمكنهم من إنشاء نظام متجانس. فالنجاح الذي يرافقه إهمال للحياة الخاصة

لا معنى له مثل ما ذهب إليه. (Fayolle, Filion, 2006, p:10)

ثانياً: الجزء الثاني: العوامل النفسية والمعرفية للمقاولين الموجودين في وضعية نجاح في مقابل المقاولين الموجودين في وضعية فشل.

نقدم في هذا الجزء عرض وتحليل النتائج التي توصلنا إليها فيما يخص الأبعاد النفسية والمعرفية للمقاولين الموجودين في وضعية نجاح والموجودين في وضعية فشل ونقوم بمقارنتها والإجابة على فرضيات البحث التي تم عرضها في فصل المنهجية.

1- البروفيل العام للمقاولين:

بداية، سنعرض نتائج البروفيل العام المتحصل عليها من خلال تطبيقه على عينة البحث، وتتمثل هذه النتائج في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجاميع الكلية لمحاور وأبعاد المقياس. ولقد أسفرت عملية تفريغ البيانات عن النتائج التالية:

الجدول رقم (21) يمثل النتائج الكلية المتحصل عليها لمقياس بروفيل المقاول.

الانحراف المعياري sd	المتوسط الحسابي $\bar{X}$	المحاور والأبعاد
2,46	14,23	قوة التأثير لتحقيق النجاح
3,35	14,15	التحكم والرقابة
2,40	13,95	التحدي والطموح
2,18	9,90	الاستقلالي والحرية
6,33	52,25	مجموع البعد ككل
2,47	12,45	المثابرة والعزيمة
2,48	11,18	الثقة بالنفس والحماسة
2,46	16,80	التسامح والاجتهاد
4,10	17,00	التصور والابداع
9,51	57,50	مجموع البعد ككل
2,83	16,45	الاتجاه نحو الحظ
3,40	14,38	الاتجاه نحو العمل والزمن
4,88	30,88	مجموع البعد ككل
18,70	140,55	المجموع العام للمقياس

تظهر النتائج المتحصل عليها في الجدول من خلال تطبيق مقياس بروفيل المقاول على أفراد العينة المتكونة من أربعون فردا (40) أن هناك تفاوت في القيم الإحصائية المتحصل عليها بالنسبة للأبعاد المتمثلة في الدافعية والقدرات والاتجاهات، أما بالنسبة للمجموع الكلي للقيم المتحصل عليها فإن المتوسط الحسابي وصل: $\bar{X} = 140,55$ ، أما للانحراف المعياري فقد بلغ $sd = 18,70$ ، وهنا نلاحظ أن درجة الانحراف المعياري تميل إلى الارتفاع نسبيا مما يعني أن هناك توزيعا متباعدة نوعا ما حول المتوسط .

أما عن النتائج المتحصل عليها لكل بعد، فلقد بينت النتائج المبينة في الجدول أن المتوسط الحسابي المتحصل عليه للدافعية يساوي: $\bar{X} = 52,25$ ، أما الانحراف المعياري فقد بلغ $sd = 6,33$. نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري مرتفعة نسبيا مما يعني أن هناك تفاوت في إجابات أفراد العينة حول مؤشرات الدافعية، بالنسبة للمتوسط الحسابي المتحصل عليه، ويعني ذلك أيضا وجود تفاوت كبير في درجة الدافعية لدى أفراد العينة. أما السمات التي تتدرج ضمن هذا البعد النفسي فهي أربعة سمات، فبعد حساب كل من المتوسطات الحسابي والانحراف المعياري نلاحظ أن هناك تقارب المتوسطات الحسابية فيما بين سمة قوة التأثير لتحقيق النجاح وسمة التحكم والرقابة وسمة التحدي والطوح، في حين سجلت سمة الاستقلالية والحرية أضعف درجة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه السمة $\bar{X} = 9,90$. لكن الأمر مختلف بالنسبة لقيم الانحراف المعياري المتحصل عليه، فسمة التحكم والرقابة تحصلت على $sd = 3,35$ وهي أكبر قيمة مقارنة بقيم الانحراف المعياري الخاص بالسمات الأخرى إلى جانب سمة قوة التأثير وتحقيق النجاح التي تحصلت على $sd = 2,46$. هذا

يعني أن هناك تفاوت في القيم المتحصل عليها من طرف أفراد العينة بالنسبة للمتوسط الحسابي لهذه السمات، أما قيم الانحراف المعياري المتحصل عليها فإنها تدل على الفرق الكبير الموجود بين إجابات أفراد العينة وإلى الاختلافات والفروق الفردية الموجودة فيما بين هؤلاء المقاولين. وتوافق هذه النتائج المتحصل عليها للتقييم الذي أدلى به أفراد العينة بخصوص أداء مقاولاتهم، فلا شك أن أداء المقاولات يعكس درجة الاهتمام وعلى قوة التحكم في الشؤون المتعلقة بالتسيير والتخطيط وجميع العمليات الموكلة لشخص المقاول من حيث أنه المسؤول الأول والأخير عن النتائج التي ستحققه مقاولته، بالإضافة إلى درجة التحدي والطموح وقوة التأثير التي يتميز بها المقاول. فقيم الانحراف المعياري التي نحصلنا عليها تعكس إلى حد كبير الفروق الفردية التي تميز شخصيات أفراد العينة، وسنتطرق إلى هذه السمات بالتدقيق لاحقاً.

أما عن البعد الثاني والمتمثل في القدرات النفسية والمعرفية لأفراد العينة فلقد بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه $\bar{X} = 57,50$ والانحراف المعياري $sd = 9,51$. نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري مرتفعة بالنسبة لهذا المقياس، مما يدل على أن إجابات أفراد العينة جد متباينة بالنسبة للمتوسط الحسابي المتحصل عليه، أي أن هناك فارق كبير في تشتت الإجابات حول المتوسط يعكس ذلك اختلاف القدرات النفسية والمعرفية التي يتمتع بها أفراد العينة. ونلاحظ في الجدول أعلاه المقيم المتحصل بعد حساب القيم الخاصة بالسمات التي تتدرج ضمن هذا البعد النفسي والمعرفي وهي أربعة سمات. حيث نلاحظ أن سمة التصور والإبداع تحصلت على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي حيث بلغ $\bar{X} = 17,00$ في حين بلغ الانحراف المعياري $sd = 4,10$ ، مما يعني أن هناك فارق كبير بين

إجابات أفراد العين، فهناك من المقاولين الذين لديهم قدرة كبيرة على التصور والابداع مقارنة مع غيرهم. هؤلاء الأشخاص الذين يملكون القدرة على التصور والابداع، قادرين على ابتكار أفكار جديدة وقادرين كذلك على تحويلها إلى مشاريع استثمارية، والنتائج التي حصلنا عليها من خلال هذه الدراسة تؤكد ورود فكرة الولوج في ميدان المقاولاتية منذ زمن طويل. فالبداية إذا بالنسبة لأفراد العينة كانت مبنية على تصورات لمستقبلهم المهني تركز على فكرة إبداعية في بداية الأمر، واستمر طموحهم إلى أن يبلغ بهم الأمر إلى تجسيد تلك الأفكار والتصورات في الميدان، وذلك بعد ما سبقه تنقيح وتعديل وتصور شامل للمشروع وتخطيط...إلخ. والتخطيط هنا هو تصور لكل للمراحل والأشكال التي يتم التعامل بها مع الواقع، كما أنهم قادرين بفضل هذه السمات على تصور الحلول الممكنة والحلول البديلة لكل الصعوبات التي يحتملون مواجهتها في الميدان. فلا يقتصر الأمر على تصور الفكرة وحسب، إنما يتعدى الأمر ذلك، فهم يضعون كل الخطط والاحتمالات لما سيسفر عنه ما يقدمون على فعله. وبالتالي يكون هناك تحضير واستعداد نفسي ومعرفي ومادي وإمام بكل ما له علاقة بفكرة المشروع، مما يزيد من احتمال النجاح في العمل. في حين يعجز الذين لا يملكون هذه السمات عن فعل ذلك، فهم يكتفون بالاستعانة بأفكار وتصورات الآخرين دون أن تكون لهم رؤية واضحة لما يصبون إليه وبما يجب عليهم القيام به، ودون أن يكون هناك تحضير وإمام بما يجدر عليهم القيام به. والواقع يؤكد إقبال العديد من الشباب على ميدان المقاولاتية لاستغلال فرصة الحصول على دعم مالي من طرف الهيئات الرسمية، دون أن يطلّعوا بشكل كامل على إرغامات المهنة، إضافة إلى أن العديد من المقاولين قاموا بتوجيه نشاط مقاولاتهم في قطاعات ليس لهم دراية بما تتطلبها من قدرات

نفسية ومعرفية، مما يعرضهم للصعوبات بشكل أكبر من غيرهم. لذلك نشاهد العديد من المقاولين الذين كانت لهم طموحات كبيرة للاستثمار في قطاع ما، لكن بعد مرور فترة معينة من الزمن اكتشفوا أن النشاط الذي يقومون به لا يناسبهم فلا يشعرون بالرغبة في مواصلة العمل. ويبقى تصور المستقبل المهني في غاية الأهمية حتى يكون هناك استقرار نفسي للمقاول ويحافظ على تركيزه وعلى حب مهنته.

كذلك الأمر بالنسبة لخاصية التسامح والاجتهاد، حيث بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه $\bar{X} = 16,80$ و بلغ الانحراف المعياري $sd = 2,46$ ، فخاصية التسامح والاجتهاد من بين القدرات النفسية التي يتصف بها المقاولون، وهنا نلاحظ أن هناك تفاوت في إجابات أفراد العينة، يعكس ذلك شخصية المقاولين الناجحين من غيرهم، فالتسامح مع بعض المواقف أمر لا بد منه حتى يتصف المقاول بالمرونة في التعامل مع مختلف المواقف، ونفس الشيء بالنسبة للاجتهاد، فالمقاول الناجح هو الشخص المجتهد في عمله عكس الذي يتكاسل في ذلك وسنتطرق إلى ذلك لاحقا. أما خاصية المثابرة والعزيمة فتتطبق هي الأخرى على فئة المقاولين الناجحين، وذلك ما سنتطرق إليه لاحقا كذلك. فالنتائج التي حصلنا عليها تظهر الانحراف المعياري الموجود بين إجابات أفراد العينة، حيث بلغ $sd = 2,47$ ، ذلك ما يعكس الفارق الموجود بين إجابات أفراد العينة بالنسبة للمتوسط الحسابي الذي بلغ $\bar{X} = 12,45$.

أما خاصية الثقة بالنفس والحماسة فهما من الخصائص الجوهرية التي يتصف بها المقاولون كذلك، فهذه الخاصية تعد مصدرا حقيقيا للطاقة والنشاط والحيوية، وحين يكون المقاول متصفا بهذه

الخاصية فبإمكانه مواجهة كل الصعوبات، ويكون قادرا على استرجاع قدراته إذا ما تعرض لأمر ما خلال سير العمل والذي قد يحول دون بلوغ ما تم التخطيط له. فبعد إجراء العمليات الإحصائية تبين أن المتوسط الحسابي المتحصل عليه هو $\bar{X} = 11,18$ في حين بلغ الانحراف المعياري 2,48 $sd=$ ، نلاحظ هنا أيضا إلى تشتت إجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لهذه الخاصية، وهذا ما يدل على وجود اختلاف أداء المقاولين (أفراد العينة).

أما عن المحور الثالث والمتعلقة باتجاهات أفراد العينة فلقد أظهرت النتائج في الجدول أن المتوسط الحسابي يساوي $\bar{X} = 30.88$ والانحراف المعياري $sd= 4.88$. أما الاتجاهات التي تتدرج ضمن هذا المحور النفسي وهي أربعة اتجاهات فلقد أظهرت النتائج في الجدول أن قيم الانحراف المعياري المتحصل عليه مرتفعة جدا مما يدل على اختلاف وجهات النظر لدى أفراد العينة، فالإتجاه نحو عامل الحظ تحصل على متوسط حسابي بقيمة $\bar{X} = 16.45$ وانحراف معياري قارب ثلاثة نقاط مما يعني أن هناك من أفراد العينة من يرى أن النجاح أو الفشل في العمل يعود إلى الحظ، أو أن الحظ هو السبب في تحقيق نتائج إيجابية أو سلبية، في حين يرى البعض الآخر عكس ذلك مما يعني أن اعتمادهم على عامل الحظ ظئيل مقارنة بالمجهودات التي يبذلونها في سبيل تحقيق نتائج إيجابية في الميدان. أما الاتجاه نحو العمل ونحو عامل الزمن فهو الآخر سجل متوسط حسابي يقدر بـ $14.38 = \bar{X}$ في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري $sd= 3,40$ مما يعني أن الفرق بين إجابات أفراد العينة واتجاهاتهم نحو هذه المتغيرات مختلفة بشكل كبير. فهناك من يرى أن العمل الدؤوب هو أساس النجاح واستغلال الوقت بشكل صحيح وعدم تضييعه هو السبيل الأمثل لتحقيق

المراد، فالعمل بشكل مستمر يفضي إلى استغلال الفرص المتاحة في الوقت المناسب، في حين يعتبر البعض الآخر أن العمل المستمر لأوقات طويلة لا يعني بالضرورة تحقيق نتائج إيجابية. وقصد التعمق أكثر هذه الاتجاهات، سندرس اتجاه أفراد العينة لها بالتفصيل لاحقاً.

أما عن العلاقات الارتباطية الموجودة بين محاور هذا المقياس، فقد جاءت النتائج بعد حساب معامل الارتباط ل بيرسون حيث حصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (22) يمثل مصفوفة العلاقات الارتباطية بين أبعاد المقياس.

الاتجاهات	القدرات	الدافعية	
الدفعية	1	,775**	,601**
القدرات		1	,679**
الاتجاهات			1

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

نلاحظ في الجدول أن هناك علاقات ارتباطية بين المحاور الثلاثة التي تشكل مقياس التقدير الذاتي لبروفيل المكاول. حيث تقدر العلاقة بين بعد الدافعية وبعد القدرات 0,77 وهي علاقة ثنائية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01، هذا يعني أن هناك علاقة قوية جدا بين الدافعية والقدرات والعكس صحيح. كما تظهر النتائج أن هناك علاقة ثنائية قوية جدا بين محور الدافعية ومحور الاتجاهات، حيث بلغت هذه العلاقة 0,60، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01. مما يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور الدافعية ومحور الاتجاهات، وفي نفس الوقت هناك علاقة قوية جدا وذات دلالة إحصائية بين محور الاتجاهات والدافعية. كذلك الأمر بالنسبة للعلاقة بين القدرات والاتجاهات، حيث تظهر النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين

المحورين، وهي علاقة ثنائية قوية جدا بلغت 0,67، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01. هذا يعني أن هناك علاقة بين متغير الاتجاهات ومتغير القدرات بنفس درجة التأثير وعند نفس مستوى الدلالة. فكل هذه النتائج المتعلقة بالعلاقات الارتباطية الموجودة بين المحاور الثلاثة التي تشكل في مجموعها مقياس التقدير الذاتي لبروفيل المقاول، تدل على أن نتائج الاستبيان تعكس بشكل دقيق ومتكامل مختلف الجوانب النفسية والمعرفية للمقاولين.

2- مقارنات بين بروفيل المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.

ننتقل فيما يلي إلى حساب القيم الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقارنتها فيما بين أفراد عينة الدراسة الموجودين في وضعية نجاح والموجودين في وضعية فشل. ومن أجل إجراء المقارنات بين النتائج والتحقق من فرضيات الدراسة فقمنا بتصنيف أفراد عينة الدراسة إلى فئتين توافقت التقييم الذي وضعوه لنشاط مقاولاتهم، فبالنسبة للفئة الأولى فهم المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، وتظم المقاولين الذين يرون أن كل أمور مقاولاتهم تسير على ما يرام، و المقاولين الذين يعتبرون أنهم حققوا نتائج إيجابية ويفكرون في توسيع دائرة نشاطهم، وكذا المقاولين الذين يعتبرون أنهم تمكنوا من تحقيق نتائج جيدة في الميدان ويفكرون في الاستثمار في قطاعات أخرى ويبلغ عددهم 29 مقاولا أي بنسبة 72,5%، أما الفئة الثانية فتتمثل في المقاولين الذين هم في وضعية فشل وتظم المقاولون الذين يرون أنهم يواجهون صعوبات في الميدان والمقاولين الذين يفكرون في التوقف نهائيا عن مواصلة النشاط كمقاولين، وكذا المقاولين الذين دفعتهم الصعوبات إلى التوقف

نهائياً عن متابعة المشروع وتخلو تماماً عن نشاطهم كمقاولين وعددهم الإجمالي 11 مقاولاً أي بنسبة 27.5%. فالأمر يقتضي القيام بنفس العمليات الإحصائية لكل محور ولكل الخصائص التي تتدرج ضمن هذه المحاور لدى لكل فئة على حدى، حتى نتبين من وجود فروق من عدمها في القيم الإحصائية المتحصل عليها بين هاتين الفئتين، لنتمكن من تحديد المتغيرات والخصائص التي تؤثر على سلوك المقاول ليصبح نشاطه في الميدان فعّالاً، أو أن يكون غير ذلك فيصبح ضمن المقاولين الذين يواجهون صعوبات تحول دون تحقيق أهدافهم وطموحاتهم.

2-1- مقارنة نتائج محور الدافعية بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.

سنجري فيما يلي مقارنة في النتائج المتحصل عليها بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل. وتشمل هذه المقارنة نتائج المحور بشكل عام فيما يخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتحصل عليها، ونقوم بمقارنة النتائج بحساب اختبارات لعينتين مستقلتين، وتشمل هذه المقارنات كذلك الأبعاد الأربعة التي تتدرج ضمن هذا المحور والمتمثلة في قوة التأثير لتحقيق النجاح وبعد التحكم والرقابة وبعد التحدي والطموح وبعد الاستقلالية والحرية. ولقد جاءت النتائج كما يوضح:

الجدول رقم (23) يمثل مقارنة نتائج محور الدافعية وأبعادها بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.

المحور وأبعاده	الموجودين في وضعية نجاح	Sd	الموجودين في وضعية فشل	Sd	إختبار t	مستوى الدلالة
الدافعية	قوة التأثير لتحقيق النجاح	14,83	2,42	12,64	2,65	0,01
	التحكم والرقابة	15,41	2,51	10,82	3,06	0,00
	التحدي والطموح	14,79	1,95	11,73	2,10	0,00
	الاستقلالية والحرية	9,93	2,23	9,82	2,13	0,88 غير دالة
نتائج المحور ككل		54,97	6,06	45,00	6,59	0,00

يتضح من خلال الجدول أن هناك فرق واضح في قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتحصل عليه بين المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل، ويكمن هذا الفارق في درجة الدافعية للإنجاز لدى هؤلاء المقاولون. فلقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي المتحصل عليه من قبل المقاولين الذين هم في وضعية نجاح $\bar{X} = 54,97$ مقابل $\bar{X} = 45,00$ أي بفارق يقارب عشر نقاط (10)، أما قيمة الانحراف المعياري المتحصل عليه فقد بلغ $sd=4,61$ بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح، مقابل $sd= 4,24$ بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية فشل. ويدل هذا على أن درجة الدافعية لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح أكبر بكثير من قوة الدافعية لدى المقاولين الذين هم في وضعية فشل. ويؤكد ذلك قيمة اختبار ت لدراسة الفروق لعينتين مستقلتين حيث $t = 6,23$ و هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01. هذا يدل على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز لدى المقاولين

لصالح المقاولين الذين هم في وضعية نجاح مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل، فكلما كان للمقاول دافعية أكبر للعمل كلما ساعده ذلك على تحقيق تقدم في العمل مما يجعله يقترب أكثر فأكثر نحو تحقيق النجاح وذلك مع احتمال الخطأ يساوي 1%. وقصد التعمق أكثر في الأبعاد التي تتدرج ضمن محور الدافعية سنقدم فيما يلي إلى تحليلاً للنتائج المتحصل عليها.

2-1-1 بعد قوة التأثير لتحقيق النجاح:

تشير النتائج المتحصل عليها في الجدول السابق رقم (24) أن هناك فرق واضح في قوة التأثير لتحقيق النجاح لدى أفراد عينة البحث، والمتوسطات الحسابية دليل على ذلك. فنلاحظ في الجدول أن أفراد الفئة الأولى الذين هم في وضعية نجاح قد تحصلوا على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي حيث بلغ، $\bar{X} = 14,83$ ، في حين بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه من قبل أفراد الفئة الثانية الذين هم في وضعية فشل فقد بلغ المتوسط الحسابي $\bar{X} = 12,64$. أما عن درجة الانحراف المعياري المتحصل عليه من طرف أفراد الفئة الأولى فقد بلغ $sd=2,42$ في حين بلغ لدى أفراد الفئة الثانية الذين هم في وضعية فشل $sd=2,65$. وما يؤكد فعلاً أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية هو قيمة اختبار ت لدراسة الفروق بين عينتين مستقلتين، حيث بلغت قيمة ت = 2,49 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00. هذا يدل على أن المقاولين الذين هم في وضعية نجاح يملكون قدرة كبيرة على التأثير قصد تحقيق نتائج إيجابية والتمكن من متابعة العمل بالشكل الصحيح مع الاستمرار على تلك الوتيرة وذلك مع احتمال الخطأ يساوي 1%، بذلك تمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية في الميدان، فهم يطمحون إلى توسيع نشاطهم والاستثمار في قطاعات أخرى. هذه القوة التي

يتمتعون بها أهلتهم إلى وضع أهداف أخرى وتحديد فرص جديدة للاستثمار. كما يؤكد المستوى الذي بلغوه على قدرتهم على التأثير للمضي قدما لتحقيق الأهداف التي يصبون إليها، وهذا يعني كذلك أنهم قادرين على إقناع العمال الذين يشتغلون في مقاولاتهم وتمكنوا كذلك من اقناع مختلف المتعاملين الاقتصاديين والهيئات الرسمية بحيث استطاعوا أن يتعاملوا معهم بشكل صحيح، وبالتالي يكونوا قد نجحوا في توجيه جهدهم وجهد عمالهم ومختلف الوسائل المادية والمالية والإدارية في إطار ما يسمح به القانون المنظم والمحدد لنشاط المقاولاتية إلى ما تم التخطيط له سابقا.

لكن الأمر لم يتم على هذا المنوال بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية فشل حيث يواجهون صعوبات وعوائق تحول دون تحقيق نتائج إيجابية في الميدان، نلاحظ من خلال هذه النتائج أن أفراد هذه الفئة لا يملكون قدرة كبيرة على التأثير مثل ما هو الأمر بالنسبة للذين هم في وضعية نجاح، فهم لم يتمكنوا من تفادي الصعوبات التي تواجههم حاليا والتي تحول دون سير العمل بالشكل المطلوب، إضافة إلى أنهم غير قادرين على الاستفادة بالشكل المطلوب من الموارد المالية والوسائل المادية والبشرية التي بحوزتهم. وبالتالي نستنتج أن قوة التأثير تساعد على تفادي الوقوع في المشكلات التي قد تعيق سير العمل، كما أنها توجه كل الطاقات كما ذكرنا سابقا صوب تحقيق نتائج إيجابية وبالتالي النجاح في المهمة.

بناء على ما حصلنا عليه من نتائج ، نستنتج أن بعد قوة التأثير لتحقيق النجاح من إحدى الخصائص الأساسية التي يتصف بها المقاولون الناجحون في الميدان، فكلما كان للمقاول قدرة على التأثير كلما ساعد ذلك على تحقيق نتائج إيجابية في العمل وفي المشاريع المنجزة، وكلما كانت قدرة

المقاول على التأثير ضعيفة كلما أثر ذلك سلبا على وتيرة تقدم أشغاله، مما يؤثر على النتائج النهائية لعمله. وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها أن بعد "قوة التأثير لتحقيق النجاح" من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل قد تحققت.

2-1-2 بعد القدرة على التحكم والرقابة:

القدرة على التحكم والرقابة بعد آخر يندرج ضمن متغير الدافعية، وهو بعد جوهري يتميز به أغلب المقاولين، غير أن قياس هذا البعد الذي يتكون من خمس عبارات أظهر أن هناك فارق كبير في درجاته لدى المقاولين. فبعد القيام بالعمليات الإحصائية أظهرت النتائج أن هناك اختلاف واضح في درجات هذا البعد بين أفراد العينة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح $\bar{X} = 15,41$ وبلغ الانحراف المعياري يساوي $sd=2,51$ فهؤلاء المقاولون الذين يرون أن العمل على مستوى مقاولاتهم يسير على ما وأنهم حققوا نتائج إيجابية في الميدان دفعتهم إلى التفكير في توسيع دائرة نشاطهم في نفس القطاع الذي كانوا يمارسونه من قبل أو في قطاعات أخرى تتوفر على فرص سانحة للاستثمار. أما المقاولين الذين هم في وضعية فشل فقد بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه بالنسبة لهذه السمة $\bar{X} = 10,82$ ، وبلغ الانحراف المعياري $sd=3,06$ ، نلاحظ أن هناك فارق يقارب خمس نقاط في المتوسط الحسابي لصالح المقاولين الذين هم في وضعية نجاح مقارنة مع الذين هم في وضعية فشل. أما عن النتائج المتحصل عليها من خلال حساب اختبارات لعينتين مستقلتين فقد بلغت قيمة ت = 4,86 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00

وعليه فإن القدرة على التحكم في زمام الأمور والقدرة على مراقبة ما يتم فعلا على مستوى المقولة وفي المحيط الاقتصادي يساهم بشكل مباشر في توجيه نشاط المقاول نحو تحقيق النجاح، أما إذا لم تتوفر هذه الخاصية بالقدر المطلوب لدى المقاول فذلك قد يعرضه للعديد من الصعوبات التي قد تؤدي به نحو الفشل مثلما هو الحال لدى المقاولين (أفراد العينة) الذين هم في وضعية فشل وذلك مع احتمال الخطأ يساوي 01%. أما إذا كان شخص المقاول متمتعا بهذه الخاصية فذلك يساعده على التمتع في سوق العمل وفق المعطيات الواردة، وتساعد القدرة على التحكم والرقابة على اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب، حتى يكون سلوكه موافقا لما يتطلبه الواقع. فالمقاول الناجح يحاول أن يكون الأول أو الأفضل في مجال تخصصه مما يمكنه من التمتع في . فسعي المقاولين للتميز واكتساب شهرة في مجال تخصصهم يدل أيضا على قدرتهم على التحكم في زمام الأمور، وعلى قدرتهم على مراقبة كل ما يجري على مستوى مقاولاتهم، من حيث نوعية العمل ودقته، وانضباط العمال وحرصهم على أداء مهامهم على أكمل وجه، ذلك ما يتطلب حضور المقاول الدائم وقدرته على التحكم في سير العمل بشكل صحيح. لأن ليس من الممكن تحقيق التميز إن كان المقاول غير قادر على التنسيق بين مختلف المهام ومختلف المجهودات التي يتم بذلها على مستوى مقاولته، وبالتالي تكون قدرته على متابعة ومراقبة سير العمل شرط أساسي لبلوغ هذا المستوى من الأداء. غير أن هذا وارد بشكل نسبي لدى المقاولين الذين هم في وضعية فشل، حيث وجدوا أنفسهم في صراع من أجل البقاء، فهم لا يحاولون أن يكونوا الأفضل في مجال تخصصهم، إنما يسعون فقط في الوقت الراهن إلى التأقلم مع محيط العمل، بالنسبة للمقاولين الذين شرعوا حديثا في النشاط، أما الآخرين فهذا

يعد من بين المؤشرات التي تدل على أنهم غير متحكمين في سير العمل مثلما يتطلبه الأمر، فهم يواجهون العديد من الصعوبات مما أسرفهم عن التركيز على جودة العمل، إضافة إلى أن هناك من فقد الرغبة في متابعة العمل، مما أثر سلباً على سلوكهم كمقاولين. وأصبحوا غير متحكمين في العمل وليس لهم القدرة الكافية على توجيه العمل نحو بلوغ نتائج إيجابية. كما يتميز المقاولون الذين هم في وضعية نجاح باجتهادهم قصد التحكم أكثر في رسم معالم مقاولاتهم وفق تصوراتهم وطموحاتهم التي يسعون إلى تجسيدها على المدى القصير والمتوسط والبعيد. فالقرارات التي يتم اتخاذها هي التي تحدد الخطوط العريضة التي تسير وفقها المقولة، وبالتالي يفضل هؤلاء المقاولون أن يكونوا أصحاب القرار النهائي، لأن من غير الممكن توجيه نشاط مقولة وفق أهداف يتصورها شخص آخر، مع العلم أنه حر في تحديد تلك الأهداف وهو وحده المسؤول عن النتائج. وتوافق هذه النتائج ما توصل إليه (McClelland, 1961,1965,1969) حيث توصل من خلال أبحاثه إلى أن المقاولون يفضلون تحمل مسؤولية القرارات التي يتخذونها لإيجاد حلول مناسبة لمختلف المشكلات، ويفضلون تحديد الأهداف بأنفسهم، وتحقيقها بأنفسهم كذلك. (Émil-Michel Hernandez, 1999, p : 32)

بناء على ما سابق يمكن اعتبار بعد التحكم والرقابة على أنه خاصية أساسية لتحقيق النجاح وبذلك تكون الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها أن بعد "القدرة على التحكم والرقابة" من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل قد تحققت.

3-1-2 بعد التحدي والطموح:

يتميز أغلب القاولين بخاصية التحدي والطموح، فلو لا طموحهم وحاجتهم لتحقيق الذات (Besoin d'accomplissement) لما فكروا في إنشاء مقاولات في مختلف القطاعات الاقتصادية، وبما أن طبيعة مهنة المقاول تفرض عليه القيام بالكثير من المهام وتقع على عاتقه العديد من المسؤوليات فإنه مطالب بتحدي مختلف الصعاب التي يواجهها خلال أدائه لمهنته. لكن الفروق الفردية التي تميز كل فرد عن الآخر تجعل من درجة التحدي تختلف باختلاف طموحاتهم وتختلف باختلاف اصرارهم على بلوغ ما يصبون إليه، وعلى هذا الأساس عملنا على قياس هذه السمة التي تتكون من خمسة بنود، عند افراد العينة حتى نكشف عن الدرجات التي تميز المقاولين الذين هم في وضعية النجاح من غيرهم. و بعد القيام بالعمليات الاحصائية تحصلنا بينت النتائج أن المقاولين الذين هم في وضعية نجاح تحصلوا على متوسط حسابي يقدر $\bar{X} = 14,79$ ، أما الانحراف المعياري فلقد بلغ $sd=1,95$. في حين تحصل المقاولون الذين هم في وضعية فشل على متوسط حسابي يساوي $\bar{X} = 11,73$ ، أما الانحراف المعياري فبلغ $sd= 2,10$ نلاحظ أن المتوسط الحسابي المتحصل عليه من طرف المقاولين الذين هم في وضعية نجاح أكبر بما يفوق أربع (4) نقاط من المتوسط الحسابي الذي تحصل عليه المقاولون الذين هم في وضعية فشل. كذلك الأمر بالنسبة للانحراف المعياري المتحصل عليه، حيث نلاحظ أن هناك اختلاف طفيف بين النتائج المتحصل عليها. فالاختلاف في المتوسط الحسابي لصالح المقاولين الذين هم في وضعية نجاح يعني أن درجة طموح لتحقيق نتائج إيجابية مرتفعة جدا. وهذا ما تؤكد عليه نتائج دراسة الفروق اعتمادا على اختيار

ت لعينتين مستقلتين، حيث بلغت قيمة $t=4,34$ ، حيث أن لهذه القيمة دلالة إحصائية عند مستوى 0,00، فالمقاولون الذين هم في وضعية نجاح أكثر تحدي وأكثر طموحا مقارنة مع المقاولين الذين هم في وضعية فشل وذلك مع احتمال الخطأ يساوي 01%. فالنجاح في العمل يتطلب تحقيق مكاسب جديدة بشكل مستمر ومواجهة جميع المعوقات التي يفرضها الواقع، مما يستدعي تحدي أكبر وحرص أكبر على بلوغ ذلك، كما أن ذلك يدل على شدة تعلق المقاولين بالأهداف التي يعملون من أجل تحقيقها وعلى إصرارهم المستمر بغض النظر عن الصعوبات التي قد تصادفهم في العمل. ففوة التحدي التي يتمتعون بها كبيرة باعتبار أن تحقيق نتائج إيجابية في الميدان أمر ممكن واغتنام فرصة إنشاء إطار مهني خاص بهم يشجعهم أكثر لتقديم كل ما في وسعهم لضمان مستقبلهم المهني باعتبار أن أغلبهم شباب. كما أدى تمكنهم من تحقيق نتائج إيجابية في الميدان نتيجة لحرصهم الدائم على بلوغ أهدافهم وقدرتهم على تجاوز الصعوبات، إلى وضع أهدافا أخرى أكبر من تلك التي وضعوها من قبل، مما يدل على كبر طموحاتهم وقوة تحديهم وشدة إصرارهم على الحفاظ على المكاسب التي حققوها وعلى المكانة التي اكتسبوها في المحيط الاقتصادي الذي يشتغلون فيه. فلا شك أن نجاحهم في العمل يكسبهم الثقة لدى الهيئات الرسمية كالبنوك والمؤسسات التابعة للدولة وكذا لدى المتعاملين الاقتصاديين الناشطين في الميدان. ولقد سبق وأن أشرنا سابقا إلى المنافسة التي يعتبرها العديد من المقاولين أنها عائق يصدهم عن تحقيق نتائج ملموسة في الميدان، غير أن التدقيق في هذا المتغير يظهر أن المقاولون أنفسهم من يرفعون من حدة المنافسة، فكل واحد منهم يريد تحقيق أشياء يتم الاعتراف بها علنا، وبالتالي يكونون هم الذين يتسابقون نحو تحقيق التميز في نفس المناخ الاستثماري

وفي نفس المعطيات الاجتماعية والاقتصادية. فهذا التميز هو بحد ذاته الطموح الذي يسعى إليه هؤلاء المقاولون، وهو الشيء يمكنهم من تحقيق الذات ويوافق ذلك النتائج التي توصل إليها (McClelland, 1961,1965,1969)، فالنتائج التي توصل إليها هذا الباحث تؤكد أن حاجة المقاولين لتحقيق الذات والتميز (besoin d'accomplissement le) مرتفعة ويفضلون تحمل المسؤولية وتقديم الحلول المناسبة لمختلف المشكلات، كما يميلون للمخاطرة في إطار قدراتهم ويبحثون عن البدائل المناسبة لمختلف الأمور. (Émil Michel Hernandez, 1999) ، أما المقاولون الذين هم في وضعية فشل فهم يواجهون صعوبات في الميدان، وذلك راجع إلى ضعف قوة التحدي لديهم مقارنة مع غيرهم من المقاولين، مع أنواجهت الصعوبات في الميدان أمر وارد، وأمر كان من المفروض أن يأخذه بعين الاعتبار باتخاذ الاجراءات المناسبة للتعامل بشكل صحيح مع الواقع، غير أن ذلك لم يحدث بفعل استسلام هؤلاء المقاولون للأمر الواقع، بفعل محدودية طموحاتهم وبالتالي لا يستدعي الأمر قدرا كبيرا من التحدي.

فمن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن لبعد التحدي والطموح دور فعال في تحديد نجاح أو فشل المقاولين مما يعني أن الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها أن بعد "التحدي والطموح" من الخصائص التي يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجد قوة التحدي والطموح عالية لدى المقاولين الناجحين مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل قد تحققت هي الأخرى.

2-1-4 بعد الاستقلالية والحرية:

يتميز نشاط المقاول عن غيره من النشاطات المهنية بالاستقلالية والحرية في ممارسة النشاط الذي يوافق تطلعات وإمكانيات المقاول، فهذا النشاط يحزر صاحبه من عدة أمور متعلقة بنظام العمل والراتب الذي يتقاضاه وأوقات العمل... إلخ فالمقاول هو المسؤول المباشر عن نشاط مقاولته دون سواء، فهو حر في تحديد كيفية تسييرها في إطار ما يخوله القانون، لذلك يسعى العديد من الشباب لإنشاء إطار مهني خاص بهم يضمن لهم هذه الاستقلالية والحرية في العمل ويفتح لهم المجال للإبداع في العمل ويسمح لهم ذلك من ممارسة المهام التي يرغبون بها وقصد الكشف عن هذه الميزة قمنا بقياس سمة الاستقلالية والحرية التي تتكون من أربعة بنود. وبعد القيام بالعمليات الإحصائية حصلنا على نتائج تظهر الفروق الموجودة بين المقاولين، فبالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح فقد حصلوا على متوسط حسابي يساوي $9.93 = \bar{x}$ ، أما الانحراف المعياري فبلغ 2.23 . أما المقاولون الذين هم في وضعية فشل فقد بلغ المتوسط الحسابي الذي حصلوا عليه $9.82 = \bar{x}$ وبلغ الانحراف المعياري $sd = 2.13$ مما يعني أن إجابات هؤلاء المقاولون متقاربة فيما بينها مقارنة بإجابات المقاولين الذين هم في وضعية نجاح. هذه النتائج تدل على أن سعي المقاولين الذين هم في وضعية فشل للاستقلالية والحرية في مسارهم المهني متقاربة إلى حد كبير مما هو عليه بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح. ورغم أن هناك تفاوت طفيف في المتوسطات. فهؤلاء المقاولون يسعون لتجسيد رغباتهم وفق تصوراتهم المهنية ودون أن يكون هناك عائق يحد من طموحاتهم المستقبلية، ودون أن تكون هناك سلطة تفرض عليهم القيام بمهام محدد مقابل راتب شهري كثير ما

يكون محل نزاع مع المستخدمين. فهذا الإطار (المقاولاتية) منحهم حرية التصرف في الموارد المادية والمالية التي يملكونها ناهيك عن الحرية في إبرام الاتفاقيات والصفقات مع العديد من الهيئات الرسمية مما يمنحهم المجال لتوسيع من دائرة نشاطهم في المستقبل. والنتائج الإيجابية التي حققها بعض المقاولون سمحت لهم بالبحث عن فرص استثمارية أخرى، مما يستدعي تحديد أهداف أكبر من قبل ذلك ما يستلزم حرية واستقلالية أكبر لتحقيق تلك الأهداف، فكلما كانت الأهداف كبيرة كلما استدعى الأمر استقلالية أكبر وحرية أوسع مما كانت عليه، فلا يمكن تصور بلوغ أهداف كبيرة في ظل انعدام الاستقلالية ومحدودية الحرية، فالاستقلالية والحرية اللزمت تفسح المجال لبروز لآفاق والطموحات الواعدة في المستقبل. كذلك الأمر بالنسبة للمقاولين الذين هم وضعية فشل، حيث تؤكد النتائج أن هؤلاء المقاولون يسعون وراء استقلالية أكبر وحرية أكبر كذلك، غير أن الصعوبات التي يواجهونها تقف كحجر عثرة أمامهم، مما زاد من رغبتهم في البحث عن الاستقلالية بتجاوز تلك الصعوبات والبحث عن بدائل أخرى تعوض عليهم ما فاتهم خلال التجارب السابقة. وتجدر الإشارة إلى أن نتائج اختبارات لدراسة الفروق بين عينتين مستقلتين لم تبين أن ثمة فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل، حيث بلغت قيمة $t = 0.14$ وهي غير دالة، وبالتالي لا يمكن اعتبارها محدد للنجاح أو الفشل، باعتبار أن هذه الخاصية واردة لدى كلا الفئتين.

فمن خلال هذه النتائج المتوصل إليها والتي تعبر عن بعد الاستقلالية والحرية، والنتائج المحصل عليها من خلال مقارنة النتائج، فإن الفرضية الجزئية الرابعة والتي مفادها أن الاستقلالية

والحرية خاصة يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح حيث نجدهم أكثر سعياً للاستقلالية والحرية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل لم تتحقق.

نستنتج من خلال تحقق ثلاث فرضيات جزئية المتعلقة على التوالي بقوة التأثير لتحقيق النجاح وقوة التحكم والارادة والقدرة على التحدي والطموح أن الفرضية الأولى التي مفادها أن الدافعية تعتبر محدد نفسي لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة، فكلما كان مستوى الدافعية لدى للمقاول عالية كلما ساعد ذلك على تحقيق النجاح، وكلما كان مستوى الدافعية ضعيفة لدى المقاول كلما ابتعد عن تحقيق الأهداف التي كان من المفروض أن يصل إليها، ويمكن تقييم درجة الدافعية لدى مقاولي المؤسسات الصغيرة قد تحققت. رغم عدم تحقق الفرضية الجزئية الرابعة المتعلقة بالسعي وراء الاستقلالية والحرية. فكلما كانت درجة الدافعية مرتفعة كلما كان المقاول قادراً على تحقيق نتائج إيجابية في الميدان، وذلك رغم الصعوبات التي قد يواجهها والتحديات التي يفرضها سوق العمل وإرغامات مهنة المقاول، فكلما كان للمقاول دافعية أكبر للعمل كلما كان إقباله على العمل أكبر مما يساعد في تعزيز رغبته على تحقيق أهدافه بغض النظر عن الصعوبات والتحديات التي يواجهها في الميدان، وكلما زاد ذلك من إصراره على التحكم في زمام الأمور وفي سعيه لاكتساب الخبرة الضرورية التي تمكنه من التحكم الجيد والاستقلالية في تسيير مؤسسته ويشعره بالتميز والتقدير"ماك كليلاند "McClelland,1962,1965"، ذلك ما يُكسبه سمعة طيبة لدى المتعاملين الاقتصاديين وفي المحيط الذي ينشط به بصفة عامة. وفي هذا الإطار يرى ريتشارد لايدر(1998) أن

للأشخاص ثلاثة دوافع ترافقهم طيلة الحياة، وهي الاتصال العميق بروح مبدعة والتعرف على إمكانياتنا ومواهبنا والتعبير عنها، ومعرفة ما يهمنا في الحياة. (نقلا عن مروان الحموي، ص: 131، بتصرف) أما إذا كانت دافعية المقاول منخفضة فسيؤدي ذلك إلى تسجيل تراجع في سير العمل والانتاج وفي درجة تحكمه في تسيير مؤسسته وكذلك في قدرته على مواجهة متطلبات العمل والمحيط. هذا ما ينعكس سلبا على نشاطه بشكل عام وبقدرة على التحمل والمواجهة والاستقلالية في التسيير بشكل خاص، مما يسبب في تراكم المشكلات وتراجع الأداء ثم استسلامه ورضوخه للأمر الواقع لينتهي به الأمر بالتوقف التام عن النشاط والإفلاس الذي يعتبر أقصى حدود الفشل (Thornhill et Amit (2003).

2-2- مقارنة نتائج محور القدرات بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل :

سنتطرق فيما يلي إلى إجراء مقارنة بين النتائج المتحصل عليها فيما يخص محور القدرات النفسية والمعرفية لدى المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل، حيث نعرض النتائج الخاصة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فئة ثم نقوم بمقارنة دلالتها الاحصائية من خلال الاعتماد على اختبارات لعينتين مستقلتين. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المقارنات تمس النتائج الكلية لمحور القدرات والأبعاد الأربعة التي تتدرج ضمن هذا المحور ولقد أسفر تحليل البيانات عن النتائج التي يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يمثل مقارنة نتائج محور القدرات وأبعادها بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.

المحور وأبعاده	الموجودين في وضعية نجاح		الموجودين في وضعية فشل		إختبار t	مستوى الدلالة
	Sd	x	Sd	x		
القدرات	الثابرة والعزيمة	13,45	1,78	9,82	2,92	4,78
	الثقة بالنفس والحماسة	11,93	2,03	9,18	2,52	3,57
	التسامح والاجتهاد	17,14	2,50	16,18	2,31	1,10
	التصور والابداع	18,72	2,63	12,45	3,85	5,89
نتائج البعد ككل		61,24	6,57	47,64	9,19	5,22
						0,00

بعد التعرف على دور متغير الدافعية في تحديد نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة، وتحديد درجات أهم الأبعاد المرتبطة بالدافعية، سننتقل فيما يلي إلى دراسة متغير القدرات النفسية والمعرفية التي يتميز بها المقاولون، حيث يتكون هذا محور من عشرون بنداً (20) وتدرج ضمن هذا المتغير أربع أبعاد سندرهما بالتفصيل لاحقاً. بعد تطبيق مقياس بروفيل المقاول على عينة البحث، تحصلنا على النتائج التي يبينها الجدول السابق.

نلاحظ في الجدول أن هناك فروق واضحة في قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري المتحصل عليه بين المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل، حيث بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه من طرف المقاولين في وضعية نجاح $\bar{X} = 61,24$ ، وبلغ الانحراف المعياري المتحصل عليه $sd = 6,57$ ، أما اما المقاولون الذين هم في وضعية فشل فلقد بلغ

المتوسط الحسابي المتحصل عليه $\bar{X} = 47,64$ في حين بلغ الانحراف المعياري $sd=9,19$. نلاحظ أن هناك فارق يفوق ثلاثة عشر نقطة (13) في المتوسط الحسابي المتحصل عليه لصالح المقاولين الذين هم في وضعية نجاح، كما نلاحظ أن هناك فارق قارب ثلاثة نقاط نقطة في درجات الانحراف المعياري المتحصل عليه كذلك. هذا يعني أن هناك تفاوت كبير في إجابات أفراد العينة بخصوص متغير القدرات النفسية والمعرفية، مما يدل على أن هناك اختلاف كبير في القدرات النفسية والمعرفية التي يتميز بها هؤلاء المقاولين. وهذا ما تؤكد عليه نتائج إختيارات لدراسة الفروق بين عيّنتين مستقلتين، حيث بلغت قيمة ت المتحصل عليه $t=5,22$ وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0,00$ ، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن القدرات النفسية والمعرفية التي يتميز بها المقاولون هي بحد ذاتها محددات لنجاح المقاول من عدمه، فكلما كان للمقاول قدرات نفسية ومعرفية واتصف بسمات المثابرة والعزيمة واتصف بثقة كبيرة في النفس والحماسة واتصف بالتسامح والاجتهاد وكان له قدر كبير على من التصور والإبداع كلما ساعده ذلك على تحقيق نتائج إيجابية في الميدان يتوج في النهاية بالنجاح في المشاريع التي ينجزها في إطار نشاط المقاولاتية. وكلما كان للمقاول قدر ضعيف من الالخصائص التي ذكرناها كلما تضاعلت فرص نجاحه في العمل وازداد احتمال تعرضه للفشل وذلك مع احتمال الخطأ يساوي 01% . فكل مقاول له قدرات معينة وخصائص تميزه عن غيره من المقاولين، غير أن الفرق شاسع بين القدرات النفسية والمعرفية التي يتصف بها المقاولون الذين هم في وضعية فشل مقارنة مع الذين هم في وضعية نجاح. لذلك لم يستطيع الذين هم في وضعية فشل تفادي الصعوبات التي يواجهونها في الميدان، وهم غير قادرين على التعامل مع هذه الأوضاع بنفس

الطريقة التي يتعامل بها الذين هم في وضعية نجاح. فلا يكفي أن يكون للمقاول فكرة جيدة للاستثمار ووسائل مالية ومادية حتى ينجح في الميدان إن لم يكن له ما يستلزم من قدرات نفسية ومعرفية وكفاءات في التسيير، ودراية في التعامل مع مختلف المواقف. فسرعان ما يكتشف النقص الذي يعاني منه والعجز الذي ينتابه حيال المواقف التي تتطلب التصرف بشكل مناسب. هذا ما قد يشعره بالحاجة للتكوين لتفادي ارتكاب الأخطاء التي قد تسبب في إفلاسه. ويمكن التدقيق أكثر في هذه القدرات من خلال قياس كل بعد على حدى.

2-2-1 بعد المثابرة والعزيمة:

تظهر النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق مقياس بروفيل المقاول على أفراد العينة، أن هناك فروق واضحة بين قوة العزيمة والمثابرة لدى هؤلاء المقاولين، فبعد إجراء العمليات الاحصائية توصلنا إلى نتائج تبين الاختلاف الوارد في درجات سمة المثابرة والعزيمة. حيث بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح $\bar{X} = 13.45$ ، أما الانحراف المعياري فقد بلغ $sd = 1.78$. في حين بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه من طرف المقاولين الذين هم في وضعية فشل $\bar{X} = 9.82$ ، أما الانحراف المعياري فبلغ $sd = 2.92$. نلاحظ أن هناك تفاوت في إجابات أفراد العينة حول بعد العزيمة والمثابرة، فخاصية العزيمة والمثابرة لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح مرتفعة بغرض تحقيق طموحاتهم بشكل تدريجي، فهم مصممون على تحقيق أهداف أكبر ويجتهدون في سبيل بلوغ ذلك في المستقبل بعدما كان لهم ذلك من قبل، كما أنهم على عزيمة ومثابرة عالية لمواجهة مستقبلهم المهني. أما المقاولون الذين هم في وضعية فشل فهم يواجهون العيدين من

الصعوبات في الميدان فلا يثابرون في سبيل تجاوز تلك الصعوبات وليست لهم العزيمة الكافية لتجاوز تلك الصعوبات، مكتفين بتقبل الأمر الواقع ومراقبة سير النشاط بشكل غير صحيح. وهذا ما تؤكد عليه نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين، حيث بلغت قيمة $t = 4,78$ ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00، هذا يعني أن بعد العزيمة والمثابرة خاصية أساسية لتحقيق النجاح من عدمه، باعتبارها خاصية واردة بشكل واضح لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح مقارنة مع المقاولين الذين هم في وضعية فشل وذلك مع احتمال الخطأ يقدر بـ 01%.

نلاحظ من خلال النتائج التي تحصلنا عليها أن بعد المثابرة والعزيمة واردة بدرجة كبيرة لدى المقاولين الذين حققوا نتائج إيجابية في الميدان مقارنة بالذين يواجهون صعوبات وأن هذه الخاصية أساسية لبعث النشاط من جديد عند المقاولين الذين دفعتهم الصعوبات المتتالية إلى التفكير في وضع حد لنشاطهم كمقاولين، ناهيك عن دور العزيمة والمثابرة في المضي قدما في سبيل تحقيق نتائج إيجابية مستقبلا، وبذلك تتحقق الفرضية الجزئية الأولى التابعة للفرضية الثانية والتي مفادها أن بعد العزيمة والمثابرة من الخصائص النفسية المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة. حيث نجد المقاولون الذين هم في وضعية نجاح يتمتعون بهذه الخاصية بمستوى أعلى مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

2-2-2 بعد الثقة بالنفس والحماسة:

يعد بعد الثقة بالنفس والحماسة إحدى الخصائص التي يتميز بها أغلب الأشخاص المقبلين على إنجاز مشاريع أو القيام بعمل ما، فالثقة بالنفس بمثابة الحافز الذي يؤكد قدرة الشخص على القيام بذلك العمل. غير أن الفروق الفردية التي تميز الأشخاص عن بعضهم البعض تجعل من درجة الثقة بالنفس والحماسة تختلف باختلاف الأشخاص والمواقف. وقصد قياس درجة الثقة بالنفس والحماسة عند أفراد العينة قمنا بطرح أربعة أسئلة تعبر عن مؤشرات الثقة بالنفس والحماسة، وقمنا بمقارنة هذه القيم وفق التقييم الذي وضعه أفراد العينة لنشاط مقاولاتهم. فبعد القيام بالعمليات الاحصائية المناسبة تحصلنا على نتائج تظهر الاختلاف الموجود في درجات هذه السمة بين المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولين الذين هم في وضعية فشل. فلقد بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه من طرف المقاولين الذين يعتبرون في وضعية نجاح على متوسط حسابي يساوي $\bar{X} = 11,93$ ، وبلغ الانحراف المعياري لنفس الأفراد $sd=2,03$ ، في حين بلغ المتوسط الحسابي المتحصل عليه من قبل المقاولين الذين يعتبرون في وضعية فشل على متوسط حسابي يساوي $\bar{X} = 9,18$ وبلغ الانحراف المعياري $sd= 2,52$ نلاحظ من خلال هذه النتائج الفرق الموجود بين المقاولين الناجحين والذين هم في وضعية فشل من حيث سمة الثقة بالنفس والحماسة، فالمقاولون الذين هم في وضعية نجاح أكثر ثقة من أنفسهم وأكثر تسامحا مع المواقف الغامضة مقارنة بالمقاولين الذين يعتبرون في وضعية فشل. وهذا ما تؤكد عليه نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين من خلال فحص الفروق الموجودة بين الفئتين، حيث بلغت قيمة $t = 3,57$. وهي ذات دلالة إحصائية عند

مستوى 0,00. فالثقة بالنفس خاصية أساسية من المفروض أن يتصف بها المقاولون وذلك مع احتمال الخطأ بقدر ب 01%، فالمقاولون الناجحون يتمتعون بقدر كبير من الثقة بالنفس وهم متحمسين جدا لبلوغ أهدافهم مستقبلا، كما أن هذه الثقة التي يتمتعون بها جعلت منهم أكثر قدرة على التعامل بالشكل الصحيح مع مختلف المواقف حيث جعلتهم أكثر حماسا وأكثر إصرارا على تحقيق النجاح، كما أنهم متحمسين لخوض تجارب جديدة في ميدان المقاولاتية، خاصة بالنسبة للمقاولين الذين يفكرون في الاستثمار في قطاعات أخرى، فلولا الثقة الكبيرة في نفوسهم وتحمسهم لاستغلال فرص جديدة للاستثمار لما فكروا بذلك. ويعود ذلك إلى أنهم تمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية من قبل، ذلك ما ترك فيهم انطباعا جيدا عن آدائهم، وجعلهم أكثر ثقة بأنفسهم. أما المقاولون الذين هم في وضعية فشل فنلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي تدل على انخفاض درجة الثقة بالنفس لديهم. فهؤلاء المقاولون ليسوا على حماسة كبيرة لتحدي الصعوبات بفعل نقص الثقة بأنفسهم وعلى قدرتهم على تجاوز تلك الصعوبات، فالثقة بالنفس تبعث الأمل في نفوس هؤلاء المقاولون، غير أن وجود هذه الثقة بشكل ضعيف سيؤثر حتما على سلوكهم وقد يجعلهم يفكرون في استحالة تجاوز تلك المرحلة مما قد يفقدتهم الثقة في أنفسهم، ويفقدتهم الحماسة اللازمة لمواصلة العمل، فتراجع ثقتهم بأنفسهم دفعهم إلى التفكير بطريقة يتخلصون بها من المشكلات التي يتعرضون لها، ومقابل ذلك فهم يفكرون في حلول أخرى لمستقبلهم المهني، كالبحث عن العمل لدى الهيئات التابعة للقطاع العام، أو حتى العمل لدى المؤسسات الخاصة التي حققت نتائج جيدة في سوق الشغل.

بناءً على النتائج المتحصل عليها والتي تظهر تميز المقاولون الناجحون بثقة كبيرة في النفس وبالحماسة للعمل، وبناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال اختبارات لدراسة الفروق الموجودة في درجة الثقة بالنفس والحماسة لدى المقاولين، فإن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها الثقة بالنفس والحماسة خاصية يميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجد درجة الثقة بالنفس والحماسة أكبر لدى المقاولين الناجحين مقارنة بالمقاولون الذين هم في وضعية فشل، قد تحققت، فكلما كان للمقاول ثقة أكبر في النفس كلما كان متحمساً لتحقيق نتائج جيدة في الميدان بغض النظر عن الصعوبات التي قد تواجهه خلال ذلك. أما إذا كانت ثقة المقاول في نفسه ضعيفة فسرعان ما يتأثر بالصعوبات التي تصادفه في العمل، مما يرفع من احتمال تعرضه للفشل.

2-2-3 بعد التسامح والاجتهاد:

ورد بعد التسامح مع المواقف الغامضة كخاصية جوهرية يمتاز بها المقاولون، وكان الهدف من قياس هذا البعد اعتماداً على قياس ستة مؤشرات تمت صياغتها في شكل بنود هو التأكد من إمكانية اعتبار هذا البعد ضمن الخصائص المحددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لهذا عملنا على مقارنة النتائج المتحصل عليها ما بين المقاولين الناجحين من غيرهم والذين ينتمون إلى عينة البحث. وبعد القيام بالعمليات الإحصائية تبين أن هناك فرق واضح في إجابات أفراد العينة. فبعد حساب المتوسط الحسابي لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح تحصلنا على النتائج التالية $\bar{X} = 17,14$ وبلغ الانحراف المعياري المتحصل عليه من طرف نفس الأفراد $sd = 2,50$ أما بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية فشل فقد بلغ المتوسط الحسابي

المتحصل عليه $\bar{X} = 16,18$ وبلغ الانحراف المعياري $sd=2,31$. نلاحظ أن هناك تقارب كبير في إجابات أفراد العينة وأن هناك تقارب في بعد التسامح والاجتهاد لدى المجموعتين، رغم أن هناك فرق يقارب نقطة واحدة في المتوسط الحسابي المتحصل عليه لصالح المقاولين الذين هم في وضعية نجاح، مقارنة مع غيرهم من المقاولين الذين هم في وضعية فشل حيث يوافق المقاولون في وضعية نجاح ما جاء في بنود هذه السمة مما يعني أنها تتطابق على سلوكهم اليومي، فهم أشخاص متسامحين حيال الموافق الغامضة مما يعرضهم أكثر للوقوع في أخطاء تنعكس سلبا على آدائهم وعلى سير العمل بمقاولاتهم. ويوافق ما جاء في بنود هذه السمة بنفس الشكل تقريبا المقاولون الذين هم في وضعية فشل. فبعد إجراء اختبار ت لدراسة الفروق لهاتين الفئتين تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ، حيث بلغت قيمت ت = 1,10 اما مستوى الدلالة فهو 0,27 وهذا يعني أنه لا توجد دلالة إحصائية، بمعنى أن هذه الخاصية واردة لدى جميع المقاولين ولا تؤثر بشكل كبير على النتائج النهائية للعمل، كما يعني ذلك أن اتصاف المقاول بهذه السمة لا يعني بالضرورة أنه قادر على تحقيق النجاح في نشاط المقاولاتية، وحتى وغن لم يتص بها فذلك لا يؤثر على نشاط مقاولته.

بالنظر إلى النتائج التي تم التوصل إليها من خلال حساب المتوسطات والانحراف المعياري لبعد التسامح لدى أفراد عينة البحث، وبناءا على النتائج المتحصل عليها من خلال المقارنات بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل، تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، مما يدل على عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها أن التسامح مع المواقف الغامضة خاصية يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية

نجاح، حيث نجدهم أكثر تسامحت مع المواقف الغامضة مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل.

2-2-4 بعد التصور والإبداع:

لا شك في أن فكرة إنشاء المقاولات كانت نتيجة لتصورات كانت قد انتابت أغلب أفراد العينة، غير أن المجال لا يسمح بتجسيد تلك الأفكار في الواقع، حينما يشتغل الفرد لدى هيئة معينة، أين تحدد له المهام التي يلتزم باتباعها بشكل يومي. لذلك فضل هؤلاء المقاولون تحويل أفكار وتصورات متعلقة بمستقبلهم المهني إلى مشاريع استثمارية يشعرون فيها بالحرية التي تمكنهم من ابتكار أفكار استثمارية لم تكن معروفة من قبل. لذلك يكتسي عامل التصور والإبداع أهمية كبيرة في ميدان المقاولاتية. وقصد التعرف درجة ورود هذه السمة لدى أفراد عينة الدراسة، قمنا بقياسها من خلال الاجابة على ستة أسئلة تعبر كل واحدة منها عن مؤشر لقدرة المقاول على التصور والابداع.

بعد تفريغ البيانات تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول السابق، حيث تظهر النتائج ان هناك فرق كبير في درجة المتوسط الحسابي المتحصل عليه حيث بلغ $\bar{X} = 18,72$ لدى المقاولين الذين هم في وضعية نجاح، وبلغ الانحراف المعياري المتحصل عليه من طرف نفس الأفراد $sd=2,63$. أما المقاولون الذين هم في وضعية فشل فقد بلغ المتوسط الحسابي الذي تحصلوا عليه $\bar{X} = 12,45$ وبلغ الانحراف المعياري لهؤلاء المقاولين $sd=3,85$. نلاحظ أن هناك فرق كبير يفوق ست (6) نقاط في المتوسط الحسابي المتحصل عليه لصالح المقاولين الذين هم في وضعية نجاح.

كما تبين نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المقولين الذين هم في وضعية نجاح، حيث بلغت قيمة $t = 5,89$ وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00 مما يدل على امتلاك المقالين الذين هم في وضعية نجاح على مؤهلات معرفية تمكنهم من تصور مختلف الحلول لمختلف المواقف والوضعية التي تصادفهم خلال ممارستهم لمهامهم في الميدان. كما يدل ذلك على أن هؤلاء المقاولون يملكون القدرة على ابتكار أمور جديدة سواء تعلق الأمر بالخدمات التي يقدمونها أو بكيفيات العمل... لذلك استطاعوا تحقيق نتائج إيجابية في الميدان وهم يفكرون في توسيع نشاطهم في نفس النشاط، أو في نشاطات أخرى وذلك مع احتمال الخطأ بقدر 01%. فالمقاولون الناجحون قادرين على تصور مسارات جديدة تمكنهم من تحقيق أهداف جديدة، كما أن نجاحهم في العمل يؤكد على قدرتهم على تصور حلول ناجعة لمختلف الصعوبات التي يواجهونها في الميدان. أما باقي أفراد العينة الذين هم في وضعية فشل فهذه النتائج تؤكد على أن هؤلاء الأفراد لا يتمتعون بقدر كافي من التصور والإبداع، لذلك وقعوا في العديد من الصعوبات. فهم غير قادرين على تصور طبيعة الصعوبات التي سيواجهونها ولم يعطوا لهذا الأمر الاهتمام الكافي عند شروعهم في إنشاء مقاولاتهم، لذلك سرعان ما وجدوا انفسهم يصارعون من أجل البقاء ومن أجل تقادي الفشل. بناء على النتائج، نستنتج أن هناك فارق في القدرة على التصور والإبداع بين المقولين الموجودين في وضعية نجاح والذين هم في وضعية فشل مثلما يؤكد على ذلك كذلك اختبار ت الذي يؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00 ، فكلما اتصف المقاولون بقدر كبير على التصور والإبداع كلما ساهم ذلك في تحقيق نتائج إيجابية في الميدان، وكلما كان مستوى

التصور والإبداع ضعيفا كلما مهد ذلك لمواجهة الصعوبات لينتهي الأمر بالفشل، وبذلك تكون الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها القدرة على التصور والإبداع خاصية يتميز بها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح، حيث نجدهم أكثر قدرة على التصور والابداع مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل قد تحققت.

بناء على تحقق ثلاثة فرضيات جزئية من أصل أربعة فرضيات والتي تضمنت أبعاد نفسية ومعرفية تتمثل في المثابرة والعزيمة، والثقة بالنفس والقدرة على التصور والإبداع، فإن الفرضية الثانية التي مفادها أن نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتحدد بمدى تميزهم بالقدرات النفسية والمعرفية، حيث نجد المقاولون الذين هم في وضعية نجاح يتمتعون بمستويات عالية فيما يخص هذه الخصائص النفسية والمعرفية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل، حيث نجد المقاولون الذين هم في وضعية نجاح يتمتعون بمستويات عالية فيما يخص هذه الخصائص النفسية والمعرفية مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل قد تحققت. فكل نشاط يحتاج إلى توفر كفاءات وقدرات في الشخص الذي يمتن ذلك العمل، فالقدرات النفسية والمعرفية التي يتميز بها المقاول هي التي توفر فرص تحقيق نتائج إيجابية للنشاط الاقتصادي الذي يمارسه في الميدان. فالمثابرة في العمل والعزيمة الكبيرة والثقة بالنفس وقدرته على التصور والابداع وتقننه لمختلف الأمور وكذا قدرته على التعامل مع الضغط الذي تفرضه طبيعة المهام التي يقوم بها، كلها خصائص من شأنها أن تلعب دورا أساسيا في تحديد النتائج التي قد يحققها المقاول في الميدان. فكلما

توفرت هذه القدرات بالقدر المطلوب لدى المقاول كلما كانت فرص تحقيق نتائج إيجابية أمراً وارداً، وكلما تراجعت مستويات هذه القدرات لدى المقاول، كلما أسفر عن ذلك فشل المقاول وأدى ذلك إلى انسحابه من ميدان المقاولة بشكل مؤقت أو دائم. ويمكن إدراج النتائج المتوصل إليها إلى ما توصل إليه ("لين" "Lynn, 1969"، "بروكوس" "Brockaus, 1983"، "جارتنر" "Gartner, 1993") اللذين اهتموا بدراسة الخصائص النفسية للمقاولين حيث حددوا بعض الخصائص نذكر منها: الثقة بالنفس والشعور بروح المسؤولية والاستقلالية والتمتع بالقدرة على الابتكار والتفاوض... فالقدرات التي يتميز بها المقاول تمكنه من أحداث التغيير، لذلك يكون المقاول متريثاً في انتظار الفرص المناسبة، التي هي موجودة أصلاً في سوق العمل، فالأمر يستلزم على المقاول أن يكون يقظاً حتى يكتشف الفرص المناسبة ليباشر في استغلالها. وعليه يصبح المقاول بمثابة الاقتصادي الذي يستغل جهل الآخرين بالفرص السانحة، وبالتالي عليه أن يستحضر اليقظة المقاولة (Vigilance entrepreneuriale) والتي هي القدرة على الحصول على المعلومات بشكل تلقائي (Boutillier et Uzunidis, p 39).

وبآتي تحقق الفرضيات السابقة من خلال النتائج المتوصل إليها مؤكدة لنتائج العديد من الدراسات في علم النفس المقاولة التي ركزت على عاملين أساسيين يتمثلان في دراسة سمات الشخصية والدافعية لدى المقاولين قصد تحليل وتفسير أسباب النجاح حيث حددت بعض الخصائص كالحاجة للنجاح وروح المبادرة والمخاطرة وتحديد الأهداف والثقة بالنفس والحاجة للاستقلالية والتحرر والدافعية وقوة الالتزام. بعد ذلك توجهت الدراسات بالاهتمام بسلوك ونشاط المقاولين (ماذا يفعلون وكيف يفعلون) فاهتم الباحثون بتصنيف كفاءات المقاولين (Herron et Robinson, 1993) وكان

الهدف من هذه الدراسات تنمية الكفاءات وتلقينها قصد الرفع من عدد المقاولين وتحسين أدائهم. ومن خلال الاطلاع على مختلف الدراسات حول الموضوع يمكن استخلاص الكفاءات التي يجب أن تتوفر عند المقاول وهي كما يلي: الاستقلالية وحب الاطلاع وروح الابتكار والالتزام وإتمام العمل وروح المبادرة وروح المخاطرة واتخاذ القرارات والاقتناع ببذل الجهد وتقبل الفشل والقدرة على النهوض بعد الفشل والتمتع بروح العمل الجماعي وكذا الثقة بالنفس إضافة إلى القدرة على التسيير. وتجدر الإشارة إلى أن للتكوين على المقاولة دور كبير في توجيه الشباب نحو المقاولة لأن المقاولة أمر مكتسب ولا تلد مع ميلاد الشخص. (Gomez_Breyse, Jaouen, 2012)

2-3- مقارنة نتائج محور الاتجاهات بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل:

سنقوم فيما يلي بمقارنة النتائج الاحصائية المتحصل عليها فيما يخص المحور الثالث لمقياس بروفيل المقاول، والمتعلق بالاتجاهات نحو الحظ والاتجاه نحو العمل والزمن. وتشمل هذه المقارنة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالمحور ككل، وكذا مقارنة نتائج الخاصة بكل بعد على حدى، اعتمادا على اختيارات لعينتين مستقلتين. ولقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يمثل نتائج محور الاتجاهات للمقاولين للموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل.

مستوى الدلالة	إختبار t	الموجودين في وضعية فشل		الموجودين في وضعية نجاح		البعد ومحاوره	
		Sd	$\overline{X}$	Sd	$\overline{X}$		
0,03	2,22	1,86	14,91	2,94	17,03	الاتجاه نحو الحظ	الاتجاهات
0,00	4,08	2,83	11,36	2,88	15,52	الاتجاه نحو العمل والزمن	
<u>0,00</u>	<u>4,39</u>	2,68	26,27	4,41	32,55	نتائج البعد ككل	

نلاحظ في الجدول أن النتائج المتحصل عليها مختلفة مقارنة بالمتوسط الحسابي المتحصل عليه من طرف المقاولين الذين هم في وضعية نجاح والمقاولون الذين هم في وضعية فشل. فبالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح والذين يعتبرون أن كل الأمور تسير على ما يرام على مستوى مقاولاتهم وأنهم تمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية في الميدان ويسعون لتوسيع دائرة نشاطهم أو الاستثمار في قطاعات أخرى فقد تحصلوا على متوسط حسابي قدر ب $\bar{X} = 32,55$ ، أما الانحراف المعياري فقد بلغ $sd=4,41$. وبالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية فشل فقد تحصلوا متوسط حسابي بلغ $\bar{X} = 26,27$ ، أي بفارق يقارب ست (6) نقاط كاملة لصالح الموجودين في وضعية فشل، في حين بلغ الانحراف المعياري $sd= 2,68$. نلاحظ هنا أيضا أنه يوجد تفاوت ملحوظ في القيم المتحصل عليها يقارب نقطتين مما يفسر وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين في وضعية نجاح والمقاولين في وضعية فشل، حيث تبين ذلك بعد حساب اختبارات أن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00 حيث بلغت قيمة $t = 4,39$. فهذه النتائج تبين أن هناك فارق في إجابات أفراد هاتين الفئتين بالنسبة للاتجاهات التي يحددها هذا المتغير والمتمثلة في الاتجاه نحو الحظ والاتجاه نحو العمل والزمن. وسنتطرق فيما يلي إلى تحليل نتائج الاتجاهات التي تضمنها هذا البعد.

2-3-1 الاتجاه نحو الحظ لدى المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل:

بالنسبة للاتجاه نحو عامل الحظ، فلقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي المتحصل عليه من طرف المقاولين الذين هم وضعية نجاح $\bar{X} = 17,03$ في حين بلغ الانحراف المعياري المتحصل عليه $sd = 2,94$ ، أما المتوسط الحسابي الذي تحصل عليه المقاولون الذين هم في وضعية فشل فقد بلغ $\bar{X} = 14,91$ ، في حين بلغ الانحراف المعياري لدى المقاولين الذين هم في وضعية فشل $sd = 1,86$ مما يعني أن النتائج المتحصل عليها من طرف هؤلاء المقاولين أقل تشتتاً حول المتوسط الحسابي من تلك التي تحصل عليها المقاولون الذين هم في وضعية نجاح. أما اختبارات لدراسة الفروق فقد بينت النتائج أن $t = 2,22$ وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,03. مع احتمال الخطأ يقدر بـ 3%، أي أن اتجاهات المقاولين نحو عامل الحظ له دور كبير في تحديد النجاح من عدمه، فهم يرون أنه من الممكن تغيير مصيرهم فهم يرون أن مصيرهم يتوقف على ما يفكرون به وما يتصورون أنه مناسباً لهم في الحاضر والمستقبل، ويتوقف كذلك على درجة رضاهم بما هم عليه في الوقت الحاضر، وبدرجة طموحهم وإصرارهم ورغبتهم في تغيير الأمور الخاصة بهم من الناحية

المادية والنفسية والاجتماعية، لا سيم أن الظروف مشجعة جدا على تحسين الظروف بعدما اتاحت الآليات التي وضعتها الدولة لتمويل حاملي المشاريع الاستثمارية في جميع القطاعات ولكافة الطاقات الشبابية عبر التراب الوطني. وبما أن الدولة وضعت الأطر التنظيمية المشجعة على إحداث تغيير إستراتيجي للاقتصاد الوطني اعتمادا على الاستثمار في العنصر البشري فإن ذلك فتح آفاقا واعدة لإحداث تغيير في مصير كم معتبر من المقاولين الذين تمكنوا من تحقيق النجاح في ميدان المقاولاتية بعدما كان الكثير منهم يعانون من البطالة، واشتغال آخرين كموظفين في القطاع العام أو الخاص أين كانت المهام التي يمارسونها محددة بأمور تنظيمية وقانونية مما حدد من حرية استغلالهم لقدراتهم، إضافة إلى تقاضيهم لرواتب محدودة كثيرا ما لا تكون كافية لسد حاجياتهم المختلفة. فمقارنة هؤلاء المقاولين للحالة التي كانوا عليها قبل إنشاء مقاولاتهم وبعدها، وما كانت عليه تلك المقاولات في بداية النشاط وما أصبحت عليه حاليا أثبت لهم بشكل قطعي إمكانية التأثير على مصيرهم وعلى قدرتهم على إحداث تغيير إيجابي على ما يحدث لهم بفضل إدراك هؤلاء المقاولين لقدرتهم الذاتية على مراقبة ما يحدث من حولهم، وإحساسهم بقدرتهم على التحكم في سير الأمور لصالحهم من خلال إصدار التصرف والسلوك المناسب لذلك، ولقد بينت العديد من الدراسات أن المقاولين الذين لديهم قدرة داخلية للتحكم والرقابة تدفعهم للاستجابة وفق ما يفرضه الواقع بشكل أفضل من المقاولين الذين يملكون مركز تحكم خارجي والذي يعني أنهم أكثر تأثرا بمتغيرات المحيط. (Emil Michel Hernandez, 1999, p : 33). فلولا إقدام هؤلاء المقاولين على إنشاء المقاولات والسهر على إنجاز المشاريع بالجودة المطلوبة لما تمكنوا من تحقيق النجاح، ولقد رأينا سابقا سعي أغلب أفراد العينة إلى تحقيق أشياء يتم

الاعتراف بها علنا، واستعدادهم لتقديم أفضل ما عندهم من أجل تحقيق النجاح مع إصرارهم و عزمهم على ذلك. ولقد بينت النتائج التي ذكرناها سابقا دور القدرات النفسية والمعرفية في تحديد قدرة المقاول على النجاح. فرغبة هؤلاء المقاولين في إحداث تغيير والتأثير في مصيرهم، وبفضل القدرات التي يتمتعون بها، مكنتهم من تحقيق تغيير ملحوظ في مصيرهم بأن أصبحوا مقاولين ناجحين. غير أن المقاولين الذين هم في وضعية فشل يرون عكس ذلك، فهم يرون أنه من غير الممكن التأثير على مصيرهم، فلا يمكن تصور نجاح جميع المقاولين مهما بلغ ذكاءهم ومهما بلغت طموحاتهم، لكن الواقع يفرض نفسه، ذلك أن العديد من المقاولين الذين استفادوا من دعم الدولة بحصولهم على التجهيزات الضرورية للعمل، أو بحصولهم على مساعدات مالية معتبرة قصد تفعيل النشاط الذي يمارسونه، غير أن ذلك لم يجدي نفعا، فالعدي منهم لم يتمكنوا من تحقيق تقدم ملحوظ في عملهم وفي نشاطهم، بل أصبح العيديد يواجهون العديد من الصعوبات إلى درجة بلوغ البعض منهم درجة الإفلاس، ناهيك عن الحالة النفسية والاجتماعية والصحية التي يمرون بها. كما يتميز المقاولون الذين هم في وضعية نجاح باعتمادهم على سلوك المخاطرة بشكل مدروس، فرغم أن ميدان المقاولاتية مرتبط بدرجة كبيرة بسلوك المخاطرة غير أن هؤلاء المقاولون يقومون بدراسة مختلف المواقف التي تستدعي اتخاذ قرارات من مختلف الجوانب قبل الاقبال على أي تصرف يحتوي على قدر كبير من المخاطرة، والذي يعني عدم التأكد بشكل كامل من نتائج ذلك التصرف. فهؤلاء المقاولون يقدرون أحسن تقدير المكاسب التي حققوها وإن تمثلت في تمكنهم من إنشاء المؤسسة، لأن ليس من السهل إنشاء مؤسسة وليس من السهل الحفاظ عليها وعلى مكانها في السوق. لذلك يترى هؤلاء المقاولون

قبل إقبالهم على تصرف قد يشكل خطراً على مؤسستهم، كما أنهم يدركون جيداً معنى المخاطرة والنتائج التي قد ترتب عن ذلك، وبالمقابل يتخذ هؤلاء المقاولون كل الاحتياطات اللازمة لتفادي كل ما من شأنه أن يجعلهم يندمون على تصرف قاموا به خاصة بالنسبة للمقاولين الجدد الذين لا يتوفرون على الخبرة اللازمة، حيث يعملون على جمع أكبر قدر من المعلومات قبل المخاطرة وقد يصل بهم الأمر إلى استشارة ذوى الخبرة في الميدان أو الخبراء قصد التقليل من احتمال الخطأ. فإذا كان المقاول غير قادر على تحليل المعلومات المتوفرة بطريقة سليمة سيؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة في بعض الأحيان. لذلك يأخذ العيادي من هؤلاء المقاولين متسعاً من الوقت لدراسة وتحليل المعطيات مع البحث عن الحلول والبدائل المناسبة لمختلف الحالات ويفكرون كذلك في النتائج التي يصلون إليها عقب قيامهم بسلوك المخاطرة ويفكرون مسبقاً بالكيفيات التي سيتعاملون بها مع مختلف المواقف لذلك يعرف (Gasson) المقاول على أنه أخصائي في اتخاذ قرارات مدروسة وذات علاقة بالموارد النادرة. (Jarniou, 2013, p. 39). أما باقي أفراد العينة والذين يمثلون نسبة 25% فإنهم لا يوافقون على فكرة أنهم يحاولون دائماً التمعن في الأمور قبل المخاطرة، إنما يتصرفون وفق ما يفرضه الواقع ووفق المعلومات التي يملكونها دون تضییع للوقت والجهد، فإذا كانت النتائج إيجابية فذلك هو المطلوب وإذا كانت النتائج السلبية فسيتم البحث عن حل مناسب لتدارك الأمر. فهؤلاء المقاولون يعتمدون على عامل الحظ في تحقيق نتائج إيجابية في الميدان ولا يكلفون أنفسهم عناء التفكير في أفضل الحلول، وتجدر الإشارة إلى أن هناك من المقاولين الناجحين في الميدان والذين يعتمدون على هذه الطريقة في العمل ويعتمدون على سلوك المخاطرة بشكل كبير ويعود ذلك إلى طبيعة مهمتهم حيث

يحوم سلوك المقاولاتية حول درجة قبول المخاطرة (Fayolle, Filion, 2006, p :13) وإلى خبرتهم الطويلة في العمل وبالتالي لهم الدراية بخبايا الأمور مقارنة مع المقاولين الجدد، إضافة إلى ثقتهم الكبيرة في أنفسهم ولعدم تأثرهم بنتائج سلوك المخاطرة الذي يقومون به. لذلك يرى (Bostjan,2003) أنه لا توجد حدود معينة لسلوك المخاطرة _سواء للأفراد أو المؤسسات - فكلما كانت المخاطرة أقل يكون الفرد عبارة عن عامل، وكلما زادت درجتها يصبح مقاولاً. (بلال خلف السكارنة، 2007، ص 66) معنى ذلك أن سلوك المخاطرة شرط أساسي لممارسة نشاط المقاولاتية، غير أن التمعن في الأمور قبل إنجازها لا يعني التأكد التام من نتائج النشاط الذي ينجزه المقاول. فكثيراً ما تعرض العيديد من المقاولين لتحقيق نتائج سلبية خلال مشوارهم المهني جراء تصرفات خاطئة قاموا بها، إلا أن سلوك المخاطرة أصبح جزء أساسي في مهنتهم كمقاولين، ويؤدي هذا السلوك إلى تحقيق نتائج إيجابية حين يكون مسبقاً بتفكير وتمعن للمعطيات الواردة وللنتائج المحتملة مع ضرورة التفكير في التدابير المناسبة في حالة الاخفاق في تحقيق المراد.

نستنتج من خلال ما حصلنا عليه من نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختيبار الفروق أن هناك فرق واضح في إجابات أفراد العينة، حيث بينت النتائج اعتماد المقاولين الذين يواجهون صعوبات في الميدان على عامل الحظ بشكل مفرط مقارنة بالمقاولين الذين تمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية اعتماداً على سهرهم الدائم وأخذهم بالأسباب الكفيلة بتحقيق النجاح. فكلما كان اعتماد المقاول على عامل الحظ فقط لبلوغ أهدافه كلما أدى ذلك إلى التقصير والتهاون في العمل مما يعرضه للفشل، وكلما كان اعتماد المقاول على عامل الحظ ضئيلاً كلما أدى به إلى الأخذ بالأسباب

المؤدية إلى تحقيق النجاح. وبناءا على كل ما النتائج المتحصل عليها والتحليل المقدم نستنتج أن الفرضية الجزئية الأولى التابعة للفرضية الثالثة والتي مفادها أن الاتجاهات نحو عامل الحظ محدد لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة قد تحققت.

2-3-2 الاتجاه العمل ونحو عامل الزمن لدى المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل:

تشير النتائج المتحصل عليها إلى وجود فارق بين القيم الإحصائية المتحصل عليها، بين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، فبالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح فقد تحصل أفرادها على متوسط حسابي يساوي $\bar{X} = 15,52$ ، أما الانحراف المعياري فقد بلغ $sd=2,88$. أما بالنسبة للمقاولين الذين هم في وضعية فشل فقد تحصلوا على متوسط حسابي بلغ $\bar{X} = 11,36$ ، في حين بلغ الانحراف المعياري لدى نفس الأفراد $sd= 2,83$. نلاحظ من خلال هذه النتائج أن هناك فرق واضح بين المتوسطات المتحصل عليها لصالح المقاولين الذين حققوا نتائج إيجابية في الميدان، وبذلك على اهتمام أفراد هذه الفئة بإتمام العمل في الوقت المحدد، فهم يعملون ما بوسعهم لاستغلال الوقت الذي بحوزتهم حتى لا يتراكم عليهم العمل فيصبح أكثر مشاقة ويكون احتمال وقوعهم في الخطأ أمرا واردا. لذلك يبذلون قصارى جهدهم لتحقيق النجاح في المستقبل كما أن هؤلاء المقاولين أكثرهم تمسكا بإتمام العمل وأكثرهم استغلال للوقت، فهم يدركون جيدا أن النجاح لا يتأتى إلا بالعمل الجاد والمستمر بغض النظر عن صعوبته. أما المقاولون الذين هم في وضعية فشل والذين يواجهون العديد من الصعوبات فهم متماطلون في العمل وغير مهتمين بإنجاز مهامهم بالشكل

المناسب وفي الوقت المحدد لذلك، والنتائج المتحصل عليها تعكس مدى اهتمام هؤلاء المقاولين بالعمل الجاد ويعطي لنا اتجاه هؤلاء نحو عامل الوقت، فهم لا يقدرّون قيمة الوقت تقديراً سليماً، إنما يضيعون الوقت بعدما استسلموا للصعوبات التي واجهوها في الميدان معتقدين أن عدم الاجتهاد في العمل واستغلال الوقت للعمل غير مفيد وليس في صالحهم. وما يدعم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولين الموجودين في وضعية نجاح والمقاولين الموجودين في وضعية فشل فيما يخص الاتجاه نحو العمل والوقت هي النتائج التي حصلنا عليها من خلال اختبارات لدراسة الفروق بين عينتين مستقلتين، حيث بلغت قيمة $t = 4,08$ وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,00. معنى ذلك أن كلما كان المقاول كثير الاهتمام بالعمل وغير مضيع للوقت كلما ساعد ذلك على تحقيق تقدم في العمل، وكلما تهاون في إنجاز المهام الموكلة إليه كلما أدى ذلك إلى تراكم المشكلات. فالمقاولين الموجودين في وضعية نجاح أكثر اهتمام بالعمل من حيث جودته واستمراريته وهم أكثر تقديراً للوقت مقارنة بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل، وذلك مع احتمال الخطأ يقدر ب 01%.

بناءً على النتائج المتحصل عليها والتي تشير إلى تباين درجات القيم الإحصائية التي تم حسابها، والتي تؤكد أن هناك فرق واضح في اتجاهات أفراد العينة نحو العمل والزمن وبناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال اختبارات تبين الاهتمام البالغ الذي يوليه المقاولون الذين هم في وضعية نجاح للعمل مقارنة مع غيرهم، فإن ذلك يعني أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها أن الاتجاه نحو العمل والزمن صفة محددة لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة قد تحققت. فكلما كان الاهتمام بإتقان العمل والتزام المقاول بإنجازه في وقته المحدد، كلما ساعد ذلك على التقدم في

وتيرة العمل مما يفتح المجال لتحقيق نتائج إيجابية مع مرور الوقت. أما إذا كان المقاول متماطلا في عمله ومضيعا للوقت، كلما مهد ذلك للفشل.

وعلي إثر تحقق الفرضيتين الجزئيتين، فإن ذلك يعني أن الفرضية الثالثة التي مفادها أن الإتجاه نحو عامل الحظ والاتجاه نحو العمل والزمن محدد لنجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة قد تحققت. وتؤكد هذه النتائج ما توصل إليها (H. Bellihi et autres) حيث بينت النتائج التي توصلوا إليها إلى أن الاتجاهات هي إحدى المتغيرات المحددة لنجاح المقاول من عدمه.

3- مقارنات بين المقاولين حسب الخبرة المهنية قبل وبعد إنشاء المقاوله ووفق حالة المقاوله:

نقوم فيما يلي بتصنيف المقاولين وفق خبرتهم المهنية قبل وبعد إنشاء المقاوله ووفق حالة مقاولاتهم من حيث النجاح أو الفشل.

3-1- الخبرة المهنية قبل المقاوله:

سنقوم فيما يلي بإجراء مقارنة بين المقاولين الذين هم في وضعية نجاح بالمقاولين الذين هم في وضعية فشل وهذا وفق خبرتهم المهنية قبل إنشاء المقاوله، وبعد تفريغ البيانات حصلنا على ما يلي:

الجدول رقم (26) يمثل مقارنة أفراد العينة حسب الخبرة المهنية قبل المقاوله وحسب وضعية المقاوله

المجموع		في وضعية فشل		في وضعية نجاح		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
100	28	28,57	8	71,42	20	أقل أو يساوي 10 سنوات
100	12	25	3	75	9	أكبر من 10 سنوات

نلاحظ في الجدول أن نسبة 75% من المقاولين في وضعية نجاح لهم خبرة في العمل قبل إنشاء المقاول أكبر من عشر (10) سنوات إلى جانب نسبة 71,42 % من المقاولين في وضعية نجاح تقل أو تساوي خبرتهم في العمل قبل إنشاء المقاول عن عشر سنوات، وبالمقابل نلاحظ أن نسبة 28,57% من المقاولين الذين هم في وضعية فشل تقل أو تساوي خبرتهم في العمل قبل إنشاء المقاول عن عشر سنوات، مقابل نسبة 25% من المقاولين الذين هم في وضعية فشل لهم خبرة تفوق عشر سنوات في العمل قبل إنشاء مقاولاتهم. وبالتالي يصبح عامل الخبرة المهنية محدد هو الآخر في نجاح المقاول من عدمه. فكلما كان للمقاول خبرة طويلة في الميدان كلما ساعده ذلك على إنجاز مؤسسة يشرف على تسييرها بنفسه، وساعده ذلك على تحقيق النجاح. وهذا يوافق ما توصل إليه العديد من الباحثين في ميدان المقاولاتية الذين يعتبرون أن الرغبة في المقاولاتية هو تعبير عن إرادة شخصية (Bruyat, 1993 ; Tounès, 2003). وحسب (Bird, 1992) فإن للمقاول رغبة شخصية في توجيه تجربته نحو هدف يتمثل في إنشاء مؤسسة (Tounès, 2006, p : 58)، أما (Bruyat, 1993) فإنه يرى أن الفرص الحقيقية للاستثمار عادة ما يتوصل إليها نتيجة للعمل المستند إلى خبرة مهنية طويلة، لذلك يكون احتمال إنشاء مؤسسة مرتفعا حين يبلغ الشخص مستوى جيد من النضج المهني (Maturité professionnelle)، لأن ذلك عامل أساسي للنجاح. (Tounès, 2003، بتصرف). فلكي يضمن المقاول أكبر احتمال لتحقيق النجاح مستقبلا، فمن الأحسن أن يبدأ العمل كموظف أولا لتعلم المهنة ولاكتساب الخبرة من خلال الاشتغال في هيئة معينة. فهناك العديد من المتطلبات التي ينبغي توفرها قبل الشروع في إنجاز مقولة، فبالإضافة إلى الخبرة الميدانية في

العمل وما يتطلبه ذلك من مستوى في الكفاءة فهناك متطلبات أخرى تساعد على تحقيق النجاح كضرورة الانتماء لاحدى الشبكات التي تساعد على توفير المعلومات وتقديم الدعم المعنوي والمعلوماتي للمقاول، وكذا توفير المناخ المناسب للتعرف على الفرص المناسبة للاستثمار. (Jarniou, 2013, p.40) واكتساب خبرة مهنية في مهنة ما عامل أساسي في النجاح، لأن اكتساب خبرة مهنية يمكن المقاول من اكتساب الثقة بسهولة لدى الشركاء والأشخاص الذين يتعامل معهم سواء كانوا عمالا أو زبائن أو مسؤولي البنوك أو كما تكمن الخبرة المهنية من التقدم بسرعة وبثقة كبيرة. فمن الجيد ارتكاب الأخطاء عند الآخرين ومن ثمة تعلم الدروس من هذه الأخطاء وبالتالي عدم الوقوع في نفس الأخطاء في مؤسستك، فالنتائج بينت أن الذين نجحوا في مشاريعهم لديهم تجربة مهنية سابقة ويعرفون مسبقا مختلف المشكلات التي يمكن أن تواجههم ويعرفون جيدا من أين يحصلون على النصح. (Fayolle,2004, p :129)

3-2- الخبرة المهنية بعد المقابلة:

أما عن علاقة بين الخبرة المهنية بعد المقابلة بوضعية المقابلة من حيث النجاح أو الفشل فيمكن أن نلاحظ ذلك من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (27) يمثل مقارنة أفراد العينة حسب الخبرة المهنية بعد المقابلة وحسب وضعية المقابلة.

المجموع		في وضعية فشل		في وضعية نجاح		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
100	13	38,46	5	61,53	8	أقل أو يساوي 5 سنوات
100	27	22,22	6	77,77	21	أكبر من 5 سنوات

نلاحظ في الجدول أن نسبة 77,77% من المقاولين الذين هم في وضعينة نجاح لديهم خبرة مهنية في المقاوله تزيد عن خمس سنوات بداية من تاريخ إنشاء مقاولاتهم، فهؤلاء المقاولين تمكنوا من الاستمرار في النشاط المقاولاتي رغم الصعوبات التي واجهتهم طوال هذا المشوار، ولقد استطاعوا خلال هذه المدة من تحقيق العديد من النتائج التي يعتبرونها مرضية، ولا يزالون يعملون على تحقيق المزيد. وخلال هذه المدة تمكنوا من اكتساب الخبرة والدراية وتمكنوا من نسج علاقات مهنية مع مختلف المتعاملين الاقتصاديين، مما منحهم الثقة والارادة لتحقيق المزيد من النجاحات، فهناك من يفكر بتوسيع دائرة نشاطهم في قطاعات اخرى بعدما حققوا نتائج جيدة واكتسبوا الخبرة الكافية كما ذكرنا سابقا، وتمكنوا من تحديد فرص جديدة في قطاعات أخرى. هذه المكاسب تدفعهم في الولوج في عالم الأعمال من بابه الواسع بغض النظر عن الصعوبات التي من المحتمل أن تعترضهم. وبالمقابل نلاحظ في الجدول أن نسبة 22,22% من المقاولين لم يتمكنوا من الصمود رغم خبرتهم التي تزيد عن 5 سنوات، حيث يعتبرون في وضعينة فشل، فرغم الخبرة التي اكتسبوها في الميدان والقدرات النفسية والمعرفية التي يتميزون بها، إلا أنهم يواجهون صعوبات تشكل خطرا على مستقبل مقاولاتهم، بل أن هناك من يفكر في التوقف نهائيا من متابعة العمل بسبب تراكم المشكلات واحتدام المنافسة ونقص اليد العاملة بالنسبة لبعض القطاعات. مما يؤثر بشكل مباشر على معنويات المقاولين.

أما بالنسبة للمقاوليين الذين تقل أو تساوي خبرتهم 5 خمس سنوات ابتداء من تاريخ إنشاء المقاوله، فقد بينت النتائج أن نسبة 61,53% منهم في وضعينة نجاح مقابل 38,46% في وضعينة

فشل. نلاحظ أن ملامح النجاح أو الفشل في مشروع المقابلة تظهر خلال السنوات الأولى من النشاط، رغم أن هؤلاء المقاتلون ينشطون في نفس الظروف إلا أن للخصائص النفسية والمعرفية التي يتمتعون بها دور بارز في تحديد مخرجات النشاط المقاتلاتي الذي يمارسونه، فالأمر يعتمد بشكل أساسي على حسن التصرف في مختلف المواقف واستخلاص العبر والدروس حتى تصبح خبرات تشكل الإطار المرجعي للمقاتل. ذلك ما يحتاج إليه لاحقاً للتعامل مع مختلف المواقف والحالات. فمع مرور الوقت ومع تعدد المواقف يكتسب المقاتل الكثير من الخبرات التي تثري إطاره المرجعي.

4 - مناقشة النتائج :

استهدفت هذه الدراسة الكشف عن المحددات النفسية والمعرفية والخصائص الشخصية التي تؤثر على نشاط مقاولي المؤسسات الصغيرة، حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة من المقاولين الذين ينشطون على مستوى ولاية بجاية. ولقد أفضت هذه الدراسة إلى عدة نتائج جأت كلها مؤكدة لكل الفرضيات التي طرحناها للفحص. فالنتائج أكدت أن المقاولين هم في وضعية نجاح حيث أنهم تمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية في الميدان، وأنهم يسعون لمتابعة النشاط في نفس القطاع، وكذا المقاولين الذين يفكرون في توسيع دائرة نشاطهم ليشمل قطاعات أخرى بعدما تمكنوا من تحقيق العديد من النجاحات، أنهم يتمتعون بقوة كبيرة على التأثير على المحيط الذي يشتغلون به قصد تحقيق الأهداف التي وضعوها نصب أعينهم. فهم على استعداد دائم لتقديم التضحيات في سبيل تحقيق نتائج جيدة في الميدان، خاصة أنهم يعتبرون المقاولات التي أنشؤوها أنها فرصة ثمينة تمكنهم من تجسيد أفكارهم الابداعية بكل حرية، وتحررهم من القيود التي يفرضها القانون من حيث الصلاحيات المتعلقة بكل منصب عمل حين يشتغل الفرد لدى الهيئات الرسمية. فهؤلاء المقاولون يعملون ما بوسعهم ويقدمون أفضل ما عندهم لبلوغ مستويات عالية من الأداء والتميز في النشاط الذي يمارسونه، بغض النظر عن صعوبة المهام التي ينجزونها. فهم يفرضون أنفسهم من خلال سهرهم على إتمام العمل مع مراعات جودة العمل والإنتاج، وهو الشيء يمكنهم من تحقيق الذات ووافق ذلك النتائج التي توصل إليها (McClelland, 1961,1965,1969)، فالنتائج التي توصل إليها هذا الباحث تؤكد أن حاجة المقاولين لتحقيق الذات والتميز (besoin d'accomplissement) مرتفعة ويفضلون تحمل

المسؤولية وتقديم الحلول المناسبة لمختلف المشكلات، كما يميلون للمخاطرة في إطار قدراتهم وبيحثون عن البدائل المناسبة لمختلف الأمور. (Hernandez, 1999). لذلك يواصل هؤلاء المقاولون العمل بكل عزم ومثابرة ويعملون على التحكم بزمam الأمور من خلال ميلهم الكبير للأشراف على الآخرين في العمل، مما يسمح لهم باتخاذ القرارات التي يرونها مناسبة للمواقف المختلفة لسير العمل، ومن أجل اتخاذ القرارات الصحيحة يعتمد هؤلاء المقاولون إلى مراقبة كل ما يحدث على مستوى مقاولاتهم وفي المحيط الذي ينشطون به، حتى تكون جميع تصرفاتهم منسقة ومتماشية مع المعطيات الواردة. بهذه الكيفية يستطيع هؤلاء المقاولون من توجيه نشاط مقاولاتهم بشكل يمكنهم من تحقيق أفضل النتائج مقارنة مع غيرهم من المقاولين، فهم يشتغلون في محيط يميزه التنافس المحتدم، وبالتالي من الواجب اتخاذ كل التدابير والإجراءات الكفيلة برفع القدرة التنافسية للمقولة حتى تحافظ على المكاسب المحققة وتحافظ على حصتها من السوق. فهذه الظروف التي تتميز بالتنافس بين المتعاملين الاقتصاديين كثيرا ما يؤثر سلبا على المقاولات الضعيفة من خلال تقلص إيراداتها وفقدان حصتها في السوق مما يؤدي بها إلى الزوال إن لم تتخذ القرارات المناسبة في الاوقات المناسبة. وبما أن المقاول هو المسؤول الوحيد عن مصير هذه المقولة فعليه أن يحسن التصرف، ويمضي وفق خطة تضمن الاستمرارية لمقاولته وتضمن له الحفاظ على منصبه كمقاول. ومن أجل ذلك يعمل المقاولون ما بوسعهم لاستقطاب أحسن الكفاءات ويعملون على تحفيز العمال الذين يشتغلون لديهم بشكل يرفع من مستوى أداء مقاولاتهم وهذا ما ينطبق على أفراد العينة الذين تمكنوا من تحقيق تقدم ملحوظ في العمل. في حين عجز أفراد العينة الذين هم في وضعية فشل حيث انهم يواجهون العيدي من

الصعوبات ويفكرون في الوقف عن متابعة النشاط كمقاولين عن بلوغ هذا المستوى من الأداء، بفعل ضعف قدرتهم على التأثير وضعف قدرتهم كذلك على التحكم في زمام الأمور وعلى مراقبة ما يحدث داخلي وخارج مقاولاتهم، مع أن ذلك أمر ضروري لاتخاذ التدابير اللازمة في الوقت المحدد. ذلك ما عرضهم للعديد من الصعوبات جعلتهم يشعرون بالضغط والارتباك والقلق والإحباط وعدم الاطمئنان عن مصير مقاولاتهم، بعدما اكتشفوا أن ثمة فارق كبير بين ما هم قادرين على فعله وما يفرضه الواقع. ولقد سبق وأن أشرنا إلى المنافسة الذي يميز المحيط الذي يشتغل فيه هؤلاء المقاولين، والشئ الذي يميز هذا المحيط هو سعي المقاولين الناجحين وراء البحث عن أحسن الكفاءات بغض النظر عن الرواتب الذي قد يشترطونها. فالمنافسة لا تقتصر على البحث عن فرص الاستغلال وحسب، بل تتعدى إلى العنصر البشري حيث يدرك هؤلاء المقاولون جيدا أهمية امتلاك عمال أكفاء، فذلك يوفر لهم الوقت ويمكنهم من ضمان أداء العمل بشكل مميز، مما يقلل بشكل كبير من المتعب التي قد يسببه توظيف عمال غير أكفاء، من تأخر في أداء العمل وكذا نوعية العمل المنجز. بالإضافة إلى سعي هؤلاء المقاولين للاستفادة من الخبرة المهنية لهؤلاء العمال والاستفادة كذلك من شبكة العلاقات التي يملكونها. وبالمقابل يجد باقي المقاولين أنفسهم غير قادرين على توظيف كفاءات نظرا للتكاليف التي تنجم عن ذلك في الوقت الذي يعاني فيه أغلب المقاولين من صعوبات مالية.

كما أظهرت النتائج أن للمقاولين الذين هم في وضعية نجاح طموحات كبيرة، وقوة كبيرة على تحدي مختلف الصعوبات التي قد تعترضهم خلال متابعتهم لمسارهم المهني. فهم يدركون تمام الإدراك أن السعي وراء الأمور المميزة والأهداف الكبيرة تتخلله عقبات كبيرة تطلب صبرا طويلا وعملا

جاءا وشاقا من أجل بلوغها. لذلك يتميزون بقدر كبير من التحدي قصد تحقيق طموحات كبيرة، ولقد لاحظنا سعي العيدي من المقاولين إلى توسيع مجال نشاطهم ليشمل مجالات أخرى غير التي اعتادوا عليها في السابق، مما يعني أنهم وضعوا أهداف وراء ذلك، وهم على استعداد لمواجهة كل الصعوبات مهما كان نوعها. ثم أنهم يتمتعون حين يتحدون أنفسهم وحين يجدون أنفسهم أمام مواقف جديدة تتطلب العمل بجد، لذلك كثيرا ما يتخذون روح المبادرة بالعمل على إنجاز أمور يتم الاعتراف بها علنا وذلك على عكس الذين لم يوفقوا في تحقيق أهدافهم المسطرة. فهم غير قادرين على أخذ زمام المبادرة لفعل شيء خارج عن العمل المعتاد. وتجدر الإشارة إلى أن السعي وراء الاستقلالية المالية والاستقلالية في اتخاذ القرار والبحث عن الحرية هي من إحدى الدوافع التي يسعى من أجلها المقاولون. فكلما وفق المقاول في تحقيق النجاح كلما شعر باستقلالية أكبر وبحرية أكبر. نلاحظ من خلال ما سبق أن كلما كان للمقاولين دافعية كبيرة للإنجاز كلما أدى ذلك إلى تفوقهم في العمل، وكلما ضعفت دافعيتهم للعمل كلما أثر ذلك سلبا على النتائج التي يحققونها في الميدان.

كما بينت النتائج المتحصل عليها أن القدرات النفسية والمعرفية التي يتميز بها المقاول محددة هي الأخرى لنجاح أو فشل أفراد عينة الدراسة. فكلما كان للمقاول ثقة كبيرة في نفسه وكان واثقا من قدراته على تحقيق نتائج جيدة في الميدان كلما وفر ذلك من فرص تحقيق نتائج إيجابية للنشاط الاقتصادي الذي يمارسه في الميدان، فالمثابرة في العمل والعزيمة الكبيرة وقدرته على التصور والابداع وتفطنه لمختلف الأمور وكذا قدرته على التعامل مع الضغط الذي تفرضه طبيعة المهام التي يقوم بها، ويدل كذلك على فطنة ويقظة هؤلاء المقاولين وعلى قدرتهم على تصور الكيفيات التي

تمكنهم من تحويل الأمور التي يراها غيرهم على أنها مشاكل إلى فرص حقيقية للاستثمار تعود عليهم بالفائدة. وهذا يؤكد ما ذهب إليه (Kirzner, 1973) حيث يعتبر أن الفرص موجودة في الواقع، غير أن استغلالها يعتمد على قدرة المفاوض على اكتشافها. وبالتالي يكون هؤلاء المفاوضون قد تمكنوا بفضل ذكائهم وإدراكهم وتصورهم من ابتكار أفكار جديدة حولها إلى فرص سانحة للاستغلال، في حين يعجز الكثير من القيام بذلك، فهذه كلها متغيرات تلعب دوراً أساسياً في تحديد النتائج التي قد يحققها المفاوض في الميدان. فكلما توفرت هذه المتغيرات بالقدر المطلوب لدى المفاوض كلما كانت فرص تحقيق نتائج إيجابية أمراً وارداً، وكلما تراجعت مستويات هذه المتغيرات لدى المفاوض، كلما أسفر عن ذلك فشل المفاوض وأدى ذلك إلى انسحابه من ميدان المفاوضية بشكل مؤقت أو دائم. والنتائج التي توصلنا إليها تؤكد تميزاً بعض أفراد العينة ممن تمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية في الميدان والذين نجحوا في تحقيق أهدافهم ويفكرون في توسيع نشاطهم في نفس القطاع أو في قطاعات أخرى، فهؤلاء المفاوضون لهم القدرة على تصور العديد من الحلول البديلة لمختلف المسائل والمواقف التي تصادفهم في العمل، إضافة إلى قدرتهم على التعامل مع المواقف المعقدة بشكل يقلصون من آثار تلك المواقف عليهم وعلى مفاوضاتهم، كما أنهم قادرين على استجماع قواهم وبعث النشاط من جديد بعد الإخفاق. وهذا ما ليس بمقدور باقي المفاوضين القيام به، فالذين يواجهون صعوبات في الميدان يجدون صعوبة في استرجاع الثقة في أنفسهم والعودة بقوة إلى النشاط. غير أن المفروض أن لا يفقدوا الأمل وأن يأخذوا بعين الاعتبار احتمال تعرضهم للصعوبات وبالتالي من المفروض أن يتخذوا كل الإجراءات الاحترازية حيال مثل هذه المواقف. فعلى سبيل المثال عادة ما يقوم أصحاب رؤوس الأموال جزء لا

يتعدى ثلثي ما يملكون، وذلك احتساباً لكل ما قد يحول دون تحقيق أرباح. حينها يكونوا قد احتفظوا بجزء معتبر من المال لإعادة بعث النشاط من جديد. أما استثمار كل رؤوس الأموال يعتبر انتحاراً ومخاطرة كبيرة جداً قد تعرض صاحبها إلى الإفلاس إذا سارت الأمور عكس ما تم التخطيط له. لذلك من الواجب أن يتحلى المقاول بقدرة على التحمل والتحكم في الأعصاب، فذلك يساعد على الحفاظ على التركيز ومن ثمة التمكن من التصرف بشكل صحيح، وإلا أصيب المقاول بالتشوش وفقدان التركيز مما قد يؤدي إلى التهور والتصرف بشكل عشوائي. أما إذا كان المقاول قادر على توقع الأحداث فذلك سيساعده على وضع تصورات وحلول مسبقة قبل التعرض للمشكلات، وقد يساعد ذلك على اتخاذ المقاول للإجراءات الكفيلة بإبعاده عن مجال الخطر وعن كل ما قد يؤثر على نشاطه.

بالإضافة إلى ما سبق، فقد بينت النتائج أن الموافق والاتجاهات التي يتخذها المقاول محددة بشكل كبير لنجاحه أو فشله في المشاريع التي ينجزها في الميدان، فكلما اعتمد المقاول على العمل الجاد الذي يتميز بالجودة المطلوبة وأتمها في الآجال المحددة وأخذ بالأسباب الكفيلة لتحقيق النجاح كلما أدى ذلك إلى تحقيق تقدم في وتير العمل، وكلما اعتمد المقاول على عامل الحظ فقط لبلوغ أهدافه كلما أدى ذلك إلى التقصير والتهاون في العمل مما يعرضه للفشل. كما أن تكون اتجاهات المقاول نحو المال والثروة كأساس لتحقيق النجاح محددة هي الأخرى لحجم الاستثمار الذي يستطيع تجسيده في الميدان وبالقدر الذي يرى أنه بمقدوره التحكم فيه في إطار تصوره للعمل والجهد والوقت والاهتمام الذي يخصصه لذلك. وحتى النتائج المحققة في الميدان تتدرج في إطار تصور المقاول للنجاح والفشل، فالنتائج التي تتحقق نتيجة نشاط معين خلال مدة ما اعتماداً على وسائل وموارد

معينة لا تعطي بالضرورة نفس الانطباع لدى المقاولين الآخرين، فقد تكون النتائج المحققة جيدة لمقاول ما وتكون في نفس الوقت متوسطة أو ضعيفة في نظر مقاول آخر. بمعنى أن ما يقصد بالنجاح والفشل يختلف باختلاف المواقف والاتجاهات من مقاول لآخر، وينجر عن ذلك اختلاف الاستراتيجيات والموارد والوسائل التي يعتمد عليها المقاول لبلوغ أهدافه وحرصه على ذلك أيضا.

وبشكل عام فإن النتائج المحصل عليها من خلال تحليل نتائج كل المؤشرات وكل الأبعاد المتمثلة

في الدافعية والقدرات والاتجاهات تؤكد النتائج التي توصل إليه (Gasse, Tremblay, 2004)

خاتمة

خاتمة:

أصبح ميدان المقاولاتية في الآونة الأخيرة مقصدا للعديد من المهتمين، إما بغرض الاستثمار واستغلال الفرص التي يوفرها هذا الميدان، وإما لغرض البحث العلمي في خبايا هذا الميدان. وفي كلتا الحالتين سيكتشف المقبل على هذا الميدان أن هناك فعلا من المسائل والأمور التي تستقطب بشكل متزايد للأشخاص. ورغم أن هذا الميدان كان موجودا من قبل، غير أن التشجيع المتزايد من طرف الدولة الجزائرية عبر مختلف الوسائل، جعل منه مركز اهتمام أكثر من مليون شخص في الجزائر. وهؤلاء الأشخاص جسدوا فعلا مقاولات في جميع القطاعات الاقتصادية وعبر جميع أنحاء الوطن. فهذا القطاع فتح الكثير من الآفاق وشجع الآلاف من الشباب على تحويل أفكارهم إلى مشاريع حقيقية في الميدان، مكنتهم من التخلص من البطالة وتمكنوا في نفس الوقت من توفير كم معتبر من مناصب الشغل لغيرهم من الشباب.

كما ساهمت هذه المقاولات من توفير العملة الصعبة من خلال اقتحمها للسوق الدولية، حيث بلغت عائداتها أكثر من 23 مليون دولار إلى غاية نهاية سنة 2016، مع امكانية ارتفاع هذا الرقم مستقبلا. فهذا يعني أن ما تقوم بهد العديد من هذه المقاولات مفيد إلى حد كبير دول أخرى، تحتاج إلى مخرجات هذه المقاولات التي انبثقت عن أفكار شباب طموح، وذلك بعدما كان هؤلاء الشباب يعانون في صمت من البطالة، أو أنهم كانوا يشتغلون لدى مؤسسات أخرى مقابل أجور محددة. فهذه النتائج شجعت الكثير من الشباب على تصور أشكال جديدة للنشاط الاقتصادي وابتكار طرق جديدة ليتم تحويلها إلى مشاريع استطاعت أن تحصل على حصصها من سوق العمل

الوطنية. هذا على جانب تمكن هؤلاء المقاولين من خلق أكثر من مليوني و نصف مليون منصب شغل، وهذا رقم جد معتبر. فقد ساهمت هذه المقاولات بشكل مباشر في تقليص نسبة البطالة، وبعثت هذه الأرقام الثقة في الكثير من الشباب الذين كانوا متخوفين ومترددون في اقتحام هذا الميدان، على خوض تجربة المقاولاتية، بعدما لاحظوا نجاح الكثير من الشباب من حولهم من تحقيق نتائج إيجابية في الميدان.

مع ذلك فقد لفت اهتمامنا فشل العديد من المقاولين في تحقيق نتائج إيجابية في مسار نشاطهم المقاولاتي رغم استفادتهم من دعم الدولة في إطار برامج التمويل المتعددة التي تم وضعها لتشجيع حاملي المشاريع الاستثمارية على إنشاء مقاولات في مختلف القطاعات الاقتصادية. وبالمقابل لاحظنا نجاح البعض الآخر من المقاولين الناشطين في نفس الظروف وفي نفس المناخ الاقتصادي من تحقيق نتائج مشجعة على مواصلة النشاط. لذلك قمنا بإجراء هذا البحث بغرض الكشف عن المحددات النفسية والمعرفية التي من شأنها أن تؤثر على مخرجات نشاط المقاولاتية، حيث اعتمدنا على نموذج نظري وضعه كل من (Yvon Gasse, Maripier Tremblay, 2004) يتضمن مختلف المحددات النفسية والمعرفية التي تجعل من المقاول ناجحاً أو عكس ذلك. وبالفعل فقد تأكدنا من صحة فرضيات البحث التي تمحورت حول نفس المتغيرات التي أشار إليها (Yvon Gasse, Maripier Tremblay, 2004) في النموذج الذي اقترحوه، بعدما طبقنا المقياس الذي صمم لهذا الغرض على عينة من المقاولين الذين ينشطون على مستوى ولاية بجاية. وتتمثل هذه المحددات في كل من الدافعية والقدرات النفسية والمعرفية والاتجاهات. غير أن موضوع المقاولاتية

لا يزال بحاجة لمزيد من الدراسة التي تهتم بالجانب النفسي للمقاول، فهو يقضي معظم وقته في التعامل مع العديد من المتغيرات سواء تلك المتعلقة بالمحيط الاقتصادي الذي ينشط فيه أو على مستوى مقاولته أو على مستوى المحيط العائلي والاجتماعي المحيط به كذلك. فعلى المقاول أن يتعامل مع مختلف هذه الظروف حتى يكون متوازنا في حياته. وبما أنه المسؤول الأول عن مقاولته فغالبا ما يستحوذ التفكير حول مشاريعه على مخيلته خصوصا خلا المراحل الأولى من بداية النشاط حيث يقوم باستقبال وتحليل كم معتبر من المعلومات التي تستلزم منه إصدار ردود أفعال مناسبة في وقت وجيز. ذلك ما يستدعي الاستعانة بمختلف القدرات العقلية كالانتباه واليقظة والذكاء والتصور الذهني واتخاذ القرارات... كما يجد المقاول نفسه في حالة اكتساب العديد من الخبرات وفي حاجة لتعلم المزيد من الأمور التي تتطلبها مهمة المقاول. والأمر الذي يجعل من هذه المهمة صعبة هو أنه مطالب في ذات الوقت بإنجاز العمل المطلوب منه، فلا يكون هناك متسع من الوقت لتعلم ما يجب القيام به وكيفية القيام به كذلك وهذا ما يعرضه لارتكاب أخطاء كثيرة في البداية. لذلك من الجدير الاهتمام بهؤلاء المقاولين خلال تلك المرحلة، فهو يكتشف ميدانا جديدا ويتحمل مسؤوليات كبيرة بمفرده، تجعل من المهمة صعبة وشاقة في بداية الأمر. لذلك نقترح تحضير المترشحين لإنشاء مقاولات عن طريق إخضاعهم لحصص تدريبية بتأطير من طرف الخبراء وبحضور بعض المقاولين للإدلاء بتجربتهم في الميدان، قبل تسليم رخص الاستغلال والاعتماد. فذلك يمنح الفرصة للمترشحين الجدد للتعرف على المهمة الفعلية التي تنتظرهم. فغالبا ما تكون التصورات حول المقاولاتية مركزة حول الجوانب الإيجابية لهذا الميدان بحيث تتأثر

تصورات المقاولين بما حققه أشخاص آخرون ينشطون في هذا المجال من نجاحات وما تمكنوا من كسبه سواء الأمور المادية أو المعنوية كالشهرة مثلاً. هذا ما يؤدي إلى اعتقاد الكثير من الراغبين في الولوج في ميدان المقاولاتية أن الأمور سهلة وفي متناولهم وأنهم قادرين على المضي في نفس السبيل. غير أن الواقع مخالف لتلك التصورات.

-الاقتراحات:

بناء على النتائج التي تحصلنا عليها في هذا البحث، نقترح إخضاع جميع المترشحين للنشاط في ميدان المقاولاتية للمقياس الذي استعنا به لإنجاز هذه الدراسة حتى يتم التأكد من توفر هؤلاء المترشحين على السمات الضرورية للرفع من احتمال تحقيق النجاح في المستقبل. كما نقترح إجراء دراسات أخرى تهتم بالابتكار والتعلم لدى المقاولين، ونقترح كذلك إنشاء قاعدة بيانات اين يتم تدوين جميع الصعوبات التي يواجهها المقاولون في الميدان حتى يتم اتخاذ التدابير اللازمة وتكون أداة يعتمد عليها في تصميم برامج تكوينية متخصصة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- المراجع باللغة العربية:

1- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية طبع- نشر- توزيع، ط7، الإسكندرية، 2000.

2- إيهاب صبيح محمد زريق، إدارة العمليات واتخاذ القرارات السليمة، سلسلة الإدارة في أسبوع، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، عدد 3، مصر، 2001.

3- إبراهيم وجيه محمود ، القدرات العقلية، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية، 2010.

4- أحمد حامد، مجدي إبراهيم، تنمية الذاكرة: كيفية التركيز - خصائص الموهوبين، قياس القدرات العقلية للذاكرة والتركيز، ماهي للنشر والتوزيع وخدمات الكمبيوتر، الأسكندرية، 2007.

5- أوكيل سعيد و آخرون، إستقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، جامعة الجزائر؛ 1994.

6- الان وليمز وآخرون، تر، دم.سرور علي إبراهيم سرور، إدارة التغيير بنجاح - استخدام النظرية، والخبرة في تنفيذ التغيير، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004.

7- الشيخ كامل محمد محمد عويضة، القدرات العقلية في علم النفس، دار الكتب العلمية، لبنان.

8- حسين إبراهيم بلوط، إدارة المشاريع ودراسة جدواها الاقتصادية، ط1، دار النهضة، بيروت، 2002.

9- خلف جاد الرب السيد، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2009.

10- خذري توفيق، حسين بن الطاهر (2013) المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -المسارات والتحديات- مقال من فعاليات الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي 05_06 ماي 2013. ص ص: 4،5.

11- روبرت.ج.لي، سارة.ن.كينج، تعريب: مروان الحموي، اكتشاف القائد في ذاتك، دليلك لاكتشاف القدرات القيادية الكامنة، مكتبة العبيكان، 2004.

12- عبد الوهاب الجوهرى: علم الاجتماع الإدارة، مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.

13- علي شريف و محمد فريد الصحن، اقتصاديات الإدارة، منهج القرار، دار الجامعية، الإسكندرية، 1988.

14- فاروق السيد عثمان، سيكولوجية الفروق الفردية والقدرات العقلية، دار الأمين، مصر، 2006.

15- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة والأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2006.

16- فيليب كاتر، كن روسيل، ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي، إختبارات الذكاء لتنمية القدرات
الذهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2010.

17- فاروق عبده فلييه، و السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات
التعليمية، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2005.

18- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم،
دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2004

19- محمد علي شهيبي، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.

20- محم سامي محمد، مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة للنشر
والتوزيع والطباعة، الأردن، 2000.

21- مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة، مجموعة النيل العربية، ط
1، القاهرة، 2004.

22- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر
، 1992.

23- نواف كنعان، إتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، ط3، كلية الحقوق، الأردن،
2003.

_ الرسائل والأطروحات العلمية:

- 24- حدرياش بشير، الهوية، المسار المهني والشبكات الاجتماعية لمقاولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، حالة مقاولي منطقة بجاية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، 2017.
- 25- الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 26- محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016.
- 27- مزياني طاهر، الاتصال الداخلي وعلاقته بفعالية عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة، دراسة ميدانية بمجمع سونلغاز الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2008.

- المراجع باللغة الأجنبية:

- 28- Abdelillah Hamdouche, Sophie Reboud et Corinne Tanguy (dir) PME, dynamiques entrepreneuriales et innovation, P.I.E PETER LANG, Belgique. 2011.

- 29- Abderrahmane Abedou, Ahmed Bouyacoub, Mohamed Madoui. Entrepreneuriat et PME Approche Algéro-Françaises, L'HARMATTAN, France. 2004.
- 30- Alain Fayolle, Louis Jacques Filion. Devenir Entrepreneur Des enjeux aux Outils, Village Mondial, Paris. 2006.
- 31- Alain Fayolle. Entrepreneuriat Apprendre à Entreprendre, DUNOD, Paris. 2004.
- 32- Bruno Barjou, Annick Cohen, Jacques Isoré, Jean-Pierre Testa Réussir dans ses nouvelles responsabilités, Prise de fonction : mode d'emploi. ESF édition 6^{ème} édition. 2006.
- 33- Boursni, Jean-Louis. La Décision rationnelle. Paris : ed ; economica. 1996
- 34- Catherine L'ger-Jarniou. Le grand livre de l'entrepreneuriat, DUNOD, Paris. 2013.
- 35- Christian Guillevic. Psychologie du Travail, ed ; Nathan, Paris ,1991.
- 36- Christophe Schmitt, Pascal Les Nouvelles Perspectives en Entrepreneuriat, Edition Universitaire de LORRAINE. 2012.
- 37- Emil- Michel Hernandez. L'entrepreneuriat Approche Théorique, L'HARMATTAN, France. 1999.
- 38- Esnault, Nathalie et Maige, Christian. Le Manager Equilibriste. Paris : ed ; DUNOD. 2001.
- 39- Estelle Morin, Caroline Aube. Psychologie et Management, 2 ed, Chenelière éducation, Canada. 2007.
- 40- KERADEC, Henri et autres. Economie de l'entrepris. Paris : ed ; AHCHETTE. 1996.

- 41- Lionel Bellenger. Libérez votre créativité, de l'imagination et l'innovation gagnante, esf editaur.2005.
- 42- Marie Gomez-Breysse, Annabelle Jaouen. l'entrepreneur au 21 Siècle reflet des évolutions Sociétales, DUNOD. 2012.
- 43- Morel, Christian . La prise de décision . trad. Mandane de Raignac- Fraisse. Paris : ed ; organisation. 2002.
- 44- Mourice Angers. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, les éditions CEC inc, Québec.1996.
- 45- Norm Brodsky Bo Burling. Les Secrets des Entrepreneurs qui réussissent, Leduc, Paris. 2013.
- 46- Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis. L'aventure des entrepreneurs, Studyrana perspective, France. 2011.
- 47- Thierry Verstraete, Essai sur la singularité de l'entrepreneuriat comme domaine de recherche, les éditions de l'ADREG, 2002.
- 48- Yvon Gasse, Aline D'Amours, Profession Entrepreneur, les éditions Transcontinental inc, Montréal. 2000.

Articles :

- 49- Adalgisa Battistelli et Samuel Nyock Ilouga, Le rôle des opinions familiales dans la prédiction de l'intention entrepreneuriale chez les étudiants. AIPTLF, 2008.
- 50- Amina Omrane, Alain fayolle, Olfa Zeribi-Benslimane ; Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique.

- 51- Catherine Léger-Jarniou(2012), Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes, l'entrepreneur au 21^{ème} Siècle reflet des évolutions sociétales, p132
- 52- Emilie-Pauline Gallie et Renelle Guichard (2011) Conditions initiales et performances des jeunes entreprises innovantes. P 133, 136
- 53- Maripier Tremblay, Yvon Gasse (2014) Étude sur les entrepreneurs et les repreneurs Québécois de générations X et Y , Chaire en entrepreneuriat et innovation de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.
- 54- Mohammed Amine Balambo, Imane Zemzami, La prise de risque entrepreneuriale chez les étudiants en Management au Maroc: une perspective culturelle
- 55- Nabil Khelil, Sonia Khiari, Pour une prise en compte du caractère multiforme de l'échec entrepreneurial en vue d'un meilleur accompagnement des jeunes créateurs d'entreprises en difficultés.
- 56- Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis (2011) De la société salariale à la société entrepreneuriale. Logique de création d'entreprise, innovation et emploi.
- 57- Ziane Saïde, Hammache Elkaina, L'apport des structures d'accompagnement dans la mise en place d'une stratégie d'affaire réussie, CREAD, Alger.

_ Revues :

- 58- Alain Fayolle et Thomas Legrain. Orientation entrepreneuriale et grande entreprise : Le cas EDF, La revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion n° 219, juin 2006.

- 59- Alain Capiez (2006) « Les chances de succès des petites entreprises : vers un diagnostic d'émergence » La Revue des Sciences de Gestion, v 3 n°219, pages 5.8
- 60- Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin d'information Statistique, n°30 Mai 2017.
- 61- Daniela Grioco, The entrepreneurial Decision: Theories, determinant and constraints, Economia Impresa, n°207, 2007.
- 62- Emil-Michel Hernandez, Extension du domaine de l'entrepreneur...et limite, La revue des Sciences de Gestion, n°219, 2006.
- 63- Julien P.A , Marchesnay M (1988) La petite entreprise, Paris, vuibert gestion.
- 64- La revue en 3D, PME – éducation l'esprit d'entreprendre, revue n°3, Juin 2013.
- 65- Labex Entreprendre; Facteurs de succès des entreprises incubées à Languedoc Roussillon Incubation, N°2, Avril 2013.
- 66- Leila Temri, Samia Haddad, Le processus de création d'entreprises de biotechnologies, Résultat d'une expérience, revue Française de gestion, n°192, 2009.
- 67- Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 5, n°2, 1992, p.p. 103,132.
- 68- Samia Gharbi. Les PME/PMI en Algérie, état des lieux, CAHIERS DU LAB.RII, N° 238,(2011).

- 69- Sandrine Emin, Les facteurs déterminants la création d'entreprise par les chercheurs publics : application des modèles d'intention, Revue de l'entrepreneuriat, vol 3, n°1, 2004.
- 70- Thierry Verstraete et Alain Fayolle, Paradigmes et Entrepreneuriat, revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n°1, 2005.
- 71- La revue en 3 D, n°3 : PME – Education L'esprit d'entreprendre..., ed : agefa PME prospective, Juin 2013 .

- Actes de conférences :

- 72- Adalgisa Battistelli, La psychologie de l'entrepreneuriat :de la création de l'intention au développement de l'entreprise, Colloque International de psychologie du travail et organisation, ABIJAN,11-13, 2013.
- 73- Amira Ben Salah, Alain Fayolle, Imen Ben Salah, Perception des compétences entrepreneuriales et performance du processus de création d'entreprise : un modèle conceptuel, 7^{ème} Congrès de l'académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation, Paris, 12_15 Octobre, 2011.
- 74- Thierry Levy-Tadjine, Robert Paturel, Essai sur l'évaluation de la décision en Entrepreneuriat, 4^{ème} Colloque International de L'A2ID, Décision : Mesures et Evaluation, 17,18 Mai, Bordeaux, 2005.

- Thèse :

- 75- Azzedine Tounes. L'intention entrepreneuriale, Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat(BAC+5) et des étudiants en DESS CAAE. Université de ROUEN, 2003.

الملاحق

جامعة الجزائر 2

1_ إستبيان

في إطار إعداد أطروحة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، يسعدنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة والعبارات المرتبطة بنشاطكم في ميدان المقاولاتية، وللعلم لا توجد عبارات صحيحة وأخرى خاطئة، لذي نطلب منكم الإجابة بكل صدق على هذه الأسئلة. كما نعلمكم أن هذه البيانات لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي، ونشكركم مسبقا على مساهمتكم الفعالة في إنجاز هذه الدراسة.

_ معلومات حول المكاول والمقاولة:

- ✓ السن:..... _ الجنس:..... _ المستوى التعليمي:.....
- ✓ الحالة الاجتماعية:.....
- ✓ المهنة قبل إنشاء المقاولة:..... _ الخبرة المهنية قبل إنشاء المقاولة:.....
- ✓ سنة إنشاء المقاولة:..... _ عدد العمال حاليا في المقاولة:.....
- ✓ القطاع الذي تنشط فيه:.....
- ✓ مهنة الأب:..... _ مهنة الأم:.....
- ✓ هل تابعت العمل في نفس النشاط الذي كنت تمارسه من قبل؟ ☐ نعم ☐ لا
- ✓ هل تنتمي إلى عائلة تمارس نشاط المقاولاتية؟ ☐ نعم ☐ لا
- ✓ من شجعك على إنشاء المقاولة:
- _ العائلة: ☐ _ الأصدقاء: ☐ _ كانت رغبة شخصية منذ مدة طويلة: ☐ _ للاستفادة من برامج التمويل التي توفرها الدولة: ☐ _ أخرى: ☐
- ✓ كيف تقيم نشاط مقاولتك حاليا: (اختيار تقييم واحد فقط)
- _ كل الامور تسير على ما يرام
- _ حققت نتائج إيجابية وأود التوسيع في هذا النشاط
- _ حققت نتائج جيدة وأود الاستثمار في قطاع آخر

_ اواجه بعض الصعوبات

_ أفكر في التوقف نهائيا عن مواصلة النشاط

_ الصعوبات التي واجهتها دفعتني للتوقف نهائيا عن مواصلة النشاط

✓ ماهي الصعوبات التي تواجهها في الميدان: (يمكن تحديد عدة صعوبات)

_ صعوبات في المحيط العائلي

_ صعوبات مالية

_ صعوبات في انتقاء والتواصل مع العمال

_ صعوبات في التسيير

_ صعوبات في التعامل مع دفتر الشروط

_ نقص الدراية باستعمال برامج وتقنيات الاعلام الآلي

_ عدم القدرة على التركيز

_ العديد من هذه الصعوبات في آن واحد

_ اخرى

✓ لديك نظرة واضحة لما تصبوا إليه وأنت على دراية تامة بما عليك القيام به؟ نعم ☐ لا ☐

✓ المقاولاتية بالنسبة لك هو نمط حياة وليس مجرد هواية لقضاء وقت الفراغ؟ نعم ☐ لا ☐

✓ تتعامل بمرونة مع مختلف المواقف التي تواجهها في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

✓ خبرتك في العمل سمحت لك باستخلاص الكثير من الدروس؟ نعم ☐ لا ☐

2_ مقياس بروفييل المقال

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تصف حالتك النفسية ، إلى أي مدى توافق هذه العبارات حالتك النفسية،

أجب بوضع علامة (✓)

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافق تماما
01	-أحب أن أتحدى نفسي عندما أبدأ مشروعاً جديداً				
02	أنا مرتاح جداً في الحالات المعقدة				
03	حيث يرى آخرون المشاكل، أنا أرى الفرص				
04	أهتم دائماً بما سيفكر فيه الآخرون قبل القيام بشيء مهم				
05	أنا فضولي وأسعى باستمرار للاكتشاف				
06	أنا أقل فعالية بكثير في المواقف العصيبة				
07	أريد إنجاز شيء يتم الاعتراف به علناً				
08	أبحث عن حلول بديلة حين أواجه صعوبات				
09	ما يهم بالنسبة لي هو العمل				
10	بالنسبة لي من الممكن التأثير على مصير الشخص				
11	أستطيع أن أتخيل كيف يمكن جعل الأمور تعمل				
12	عندما أبدأ مشروعاً ما أثق تماماً بأنه سينجح				
13	أسعى للتمييز في كل ما أفعله				
14	في رأيي، ننجز دائماً شيء من الحظ				
15	بشكل عام أنا لا أثق بحدسي				
16	ليس لدي صعوبة في العمل لدى شخص آخر				
17	أحاول أن أكون الأولى أو الأفضل في مجال تخصصي				
18	المخاطر بالنسبة لي مثل أخذ تذكرة اليانصيب، إنها مسألة حظ				
19	أنا قادر على تصور العديد من الحلول لمشكلة ما				
20	أفضل أن يكون القرار النهائي من صلاحياتي				
21	أحاول دائماً أن أتعلم من إخفاقاتي				
22	بالنسبة لي كل شيء ممكن إذا كنت أعتقد أنني قادر على فعل ذلك				
23	أفضل التمسك بالطرق القديمة الجيدة في العمل				
24	النجاح هو قبل كل شيء مسألة حض				
25	مستوى جيد من الضغط يحفزني				
26	من السهل تحفيز الآخرين على العمل معي				
27	كثيراً ما أشعر بالعجز بسبب تعقد المواقف				
28	أستطيع أن أتخيل بسهولة عدة طرق لتلبية الحاجة				
29	بعد نكسة، بمقدوري أن استجمع قواي وبعث النشاط من جديد				
30	لست دائماً على استعداد لتقديم التضحيات لتحقيق النجاح				
31	لا أحب التأثير على الآخرين				

				أنجز المشاريع السهلة حتى أكون راضيا عن نفسي	32
				لست مقتنعا دائما بقدرتي على إتمام المشاريع التي أنجزها	33
				أحب الاشراف على الآخرين	34
				أحاول دائما المخاطر بشكل مدروس	35
				لدي صعوبة في العمل في مواقف غامضة وغير مؤكدة	36
				ما زلت في طور إطلاق مشاريع جديدة	37
				لدي صعوبة في توقع الأحداث والاتجاهات	38
				أحب الحالات التي تتوفر على اتفاقيات يفترض احترامها	39
				حاليا من غير الممكن إنجاز اليوم، من دون الكثير من المال، لا يمكن للمرء أن يتعهد كثيرا	40
				عادة ما ينظر إلى كثير الطموح نظرة دونية	41
				أميل إلى تأجيل المهام الصعبة	42
				أنا من النوع الذي يرى الكأس نصف فارغ بدلا من نصف كامل	43
				هناك وقت للتفكير، ولكن هناك قبل كل شيء وقت للعمل	44
				أنا لا أخشى المبادرات	45
				بغض النظر عما نقوم به، فإنه لا يعتمد علينا	46
				أفضل أن أكون صاحب المؤسسة التي أشتغل بها	47
				لا أعتبر نفسي أكثر طموحا من الآخرين	48
				أقدم دائما أفضل ما عندي في كل ما أنجزه	49
				أتحكم في أعصابي في المواقف الغامضة وغير المؤكدة	50

شكرا على مساهمتكم الفعالة في إنجاز هذه الدراسة.

1_Questionnaire d'auto évaluation « profil d'entrepreneur »

A l'attention des entrepreneurs des petites entreprises ; Dans le cadre de la réalisation d'une recherche scientifique pour l'obtention d'un doctorat en psychologie du travail et des organisations, Nous vous prions de bien vouloir répondre à ce questionnaire. Nous vous informons que vos réponses seront utilisées à des fins purement scientifiques. Nous vous remercions à l'avance de votre précieuse collaboration à la réalisation de la présente recherche.

Dans quelle mesure l'énoncé correspond-t-il à ce que vous êtes ? Cochez la bonne réponse (✓)

1= Entièrement en désaccord, 2= Plutôt en désaccord, 3= Plutôt en accord, 4= Totalelement en accord.

N°	Enoncés	1	2	3	4
01	J'aime me donner des défis lorsque j'entreprends un nouveau projet				
02	Je suis assez à l'aise dans les situations complexe				
03	Là où les autres voient des problèmes, moi je vois des possibilités				
04	Je me préoccupe toujours de ce que vont penser les autres avant de faire quelque chose d'important				
05	Je suis assez curieux et je cherche continuellement à découvrir				
06	Je suis beaucoup moins efficace dans des situations stressantes				
07	Je veux bâtir quelque chose qui sera reconnu publiquement				
08	Face aux difficultés, je recherche des alternatives de solution				
09	pour moi, ce qui compte, c'est l'action				
10	Pour moi, il est possible d'influencer son destin				
11	Je suis capable d'imaginer comment on peut faire marcher les choses				
12	Lorsque j'entreprends un projet, j'ai confiance de le réussir				
13	Je vise l'excellence dans tout ce que j'entreprends				
14	Selon moi, on fait toujours un peu sa chance				
15	De façon générale, je me méfie de mon instinct				
16	Je n'ai pas de difficulté à travailler pour quelqu'un d'autre				
17	J'essaie d'être le premier ou le meilleur dans mon domaine de compétences				
18	Pour moi, prendre des risques, c'est comme prendre un billet de				

	loterie, c'est une question de chance				
19	Je suis capable de voir plusieurs solutions à un problème				
20	Je préfère avoir la décision finale				
21	J'essaie toujours de tirer des leçons de mes échecs				
22	Pour moi tout est possible si je crois que je peux le faire				
23	Je préfère m'en tenir aux bonnes vieilles façons de faire				
24	La réussite est surtout une affaire de chance				
25	Un bon niveau de stress me stimule				
26	J'ai la facilité à motiver les autres à travailler avec moi				
27	Je me sens souvent bloqué par la complexité des situations				
28	Je peux facilement imaginer plusieurs façons de satisfaire un besoin				
29	Après un revers (entrave), je suis capable de me ramasser et de me reprendre				
30	Je ne suis pas toujours disposé à faire des sacrifices pour réussir				
31	Je n'aime pas influencer les autres				
32	Pour être satisfait de moi j'entreprends des projets faciles				
33	Quand j'entreprends un projet, je ne suis pas toujours convaincu de mes capacités à le mener à bien				
34	J'aime diriger les autres				
35	J'essaie toujours de prendre des risques calculés				
36	J'ai de la difficulté à fonctionner dans les situations ambiguës et incertaines				
37	Je suis toujours en train de lancer de nouveaux projets				
38	J'ai de la difficulté à anticiper les événements, les tendances				
39	J'aime bien les situations où il y a des conventions à respecter				
40	Aujourd'hui, sans beaucoup d'argent, on ne peut pas entreprendre grand-chose				
41	Être trop ambitieux est souvent mal vu				
42	J'ai tendance à remettre à plus tard les tâches difficiles				
43	Je suis du genre à voir le verre à moitié vide plutôt qu'à moitié plein				
44	Il y a un temps pour la réflexion, mais il y a surtout un temps pour l'action				
45	Je n'ai pas peur de prendre des initiatives				
46	Peu importe ce que l'on fait, ça ne dépend pas de nous				
47	Je préfère être mon propre patron				
48	Je ne me considère pas plus ambitieux que les autres				
49	Je donne toujours le meilleur de moi-même dans tout ce que j'entreprends				
50	Je gère mon stress dans les situations ambiguës et incertaines niveau				

d'étude				
---------	--	--	--	--

2_ Renseignements sur l'entrepreneur et l'entreprise ;

- ✓ Age :..... _ Sexe :..... _ Niveau d'étude :..... _ Situation familial :.....
- ✓ Année de création de l'entreprise :.....
- ✓ Secteurs d'activité :.....
- ✓ Profession avant la création de l'entreprise :.....
- ✓ Ancienneté dans le travail :.....
- ✓ Profession du Père :..... _ Profession de la mère :.....
- ✓ Avez-vous travaillé dans la même activité que vous exercez actuellement ? oui non
- ✓ Appartenez-vous à une famille entrepreneur ? oui non
- ✓ Qui vous a encouragé à créer votre entreprise ?.....
- ✓ Nombre de travailleurs dans l'entreprise ?.....
- ✓ Comment évaluez-vous la performance (le rendement) de votre entreprise en ce moment ?
 - _ Globalement, toutes les choses vont bien ;
 - _ J'ai obtenu des bons résultats et je pense à l'expansion de l'activité ;
 - _ Le projet est un succès et je compte investir dans un autre secteur ;
 - _ Confronté à des difficultés ;
 - _ Je compte arrêter la poursuite d'activité ;
 - _ Les difficultés rencontrées m'ont poussé à abandonner complètement le projet
- ✓ Quelles sont les difficultés que vous rencontrez actuellement?
 - _ Difficultés financières
 - _ La concurrence
 - _ Des problèmes dans l'entourage familial
 - _ Difficultés avec les cahiers des charges
 - _ Manque de maîtrise des logiciels ou l'outil informatique
 - _ Manque de concentration au travail
 - _ Difficultés relatives à la gestion
 - _ Difficultés avec les travailleurs (le choix, la communication,...)
 - _ Autres
- ✓ Vous avez une vision claire de ce que vous envisagez et vous savez exactement quoi faire ? oui non

- ✓ Pour vous, L'entrepreneuriat est un mode de vie plutôt qu'un passe-temps ou un emploi ? oui non
- ✓ Vous Traitez de manière flexible les différentes situations auxquelles vous êtes confronté au travail ? oui non
- ✓ Vos expériences vous ont permis de tirer des leçons et apprendre oui non

Nous vous remercions pour votre contribution efficace à la réalisation de cette étude.

T-Test Hypothèse 1 Motivations

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
motivatttion	reussi	29	54,97	4,610	,856
	echec	11	45,00	4,243	1,279

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
motivatttion	Equal variances assumed	,205	,653	6,232	38	,000	9,966	1,599	6,72813,203
	Equal variances not assumed			6,475	19,560	,000	9,966	1,539	6,75013,181

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=mrr1
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test
Hypothèse 1 / 1

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mrr1	reussi	29	14,83	2,421	,450
	echec	11	12,64	2,656	,801

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
mrr1	Equal variances assumed	,316	,577	2,490	38	,017	2,191	,880	,4103,973
	Equal variances not assumed			2,386	16,705	,029	2,191	,918	,2514,131

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=mpc1
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test
Hypothèse 1 / 2

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mpc1	reussi	29	15,41	2,514	,467
	echec	11	10,82	3,060	,923

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
mpc1	Equal variances assumed	1,125	,296	4,863	38	,000	4,596	,945	2,682 6,509
	Equal variances not assumed			4,444	15,417	,000	4,596	1,034	2,397 6,794

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=mda1
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 1 / 3

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mda1	reussi	29	14,79	1,953	,363
	echec	11	11,73	2,102	,634

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
mda1	Equal variances assumed	,130	,721	4,344	38	,000	3,066	,706	1,637 4,495
	Equal variances not assumed			4,199	16,969	,001	3,066	,730	1,525 4,607

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ma11
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 1 / 4

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mal1	reussi	29	9,93	2,235	,415
	echech	11	9,82	2,136	,644

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
mal1	Equal variances assumed	,000	,985	,144	38	,886	,113	,782	-1,4711,697
	Equal variances not assumed			,147	18,866	,884	,113	,766	-1,4921,717

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=apptitudes
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 2 APPTITUDES

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
apptitudes	reussi	29	61,24	6,577	1,221
	echech	11	47,64	9,190	2,771

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
apptitudes	Equal variances assumed	3,548	,067	5,223	38	,000	13,605	2,605	8,33218,878
	Equal variances not assumed			4,493	14,074	,000	13,605	3,028	7,11420,096

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=APD1
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 2 / 1

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
APD1	reussi	29	13,45	1,785	,331
	echec	11	9,82	2,926	,882

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
APD1	Equal variances assumed	5,358	,026	4,780	38	,000	3,630	,759	2,0935,168
	Equal variances not assumed			3,852	12,928	,002	3,630	,943	1,5935,667

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ACE1
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 2 / 2

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ACE1	reussi	29	11,93	2,034	,378
	echec	11	9,18	2,523	,761

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
ACE1	Equal variances assumed	1,787	,189	3,572	38	,001	2,749	,770	1,1914,307
	Equal variances not assumed			3,237	15,211	,005	2,749	,849	,9414,557

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ATA1
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 2 / 3

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ATA1	reussi	29	17,14	2,503	,465
	echec	11	16,18	2,316	,698

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
ATA1	Equal variances assumed	,043	,836	1,100	38	,278	,956	,869	-,8042,716
	Equal variances not assumed			1,140	19,461	,268	,956	,839	-,7972,709

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ACI1
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test Hypothèse 2 / 4

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ACI1	reussi	29	18,72	2,631	,489
	echec	11	12,45	3,857	1,163

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
ACI1	Equal variances assumed	6,109	,018	5,897	38	,000	6,270	1,063	4,1178,422
	Equal variances not assumed			4,971	13,690	,000	6,270	1,261	3,5598,980

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=atttitudes
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test Hypothèse 3 Attitudes

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
attitudes	reussi	29	32,55	4,413	,819
	echec	11	26,27	2,687	,810

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
attitudes	Equal variances assumed	2,522	,121	4,399	38	,000	6,279	1,427	3,3909,168
	Equal variances not assumed			5,450	29,793	,000	6,279	1,152	3,9258,633

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ATDC1
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypothèse 3 / 1

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ATDC1	reussi	29	17,03	2,946	,547
	echec	11	14,91	1,868	,563

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
ATDC1	Equal variances assumed	4,267	,046	2,220	38	,032	2,125	,958	,1874,064
	Equal variances not assumed			2,707	28,650	,011	2,125	,785	,5193,732

T-TEST GROUPS=evaluation(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ATAT1
/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test Hypoth7se 3 / 2

[DataSet1] C:\Users\Sams Club\Desktop\spss entrepreneurs.sav

Group Statistics					
	evaluation	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ATAT1	reussi	29	15,52	2,886	,536
	echec	11	11,36	2,838	,856

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
ATAT1	Equal variances assumed	,718	,402	4,082	38	,000	4,154	1,018	2,0946,214
	Equal variances not assumed			4,114	18,375	,001	4,154	1,010	2,0356,272