جـــــامعـــــــــة 8 مـــــــــاي 1945

قـــــــــالمـــــــــــــة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم المالية

تخصص: مالية المؤسسات

تحت عنوان:

تأثير كفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية

–دراسة ميدانية على عينة من المقاولين الناشطين في ولاية قالمة–

من إعداد الطلبة:

– شماخ نهاد

– عفروني زينب

تحت إشراف الأستاذ:

– الدكتور بلكبير بومدين

السنة الجامعية: 2016-2017

بسم الله الرحمن الرحيم

وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

صدق الله العظيم

سورة يوسف الآية رقم { ٧٦ }

شكـــر وتقديـــــــــر

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا لإنجاز هذا العمل.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهتنا من صعوبات،

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف **الدكتور بلكبير بومدين**، الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم علوم التسيير الذين كانوا سندا وعونا لنا من خلال تقديم التوجيهات والتشجيعات المستمرة والمتواصلة.

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

الفهرس	الصفحة
البسملة	
الشكر والتقدير	
فهرس المحتويات	V-I
قائمة الجداول	VII-VI
قائمة الأشكال	VIII
المقدمة العامة	أ-ج
الفصل الأول: الأسس النظرية للمقاول	34-02
تمهيد	02
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية	03
المطلب الأول: ماهية المقاولاتية	03
أولا/ مفهوم وطبيعة المقاولاتية	03
ثانيا/خصائص ومميزات المقاولاتية	05
المطلب الثاني: الثقافة المقاولاتية والروح المقاولاتي	06
أولا/ ماهية الثقافة المقاولاتية	06
ثانيا/ مفهوم الروح المقاولاتي	07
المطلب الثالث: دوافع الشباب نحو المقاولة	08
المطلب الرابع: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية	11
أولا/ الآثار الاقتصادية للمقاولاتية	11
ثانيا/ الآثار الاجتماعية للمقاولاتية	12
المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للمقاول	13
المطلب الأول: مفهوم وخصائص المقاول	13
أولا/ مفهوم المقاول	13
ثانيا/ خصائص ومميزات المقاول	16
المطلب الثاني: أنماط ومهام المقاول	18
أولا/ المقاول والمقاربات التصنيفية	18

ثانيا/ مهام وأنشطة المقاول	19
المطلب الثالث: عوامل نجاح المقاول وأسباب فشله	21
أولا/ عوامل نجاح المقاول	21
ثانيا/ أسباب فشل المقاول في مشروعه	22
المبحث الثالث: كفاءة المقاول	24
المطلب الأول: مفهوم وخصائص الكفاءة	24
أولا/ مفهوم الكفاءة	24
ثانيا/ خصائص الكفاءة	25
المطلب الثاني: أبعاد الكفاءة	26
أولا/ المعرفة "Savoir"	26
ثانيا/ المهارات "Savoir faire"	27
ثالثا/ الاتجاهات أو السلوكات"Savoir être"	27
المطلب الثالث: ماهية كفاءة المقاول	28
أولا/ تعريف الكفاءة المقاولاتية	28
ثانيا/ كفاءات ومهارات المقاول	29
ثالثا/ الخصائص النموذجية لكفاءات المقاول	30
خلاصة الفصل	34
الفصل الثاني: الأسس النظرية للأداء المالي	63-36
تمهيد	36
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للأداء المالي	37
المطلب الأول: ماهية الأداء	37
أولا/ مفهوم الأداء	37
ثانيا/ خصائص الأداء	38
ثالثا/ أنواع الأداء	39
رابعا/ ميادين الأداء	40

المطلب الثاني: ماهية الأداء المالي	41
أولا/ مفهوم الأداء المالي	41
ثانيا/ أهمية الأداء المالي	42
ثالثا/ الأهداف المالية للمؤسسة الاقتصادية	43
المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء المالي	43
أولا/ الهيكل التنظيمي	43
ثانيا/ التكنولوجيا	44
ثالثا/ العوامل البيئية	44
رابعا/ الحجم	44
خامسا/ أجور العاملين	45
المبحث الثاني: تقييم الأداء المالي	45
المطلب الأول: مفهوم وأهمية تقييم الأداء المالي	45
أولا/ ماهية تقييم الأداء	45
ثانيا/ تعريف تقييم الأداء المالي	47
ثالثا/ أهمية تقييم الأداء المالي	47
المطلب الثاني: المتطلبات الأساسية لنجاح عملية تقييم الأداء المالي	48
أولا/ شروط التقييم الجيد	48
ثانيا/ أسس ومراحل عملية تقييم الأداء المالي	49
المطلب الثالث: معايير تقييم الأداء المالي	51
أولا/ تعريف المعيار	51
ثانيا/ أسس اختيار المعايير	51
ثالثا/ تحديد معايير تقييم الأداء المالي	52
المبحث الثالث: مؤشرات تقييم الأداء المالي	53
المطلب الأول: تقييم الأداء المالي باستخدام مؤشرات التوازن المالي	53
أولا/ رأس المال العامل (FR)	53
ثانيا/ الاحتياج في رأس المال العامل (BFR)	54

ثالثا/ الخزينة (TN)	55
المطلب الثاني: تقييم الأداء المالي باستخدام نسب السيولة والرفع المالي	56
أولا/ نسب السيولة:	56
ثانيا/ نسب الرفع المالي (نسب المديونية)	58
المطلب الثالث: تقييم الأداء المالي باستخدام نسب النشاط والربحية	59
أولا/ نسب النشاط	59
ثانيا/ نسب الربحية	61
خلاصة الفصل	63
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لأثر كفاءة المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية	102-65
تمهيد	65
المبحث الأول: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع	66
المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت المقاول والمقاولاتية	66
أولا/ الدراسات الأجنبية	66
ثانيا/ الدراسات المحلية	68
المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الأداء المالي في المؤسسة	71
المطلب الثالث: ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة	74
أولا/ المقارنة من حيث الموضوع	74
ثانيا/ المقارنة من حيث الهدف	75
ثالثا/ المقارنة من حيث المنهجية	75
رابعا/ المقارنة من حيث بيئة الدراسة	75
خامسا/ المقارنة من حيث مجتمع وعينة الدراسة	75
المبحث الثاني: منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية	76
المطلب الأول: مجالات الدراسة	76
أولا/ المجال الجغرافي	76
ثانيا/ المجال البشري	76

ثالثا/ المجال الزمني	76
المطلب الثاني: أداة الدراسة	77
أولا/ تصميم الاستبانة	77
ثانيا/ مراحل تصميم الاستبانة	77
ثالثا/ ثبات أداة الدراسة	78
المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة	79
المبحث الثالث: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة	80
المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج البيانات الأولية	80
أولا/ عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية	80
ثانيا/ عرض وتحليل نتائج البيانات المتعلقة بالمؤسسة	83
المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة	86
أولا/ عرض وتحليل نتائج محور تحديد الكفاءات	86
ثانيا/ عرض وتحليل نتائج محور تقييم الأداء المالي	93
المطلب الثالث: اختبار نموذج وفرضيات الدراسة	95
أولا/ اختبار التوزيع الطبيعي وتحديد متغيرات الدراسة	95
ثانيا/ تحديد الشكل الرياضي للنموذج	96
ثالثا/ تقدير معلمات النموذج الخطي	97
رابعا/ تقييم معلمات النموذج المتحصل عليه	97
خلاصة الفصل	102
الخاتمة العامة	104
قائمة المراجع	108
الملاحق	118
ملخص الدراسة	

قائمة الجداول والأشكال

رقم الجدول	العنــوان	الصفحة
(1)	أنشطة ومهام المقاول	20
(2)	القدرات المقاولاتية المختلفة حسب فئات الكفاءة	29
(3)	معدل توزيع الاستبانة على مقاولات القطاع الخاص لولاية قالمة	76
(4)	نتائج اختبار آلفا كرنباخ	78
(5)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	80
(6)	توزيع أفراد العينة حسب السن	81
(7)	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	82
(8)	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية السابقة	82
(9)	مجال نشاط المؤسسة	83
(10)	عدد العمال في المؤسسة	84
(11)	توزيع أفراد العينة حسب دوافع إنشاء المؤسسة	84
(12)	توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من خدمات الدعم والمرافقة	85
(13)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لخصائص منشئ المؤسسة	86
(14)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكفاءات تحديد الفرص	87
(15)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءات التسييرية	88
(16)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكفاءات تسيير الموارد البشرية	89
(17)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءات التجارية والتسويقية	90
(18)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكفاءات التسيير المالي	92
(19)	التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تقييم الأداء المالي	93
(20)	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة	95

(21)	**نتائج تقدير معلمات النموذج الخطي**	97
(22)	**نتائج اختبار فيشر وR_2**	98
(23)	**نتائج اختبار ستيودنت للنموذج المقدر**	99
(24)	**نتائج تقدير معلمات النموذج النهائي**	101
(25)	**نتائج اختبار فيشر وستيودنت للنموذج النهائي المقدر**	101

رقم الشكل	العنـــوان	الصفحة
(1)	**نموذج تكوين الحدث المقاولاتي**	09
(2)	**الرؤية الإستراتيجية للمقاول**	21
(3)	**أنواع الأداء حسب المصدر**	39
(4)	**مجالات الأداء المالي حسب Venkatraman وRamanujam**	40
(5)	**نموذج الدراسة الميدانية**	77

المقدمة العامة

تمهيد:

لقد عرف النظام الاقتصادي العالمي تطورات كبيرة يمكن اعتبارها السبب الرئيسي في تباين المكانة التي احتلتها المقاولاتية، حيث لم تحظ هذه الظاهرة باهتمام الباحثين والاقتصاديين إلا من فترة قريبة، وبالرغم من أن المقاول عرف في الدراسات الاقتصادية منذ نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، من خلال كتابات R.Cantillon وJ.B.Say، غير أنه لم يعد للواجهة إلا بعد أزمة منتصف السبعينات، وما صاحبتها من اضطرابات اقتصادية كثيرة أثرت سلبا على المؤسسات الكبيرة.

تعتبر التجربة الجزائرية في مجال المقاولاتية حديثة نوعا ما، مقارنة مع البلدان ذات التوجه الرأسمالي، رغم أن المقاول الجزائري قد وجد لنفسه مكانا حتى في ظل النظام الاشتراكي، وما مقاول اليوم إلا امتدادا لمقاول الأمس. فتحول الجزائر إلى النظام الرأسمالي، وما أسفر عنه من خصخصة للمؤسسات العمومية وفقدان العمال لوظائفهم، وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة، كل هذا أدى بالدولة الجزائرية إلى ضرورة إيجاد بدائل، خاصة وأن التوظيف في المؤسسات العمومية أضحى مسقفا، وأي زيادة في العمالة سيؤدي حتما إلى بطالة مقنعة، وهنا تأتي المقاولاتية كحل لهذه المعضلة، فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح، من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب، بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، من خلال أجهزة الدعم التي أنشأتها من أجل تذليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع، وتزويدهم بالنصح والاستشارة اللازمة فيما يخص كل المراحل التي تمر بها عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأيضا تفادي كل المخاطر التي تواجهها.

ومع ذلك تبقى المشروعات عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات، حيث أن نسبة كبيرة منها قد تتعرض لنوع أو آخر من المخاطر، وهنا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه المقاول في التصدي لكل هذه الظروف، وتحمل المخاطر الناجمة عن إنشاء مؤسسة، وتسييرها بطريقة فعالة تسمح لها بالحياة في ظل محيط اقتصادي يتميز بعدم التأكد والمنافسة الشديدة، ويتطلب تمتعه بقدرات شخصية وكفاءات تسييرية تمكنه من الجمع بين الدور التنموي الاقتصادي المحافظ على البيئة، والدور الاجتماعي في نسق واحد، من أجل الوصول إلى الأداء المالي المنشود الذي يعد الضامن الرئيسي لاستمرارية المؤسسة.

أولا/ صياغة الإشكالية:

من الواضح أن توفر الموارد المادية والمالية والتكنولوجية هي عوامل أساسية لنجاح واستمرارية المؤسسة، لكن هذا لا يتأتى إلا بالتسيير الفعال لهذه الموارد، من خلال التفاعل بين رأس المال المادي والبشري، ونجاح هذا التفاعل يتوقف على كفاءات المقاول وخصائصه، بصفته صاحب المؤسسة والمسير المباشر لها، لذا تأتي هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى تأثير كفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

إن هذا التساؤل يقودنا إلى طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- هل تؤثر خصائص منشئ المؤسسة على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

- هل تؤثر كفاءات تحديد الفرص على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

- هل تؤثر الكفاءات التسييرية (القيادية) على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

- هل تؤثر كفاءات تسيير الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

- هل تؤثر الكفاءات التجارية والتسويقية على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

- هل تؤثر كفاءات التسيير المالي على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية قالمة؟

ثانيا/ فرضيات الدراسة:

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

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص منشئ المؤسسة على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات تحديد الفرص على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التسييرية (القيادية) على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات تسيير الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التجارية والتسويقية على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

- الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات التسيير المالي على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$.

ثالثا/ أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيارنا للموضوع إلى العوامل التالية:

- لأهمية الموضوع وحداثته.
- بحكم طبيعة التخصص المدروس في الماستر، والميل الشخصي للمواضيع ذات الصلة بمالية المؤسسة.
- قلة الدراسات ومحدوديتها نسبيا في الموضوع خاصة باللغة العربية.
- خلفية اهتماماتنا بالمواضيع المتعلقة بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- رغبتنا في إلقاء الضوء على مدى أهمية كفاءة المقاول في تحسين الأداء المالي للمؤسسة.

رابعا/ أهداف الدراسة:

يمكن أن نلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

- إبراز أهم الأسس التي تقوم عليها المقاولة، وإظهار أهم المحددات التي تتحكم في نجاح أو فشل المقاول.
- إبراز الأهمية الكبيرة لعملية تقييم الأداء المالي، مع توضيح أهم خطوات ومؤشرات التقييم.
- تقييم كفاءة المقاولين في ولاية قالمة، ومدى انعكاسها (تأثيرها) على الأداء المالي للمقاولة.

خامسا/ أهمية الدراسة:

إن أهمية هذه الدراسة تكمن في أصالتها، حيث تعتبر الدراسة الأولى من نوعها في ولاية قالمة، حيث اتضح لنا من خلال اطلاعنا على مختلف الدراسات السابقة المتاحة حول موضوع المقاولاتية في ولاية قالمة، أنه لم يسبق وأن قام باحث بدراسة أثر كفاءة المقاول على الأداء المالي للمؤسسة، والقيام بمثل هذه الدراسة سوف يضيف جديدا إلى عالم المعرفة، وبالتالي يمكن لهذه الدراسة أن تثري المكتبة العلمية باعتبارها مرجعا إضافيا قد يساهم في تدعيم الباحثين في هذا المجال.

كما يزداد الموضوع أهمية خاصة وأن موضوع المقاولة بصفة عامة، لا يزال لحد الآن موضوعا جديدا لم يكتب فيه الكثيرون خاصة في الجزائر، إذ لا يزال المصطلح في حد ذاته مبهما يخلط الكثيرون بينه وبين مفاهيم أخرى، وسوف نحاول في هذه الدراسة وضع تعريف واضح ودقيق لكل من المقاولة والمقاول، وتوضيح وكشف الغطاء عن مصطلحات تعتبر نوعا ما جديدة، مما يفيد الطالب في دراساته والمؤسسة في عملها.

سادسا/ حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- البعد البشري: تمثل في عينة من المقاولين في القطاع الخاص في ولاية قالمة.

- البعد المكاني: تمثل في مجموعة من المقاولات أو المؤسسات في ولاية قالمة.

- البعد الزماني: تمثل في الفترة الممتدة من شهر فيفري إلى شهر ماي 2017.

سابعا/ منهج الدراسة:

تماشيا مع طبيعة الموضوع ومن أجل الوقوف على هذه الظاهرة، فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، حيث نقوم من خلاله بجمع البيانات والمعلومات حول كفاءات المقاول ومدى تأثيرها على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية، وذلك بالاعتماد على استمارة الأسئلة باعتبارها الأداة الأفضل التي تسمح بتحقيق أهداف الدراسة، وبعد ذلك القيام بتحليل البيانات إحصائيا، باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن ثم استخلاص النتائج.

ثامنا/ هيكل الدراسة:

فيما يخص تقسيم الدراسة فإنه تم تقسيمها إلى ثلاثة فصول، استعرضنا في الفصلين الأول والثاني الخلفية النظرية للموضوع، أما الفصل الثالث فقد شمل الجانب التطبيقي.

حيث تم تخصيص الفصل الأول للأسس النظرية للمقاول من خلال ثلاث مباحث، يتعرض المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي للمقاولاتية، والمبحث الثاني إلى الإطار المفاهيمي للمقاول، أما المبحث الثالث فسنتطرق فيه إلى كفاءة المقاول.

والفصل الثاني تم تخصيصه إلى الأسس النظرية للأداء المالي من خلال ثلاث مباحث، المبحث الأول سيكون لعرض الإطار المفاهيمي للأداء المالي، والمبحث الثاني لتقييم الأداء المالي، والمبحث الثالث لمؤشرات تقييم الأداء المالي.

أما الفصل الأخير فسيكون تحت عنوان دراسة ميدانية لأثر كفاءة المقاول على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وسيقسم الفصل بدوره إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول سيكون لعرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، والمبحث الثاني سيخصص لمنهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية، أما المبحث الثالث سيخصص للتحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة.

تاسعا/ صعوبات الدراسة:

واجهتنا العديد من الصعوبات خلال انجاز البحث، وتتمثل في:

- صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع، نظرا لحداثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية.
- صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع.
- الصعوبة في استجابة المقاولين عينة الدراسة من أجل الاجابة على الاستبانة الميدانية.

الفصل الأول:

الأسس النظرية

للمقاول

تمهيد:

يشكّل كل من المقاول والمقاولة موضوعا لعدة أبحاث منذ عدة عقود، حيث أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات، مراكز البحث، الجامعات والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. هذا الاهتمام يفسر الأهمية المتزايدة للمقاولة في سياق التنمية الاقتصادية للدول والمجتمعات، وهذا النمو يتمظهر من خلال ديناميكية خلق المؤسسات، التي تنطوي على خلق فرص عمل وبالتالي خلق الثروة، ولا يقتصر دورها فقط في الرفع من مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها، بل تشكّل متنفسا يسمح للمقاولين بالخروج من نموذج العمل المأجور الذي سيطر على الأذهان لفترة طويلة من الزمن، واللجوء إلى العمل الحر، فالمقاول وفي سبيل إنشاء مؤسسته الخاصة، فإنه يقوم بعدة مهام تتطلب منه العديد من المهارات والكفاءات، وهو ما سنتطرق له بالتفصيل في هذا الفصل، حيث سنتناول المحاور التالية:

أولا/ الإطار المفاهيمي للمقاولاتية.

ثانيا/ الإطار المفاهيمي للمقاول.

ثالثا/ كفاءة المقاول.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية

تعتبر المقاولة من الحقول الدراسية الواعدة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، حيث وبعد الحرب العالمية الثانية زاد الاهتمام بها بشكل كبير، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، ويرجع الكثير من الباحثين هذا الاهتمام البالغ بهذا الحقل الدراسي إلى النمو الكبير الذي حققه الاقتصاد، هذا النمو لم يكن بالدرجة الأولى سببه هو المؤسسات الكبيرة بل على العكس من ذلك، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي التي كانت تتنامى أعدادها بشكل كبير والتي كانت تتميز بفعالية عالية في الأداء، وقدرة كبيرة على التأقلم مع مختلف الظروف والبيئات.

المطلب الأول: ماهية المقاولاتية

تعددت المفاهيم والتعاريف المقدمة للمقاولاتية، حيث زاد الاهتمام بهذا المصطلح وبإيجاد تعريف دقيق له من طرف الاقتصاديين، وخاصة المهتمين بمجال تاريخ المؤسسة، باعتبار أن المقاولاتية ظاهرة متغيرة ومتعددة الأبعاد، ويمكن دراستها عبر عدة زوايا.

أولا/ مفهوم وطبيعة المقاولاتية:

إن الجذور التاريخية للمقاولاتية وأصولها، تعود إلى النظرية الاقتصادية وتحديدا إلى نظرية احتكار القلة، حيث كان دور المقاول هو تقدير وحساب الكميات والأسعار للمنتجات واتخاذ قرار حولها، حتى جاء كارل ماركس واعتبر هذه النظرية ضيقة وستفشل الاقتصاد، ونظر ماركس إلى المقاول بأنه وكيلا للتغيير الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي وأبرز تأثيره على المجتمع بمستوى أعمق وأشمل[1].

المقاولاتية أو الريادة مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت الحملات الاستكشافات العسكرية. وبقي هذا المفهوم مستعملا في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية، كالأعمال الهندسية وبناء الجسور. ودخل مفهوم المقاولاتية إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كانتلون R.Cantillon، الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعا بسعر محدد ليبيعها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقا بأنه مقاول أو ريادي، ومهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم المقاول والمقاولاتية[2].

وحسب W.D.Bygrave وC.W.Hofer المقاولاتية كانت في أوائل الثمانينات حقل من الأبحاث التي قد تكون واعدة، وفي نهاية نفس العقد وبسبب التقدم الهائل في مجال البحوث التجريبية، أصبحت المقاولاتية حقل

[1] علي فلاح مفلح الزعبي، **ريادة الأعمال صناعة القرن الحادي والعشرين**، دار الكتاب الجامعي للنشر، الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 31.

[2] مروة أحمد، نسيم برهم، **الريادة وإدارة المشروعات**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات للنشر، مصر، 2008، ص 7.

للأبحاث المشروعة في جميع المجالات رغم افتقارها للأساس النظري، والتحدي الرئيسي هنا موجه للباحثين في المقاولاتية من حيث تطوير النماذج والنظريات[1].

وقد وضعت المفوضية الأوروبية تعريفا للمقاولاتية على أنها: "حالة فكرية وكذلك عملية إنشاء وتطوير نشاط اقتصادي من خلال المزيج بين تحمل المخاطر، الخلق والإبداع، مع الإدارة السليمة لمنظمة جديدة أو قائمة". أما T.Verstraete وA.Fayolle فكان تعريفهما للمقاولاتية بأنها: "مبادرة فردية أو جماعية، واقتناص فرص لإنشاء مؤسسة أو خلق قيمة لأصحاب المصلحة في المشروع". وحسب M.A.Caree وA.R.Thurik المقاولاتية هي: "نتيجة إرادة فردية أو جماعية لاستغلال فرص جديدة (طرق إنتاج، أساليب تسيير وأسواق جديدة ...إلخ)، بالرغم من وجود عدم اليقين في هذه المشاريع والموارد المتاحة لها"، بينما عرفها S.Luke وColl على أنها: "عملية متعددة الأبعاد بما في ذلك الإبداع، المخاطر والنمو مهما كان حجم المؤسسة"، ويعرفها Z.Aouni و B.Surlemont على أنها: "عملية تحديد، استكشاف واستغلال فرص الأعمال من أجل إنشاء نشاط ما"[2].

كذلك عرفتها OCDE على أنها: "عمل إنساني لخلق القيمة من خلال إنشاء أو تطوير نشاط اقتصادي، بتجديد واستغلال منتجات، عمليات أو أسواق جديدة". أما حسب P.A.Julien و L.Cadieux فالمقاولاتية هي: "عمل إنساني بدعم من البيئة المحيطة، يهدف إلى خلق قيمة في السوق من خلال إنشاء أو تطوير نشاط اقتصادي، تتطور هذه القيمة لتؤثر في النهاية على الاقتصاد، وهذا من أجل تلبية الاحتياجات الفردية والجماعية بشكل أفضل"[3].

وانطلاقا من التعاريف السابقة يمكن استنتاج أربعة جوانب رئيسية ترتكز عليها المقاولاتية وهي:[4]

- عملية إنشاء شيئا جديدا ذا قيمة.
- تخصيص الوقت والجهد والمال.
- تقبل المخاطر المختلفة.
- استقبال المكافآت الناتجة، حيث يمكن تأمين القيمة من خلال عملية تحويل الموارد إلى مخرجات، حيث أن المقاول من خلال عملية التحويل يبتكر شيئا جديدا.

[1] Thierry Verstraete, **Entrepreneuriat- connaitre l'entrepreneur comprendre ses actes**, Editions le Harmattan, Paris, France, 1999, p 11.

[2] عبد العزيز بن قيراط، غنية بركات، **التكوين في المقاولاتية كأداة لتعزيز الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية وتفعيل التسويق السياحي في الجزائر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 22 و23 أفريل 2014، ص 38.

[3] Pierre-André Julien, Louise Cadieux, **La mesure de l'entrepreneuriat**, Rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, Canada, 2010, p p: 29-30.

[4] فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 6.

وقد تأخذ المقاولاتية أبعادا متنوعة منها الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية وغيرها من خلال تحقيق التوافق الجيد لهذه العوامل، فالمشروع المقاولاتي يركز على الإبداع والقيادة، حيث قد تكون له أبعاد تكنولوجية أو طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، كما قد يكون الإبداع في مجال التسويق وتقديم السلع والخدمات أو في إدارة التنظيم والهيكلة، وكذلك تعتمد المقاولاتية على التنويع والتمايز وإدخال الطرق الجديدة، وليس الاعتماد على النماذج المتبعة في ثقافات معينة دون غيرها[1].

وفي الأخير يمكن القول أن مفهوم المقاولاتية قد تطور مع تطور نظرة الدول المختلفة للأهداف الاجتماعية والاقتصادية التي تسعى لتحقيقها، لذا فإننا يمكن أن ننظر إلى المفهوم ببعض المرونة عند التعامل معه. إذ يكون في الدول المتطورة مرتبط بالاختراعات والتفرد، أما في الدول النامية، فإن من يأخذ روح المبادرة وينشئ عملا جديدا يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو ينطبق عليه هذا المفهوم[2].

ثانيا/خصائص ومميزات المقاولاتية: تتميز المقاولاتية بالصفات والمميزات التالية:[3]

- المقاولاتية تعتبر أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المالية والمادية المتاحة، للوصول إلى إنتاج منتج جديد أو تقديم خدمة جديدة، إضافة إلى تطوير أساليب جديدة للعمليات.
- المقاولاتية هي مجموع المهارات الإدارية التي ترتكز على المبادرة الفردية، بهدف الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في العمليات التي تتسم بنوع من المخاطرة.
- المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات، والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات، التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.
- المقاولاتية تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائيا، حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر، ليبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد.

[1] علي فلاح مفلح الزعبي، مرجع سبق ذكره، ص 32.

[2] فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص 7.

[3] عثمان رشيدي، **الريادة والعمل التطوعي**، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 23.

المطلب الثاني: الثقافة المقاولاتية والروح المقاولاتي

لطالما ارتبط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية، كالثقافة المقاولاتية والروح المقاولاتي، وهذا ما سنتعرض إليه من خلال هذا المطلب.

أولا/ ماهية الثقافة المقاولاتية: قبل التطرق إلى مفهوم الثقافة المقاولاتية، لابد من التطرق لمفهوم الثقافة بصفة عامة.

1- تعريف الثقافة: تعرف الثقافة بشكل عام حسب F.Taylor على أنها: "ذلك الكل المركب؛ الذي يشتمل على المعرفة، المعتقدات، الفن، الأخلاق، القانون، العادات وأي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع"[1]. فالثقافة تبرز ذلك الاختلاف في المجتمعات من حيث الآداب، التقاليد، القيم، المعتقدات، الأخلاق أو أوضاع أو ممارسات الأفراد داخل المجتمع، فهي ليست مجرد وسيلة يدرك من خلالها الفرد شيئا معينا، بل طريقة إدراكه لذلك الشيء[2].

2- مفهوم الثقافة المقاولاتية: يمكن أن نتعرض إلى الثقافة المقاولاتية باعتبارها نظاما، على أنها: "مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، القيم، والمعارف...إلخ، والعمليات التي هي عبارة عن مسار لإنشاء وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات، ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكات والإجراءات...إلخ، داخل المؤسسة"[3].

وتعرف الثقافة المقاولاتية كذلك على أنها: "مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها في استثمار رؤوس الأموال عن طريق إيجاد أفكار مبتكرة وإبداع في مجمل القطاعات الموجودة"[4]، كما يعرفها B.Johannisson على أنها: "نظام من القيم والمعتقدات المشتركة، أي أنها تثمن الخصائص الشخصية المرتبطة بالمقاولاتية، كالحاجة إلى تحقيق الذات، تحمل المخاطرة، الثقة في النفس، القيادة والتعامل مع الفشل...إلخ"[5].

---

[1] ناصر دادي عدون، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 108.

[2] خير الدين جمعة، **دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية –دراسة حالة (ENI.CAB)**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 4.

[3] سفيان بدراوي، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول –دراسة ميدانية بولاية تلمسان**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015، ص 19.

[4] منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة –تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، يومي 18 و19 أفريل 2012، ص 3.

[5] عبد العزيز بن قيراط، غنية بركات، مرجع سبق ذكره، ص 38.

لا ينبغي النظر إلى الثقافة المقاولاتية فقط كوسيلة لإنشاء مؤسسة جديدة فقط، وإنما كسلوك عام يشكل رصيدا قيما في الحياة اليومية والمهنية لكل المواطنين، بالنظر إلى مجموعة الخصائص التي تكونها. وقد أشار P.A.Fortin في مقاله "الثقافة المقاولاتية ترياق ضد الفقر"، إلى أن خلق الثروة يمر عبر تطوير الثقافة المقاولاتية من خلال تنمية القيم مثل الاستقلالية، تحمل المسؤولية، الإبداع...إلخ[1]. وضمن هذا السياق، يمكن اعتبار ثقافة المقاولة كبيئة مواتية لظهور التوجه المقاولاتي والقيم المقاولاتية (الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية، التضامن والابتكار، وما إلى ذلك)[2].

3- الأطراف الفاعلة في نشر الثقافة المقاولاتية: وتتمثل فيما يلي:[3]

- صناع القرار (السياسيون): من خلال إعطاء إشارة واضحة وصريحة لوضع المقاولاتية كخيار استراتيجي للتنمية المستدامة.
- منظومة التعليم والتكوين: من خلال دعم وتطوير القيم والمواقف المقاولاتية.
- الفاعلون السوسيو اقتصاديون: المرافقة، الدعم ومساندة الشباب على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وسائل الإعلام: من خلال تسليط الضوء على أهمية المقاولاتية، عرض أهم إنجازات المقاولين في كافة المجالات، وكذلك تقديم المعلومات حول الآليات المساعدة في إنشاء المؤسسة.

ثانيا/ مفهوم الروح المقاولاتي:[4]

أصبح موضوع تطوير الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير خاصة عند شريحة الشباب، لأنه يمس مشكلة البطالة، وهنا يتوجب إظهار الاختلاف بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة "l'esprit d'entreprise" وروح المقاولاتية "l'esprit d'entreprendre".

---

[1] Lasaad Mezghani et autres**, Projet culture entrepreneuriale et création d'entreprise,** Support pédagogique du module culture entrepreneuriale, Université de Sfax, Tunisie, Septembre 2008, p 8. Page consulté le : 17/02/2017, à : 21:16, sur le lien : https://www.philadelphia.edu.jo/centers/ties_new/entrepreneurial/1_Module_Culture%20Entrepreneuriale/1_Support%20du%20Module%20Culture%20Entrepreneuriale%201.2.pdf.

[2] Fondation de l'entrepreneurship ,**Pour quoi stimuler la culture entrepreneuriale dans nos collectivités**, Centre de recherche et de vigie sur la culture entrepreneuriale, Avril 2008, p 3. Page consulté le : 17/02/2017, à : 22:53, sur le lien : http://www.entreprendreicilotbiniere.com/wp-content/uploads/2014/09/Entrepreneuriat-et-communaute%CC%81s.pdf .

[3] عبد العزيز بن قيراط، غنية بركات، مرجع سبق ذكره، ص 38.

[4] محمد علي الجودي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي –دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص ص: 16-17.

حيث تعرف روح المؤسسة حسب L.Jarniou على أنها: "مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول". أما روح المقاولاتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولاتية وليس كمفهوم لها. حيث ترتبط روح المقاولاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل والانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة، وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير، وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة ولا حتى الدخول في مسار مقاولاتي، وهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة التعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

حسب التعريف المقدم من مجموعة من المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولاتية، يجب ألا تنحصر روح المقاولاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية، ولذا لا يجب حصر روح المقاولاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري، لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل.

إذن روح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة، مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العملي وتجريب أفكار جديدة.

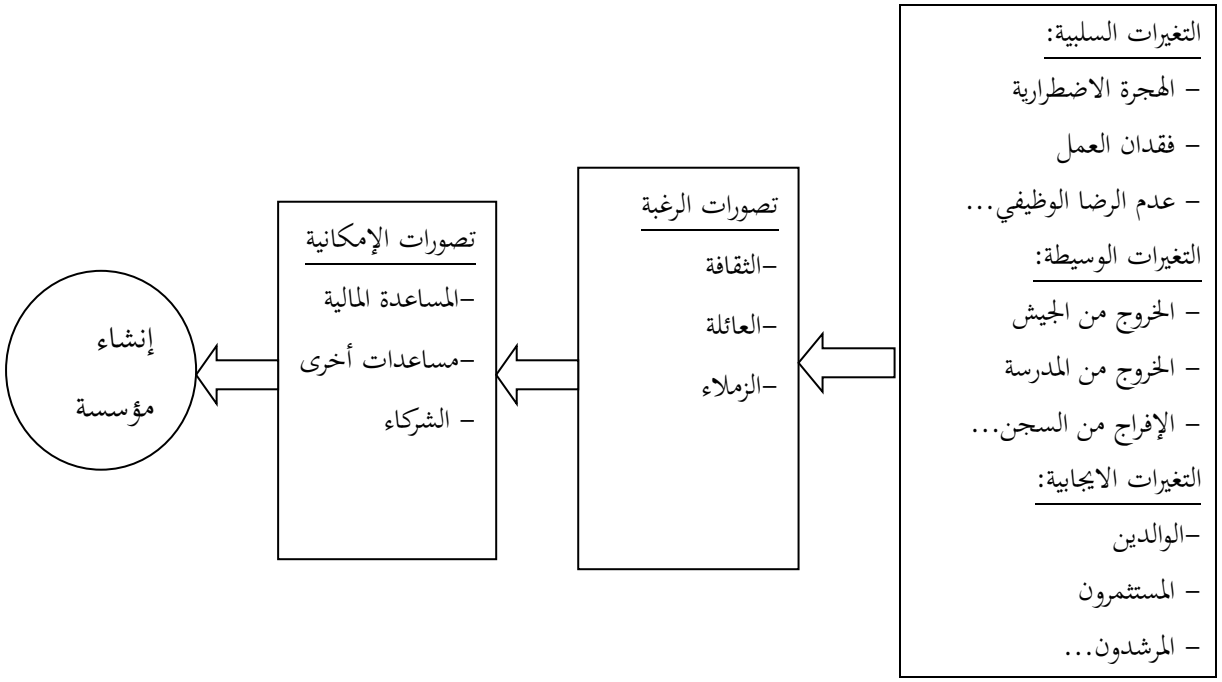
المطلب الثالث: دوافع الشباب نحو المقاولة

في أغلب الأحيان ما يجعل المقاولون ينطلقون هو الإرادة في الذهاب دائما إلى البعيد، والرغبة في الحرية في أداء العمل، وتأتي في درجة أقل الرغبة في امتلاك السلطة حيث أن الرغبة في الذهاب إلى البعيد تمكن من تجاوز الحواجز والمصاعب، وغالبا ما يكون هذا هو هدف كل من يرغب في إنشاء مؤسسة. ويمكننا تلخيص العوامل التي يمكن أن تقود الفرد لمجال المقاولاتية في نموذج يعتبر أساس الدراسات في المقاولاتية، وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ L.Sokol وA.Shapero، حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولاتية، والفكرة الأساسية للنموذج تقول: "أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة خاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"، وهذا ما يشار إليه في النموذج بـ 3 مجموعات من العوامل[1]. كما تظهر في الشكل رقم (1).

[1] صندرة سايبي، **محاضرات في إنشاء المؤسسة**، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، 2015، ص 9. صفحة متصفحة بتاريخ: 2016/11/25، على الساعة: 12:21، من الرابط الإلكتروني:

http://www.univ-constantine2.dz/files/CV-enseignants/creation-entreprises.pdf.

الشكل رقم (1): نموذج تكوين الحدث المقاولاتي



المصدر: عبد العزيز بن قيراط، غنية بركات، **التكوين في المقاولاتية كأداة لتعزيز الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية وتفعيل التسويق السياحي في الجزائر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 22 و23 أفريل 2014، ص 41.

ويمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي:[1]

- التغيرات الإيجابية: مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين ...إلخ.
- التغيرات الوسيطة: مثل الخروج من السجن، من الجيش أو من المدرسة ...إلخ.
- التغيرات السلبية: مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل...إلخ.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجب إهمال دور الدوافع السلبية، فاللجوء إلى هذا المجال يمكن أن يكون كفرصة أخيرة يضع فيها الفرد كل طاقاته وقدراته من أجل تحقيق النجاح[2]. وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحركة للحدث المقاولاتي، فالتغيرات السلبية مثل الهجرة يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعليا في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات، أما التغيرات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم. وبالإضافة لتلك المتغيرات الثلاث المفسرة للنموذج، يعرّف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية

[1] منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص 39.

[2] نادية دباح، **دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000–2009)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2001–2012، ص 25.

الإنجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، واللتان تختلفان من فرد لأخر وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها[1].

حيث أن إدراك الرغبة تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد، فكلما أولى المجتمع أهمية للإبداع والمخاطرة والاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دورا مهما في تكوين الرغبة، بالإضافة إلى التجارب السابقة والفشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص. أما إدراك إمكانية الانجاز فتنشأ من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته، فتوفر الموارد المالية يؤثر على التوجه المقاولاتي للفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدخرات خاصة أو مساهمات العائلة، كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقاولاتية على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية انجازه لها[2].

وبالإضافة إلى العناصر السابقة، هناك عوامل أخرى من شأنها دفع الفرد نحو مجال المقاولاتية، مثل رغبة الفرد في متابعة وتطوير الأفكار الخاصة به، فالبعض يرغبون في تحقيق الأفكار التي تتولد لديهم حول منتجات أو خدمات جديدة على أرض الواقع، كما أن هناك حافز أخر هو تحقيق المكافآت المالية[3].

وقد أسفرت دراسات Sokol وShapero على أسباب أخرى يمكن أن تقود للعمل المقاولاتي وهي:[4]

1- نموذج مقاول لتقليده: حيث وجدت الدراسات أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول ناجح في المحيط وبروز مقاولين جدد.

2- الخبرة المهنية: حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاولاتية للفرد، وتساهم في تكوين توجهه المقاولاتي، وعادة ما تتولد فكرة إنشاء مؤسسة من خلال محيط العمل.

3- الأساس الإقليمي: فالإقليم بالتسهيلات التي يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي للفرد، مثال على ذلك: قرب الجامعات ومصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، النمو الديموغرافي، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمؤسسات المالية والآليات المشجعة الإقليمية والمحلية.

4- أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: وتتمثل في أنظمة الدعم المالي على غرار"ANSEJ"، أنظمة النصائح والتكوين (البرامج الوزارية للجامعات) والدعم السوقي.

---

[1] منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص 39.

[2] يوسف قريشي، منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 08، 2008، ص 61.

[3] علي فلاح مفلح الزعبي، مرجع سبق ذكره، ص 39.

[4] منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص 7.

5- التكوين: يلعب التكوين دورا أساسيا في عملية التحضير لإنشاء مؤسسة جديدة، إذ أنه يسمح للفرد بامتلاك معارف نظرية، تقنية ومنهجية تمكنه من لعب دور المقاول على مستوى مؤسسته وتسهل له الوصول إلى أهدافه المسطرة.

المطلب الرابع: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية

للمقاولاتية دور يتعدى التأثير على ميكانيزمات الاقتصاد الكلي والتوازنات المرتبطة به، مرورا بالبيئة الاجتماعية التي لها علاقة قوية بالحالة الاقتصادية، حيث يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة العمود الفقري لأي اقتصاد وطني.

أولا/ الآثار الاقتصادية للمقاولاتية: يمكن إبراز أثار المقاولاتية على الاقتصاد فيما يلي:[1]

1- زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال: تعمل المقاولاتية على زيادة متوسط الدخل الفردي والتغيير في هياكل الأعمال، حيث تكون المقاولاتية في مجالات متعددة، وهذا التغيير يكون مصحوب بنمو وزيادة في المخرجات، هذا ما يسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية.

2- الزيادة في جانبي العرض والطلب: إن تأمين رأس مال جديد يوسع جانب النمو في العرض، كما أن الانتفاع من المخرجات والطاقات الجديدة في المشروع، تؤدي إلى نمو في جانب الطلب، حيث تعمل على زيادة كل من جانبي العرض والطلب.

3- معالجة بعض الاختلالات الاقتصادية: تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الاستثمار، وتعمل المقاولاتية على علاج ذلك نظرا لانخفاض تكلفة إنشاؤها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة، بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع محليا بدلا من استيرادها[2].

4- المساهمة في النمو السليم للاقتصاد: تحتل الأعمال الصغيرة والمتوسطة مكانة مهمة جدا في الاقتصاد المعاصر، كما أنها ضرورية لنموه بشكل سليم، فهي تمثل مصدرا مهما لاستمرار المنافسة وهي ضرورية للإبداع وتطوير سلع أو خدمات جديدة يصعب التنبؤ حولها، إذ تسمح بالمغامرة وبخفض التكاليف، إضافة إلى أنها ضرورية لتطوير القدرات الإدارية الفردية، ولتوفير الفرص للأفراد الذين يتمتعون بنزعة للاستقلالية في العمل[3].

---

[1] توفيق خذري، حسين بن الطاهر، **المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية –المسارات والمحددات**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 6.

[2] محمد علي الجودي، مرجع سبق ذكره، ص 42.

[3] سعاد نائف البرنوطي، **إدارة الأعمال الصغيرة –أبعاد للريادة**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 63.

5- تنويع الهيكل الصناعي: تؤدي أعمال المقاولاتية دورا هاما في تنويع الإنتاج وتوزعه على مختلف الفروع الصناعية، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات، وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية، فضلا عن تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة، بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها[1].

ثانيا/ الآثار الاجتماعية للمقاولاتية: بالإضافة للآثار الاقتصادية للمقاولاتية، يمكن أن نحصي بعض الآثار الاجتماعية من خلال ما يلي:[2]

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

2- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية: ظهرت أهمية المقاولة المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر، وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا بداية في الدول النامية، بالتزامن مع مخططات التعديل الهيكلي (تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة، فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر، وتحقيق الرفاهية وتحسين مستوى المعيشة في الأجل الطويل.

3- محاربة الآفات الاجتماعية: في أغلب الأحيان يؤدي عدم الثبات في العمل، البطالة، أو عدم وجود التحفيزات اللازمة، إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع فيتحكم بهم الضعف ويصبحون عرضة لمخاطر عديدة كالجرائم، الأمراض العصبية والإدمان على المخدرات، لهذا فإن المقاولاتية تمثل الحل الأمثل لهذه المشاكل من خلال التعليم والتدريب الهادف واستراتيجيات التوظيف.

4- المساهمة في تشغيل المرأة: تلعب المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة، من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة[3].

5- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدينة: يعد وجود المقاولين والمؤسسات الصغيرة في الاقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، وعدم الهجرة من الأرياف إلى المدن التي تتركز فيها عادة المؤسسات

[1] محمد علي الجودي، مرجع سبق ذكره، ص 42.

[2] المرجع نفسه، ص ص: 46-48.

[3] بلال خلف السكارنة، **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 93.

الكبيرة بحثا عن العمل، لذا لابد من وجود برامج تنموية تساعد في التخفيف من البطالة، وتعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلا من الهجرة إلى المدن[1].

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للمقاول

إن الدارس لموضوع المقاولة سوف تواجهه في دراسته عقبة كبيرة وهي تعريف كل من المقاولة والمقاول، حيث ولحد الآن ليس هناك إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه جميع الباحثين في هذا المجال، هذا ما أدى إلى التباين والاختلاف الكبيرين في التعاريف، ويرجع السبب في ذلك أنه كثيرا ما ارتبطت تعاريفهما بالنظريات الاقتصادية من جهة، وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في المجتمع من جهة ثانية.

المطلب الأول: مفهوم وخصائص المقاول

لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول، على أسلوبين أساسين لتعريف المقاول هما: الأسلوب الوظيفي والأسلوب الوصفي.

أولا/ مفهوم المقاول:

ظهر مصطلح المقاول "Entrepreneur" في فرنسا خلال القرن السادس عشر، وهي كلمة مشتقة من الفعل "Entreprendre" والذي يقصد به "أن يتعهد، أن يحاول، أن يغامر، أو أن يجرب"[2]، وقد تطور مفهوم المقاول مع مرور الزمن بشكل موازي مع تطور وتعقد النشاط الاقتصادي، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة مقاول، تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء والذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية[3].

وعرف القاموس العام للتجارة الذي نشر بباريس عام 1723، مصطلح المقاول على أنه: "هو الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعا ما، فمثلا بدلا من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي"[4].

---

[1] توفيق خذري، حسين بن الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص 6.

[2] عمرو علاء الدين زيدان، **ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر،2007، ص 97.

[3] Alain Fayolle, **Le métier de créateur d'entreprise**, Les éditions d'organisation, Paris, France, 2003, p 20.

[4] Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis, **L'entrepreneur une analyse socio-économique**, Edition économica, Paris, France, 1995, p 8.

أما في إنجلترا وفي القرنين السادس عشر والسابع عشر، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول "Entrepreneur" هو مصطلح "Undertaker" أو "Adventurer"، ولقد عرف الـ "Johnson's Dictionary" كلمة "Undertaker" كالتالي: "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة"[1].

وفي الواقع هناك الكثير من الباحثين الذين أولو اهتماما بالغا بالمقاول في تاريخ الأدبيات الاقتصادية، لكن أول من وضع إطارا نظريا واضحا للمقاول هو الاقتصادي الإيرلندي الأصل R.Cantillon (1730)، ثم جاء بعده جملة من الباحثين من المدرسة التقليدية الفرنسية أمثال R.Turgot (1776)، وبعدها J.B.Say (1803-1929) وTrade (1890)، وكذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية وتمثل ذلك في أعمال كل من F.Knight (1921)، L.Mises (1949-1985) وJ.Shumpeter (1934)، وكذلك أعمال كل من I.Kirzner (1973)، M.Casson (1982) وسوف نحاول فيما يلي تلخيص أهم تعاريفهم:[2]

- R.Cantillon : "المقاول هو صاحب رأس المال، الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن لا يقين البيئة"
- D.M.Clelland : "المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة".
- F.Knight : "المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللايقين في ديناميكية عمل السوق".

وفي هذه التعاريف يتفق كل من Cantillon وClelland وKnight على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة، وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، وهو يتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك وقد تكون مخاطر مالية، جسدية، عائلية (قضاء وقت أقل مع العائلة)، نفسية (عند فشل المشروع)[3].

- J.B Say : "المقاول هو ذلك الفرد الذي يعمل لحسابه الخاص و يتمتع بالاستقلالية في أداء عمله، فهو الذي يخطط وينظم الإنتاج، ويتحمل جميع المخاطر"[4].

---

[1] محمد علي الجودي، مرجع سبق ذكره، ص 21.

[2] حمزة لفقير، **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة –دراسة حالة برنامج Cree Germe المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف بسطيف**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2008-2009، ص ص: 30-31.

[3] المرجع نفسه، ص 31.

[4] Sophie Boutillier, Dimitri Uzunidis, **Entre incertitude et risque l'entrepreneur que nous enseigne la théorie économique**, 7ème Congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation, Université du Littoral Lille, France, 12-15 octobre 2011, p 4. Page consulté le : 24/12/2016, à : 18:55, sur le lien : http://entrepreneuriat.com/fileadmin/user_upload/7eme_congres__2011/boutillier_uzunidis.pdf.

فالمقاول حسب Say يقوم بتحويل الموارد الاقتصادية من مجال تتمتع فيه بإنتاجية منخفضة إلى مجال آخر يحقق لها مستوى أعلى من الإنتاجية وقدر أكبر من العائد[1]، وهو لا يختلف مع التعريفين السابقين في أن المقاول يتحمل المخاطر ويعمل في محيط لا يقيني، وإنما يشترط في المقاول أن يكون هو صاحب المؤسسة والمسير في نفس الوقت، وهذا ما يجعله شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والحكيمة[2].

- Schumpeter : "المقاول هو الشخص المبدع الذي أحدث ثورة في عمليات الإنتاج، وخلق منتجات جديدة"[3].

وبالتالي فقد نظر Schumpeter إلى دور المقاول كوظيفة، فهو الذي يحدث الإبداع والابتكار اللذان يعملان على تحديث جميع عوامل الإنتاج، ويرفع من مستويات الأنشطة والحياة الاقتصادية، كما يرى أن المقاول هو فاعل التغيير (تنفيذ تركيبات جديدة)[4].

- Kirzner : "المقاول لا يخلق أي شيء جديد، وإنما هو وسيط يكتشف ويستثمر ما هو كائن بالفعل، ويستغل الفرص التجارية التي لم تستغل من طرف الآخرين من أجل تحقيق الربح"[5].

أما النظرة الجديدة لبعض مفكري علوم التسيير لمفهوم المقاول، فقد جاءت على يد المفكران الأمريكيان الشهيران A.Gilder وP.Drucker، المختصين في علوم التسيير وفق تصور مختلف لكل منهما، حيث أن Gilder أشار إلى أن المقاول يعرف القوانين الخفية للسوق، ويمارس صراعا ضد الفقر، بخلقه لمناصب الشغل والثروة، وربط هذا المفكر بين المقاول والمؤسسات الصغيرة ويظهر المقاول على أنه الوسيط بين عوامل الإنتاج والعالم المنتج للمعرفة. أما بالنسبة لـ Drucker فإن المقاول لا يوجد فقط في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بل كذلك في المؤسسات الكبيرة ويكمن جوهر المقاول في أنه يجعل من التغيير شعارا له، وهو ليس بالمضارب ولا الرأسمالي ولا الأجير[6].

---

[1] عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سبق ذكره، ص 100.

[2] حمزة لفقير، مرجع سبق ذكره، ص 31.

[3] Karim Hebbar, **Les compétences clés de l'entrepreneur innovateur -l'influence de l'expérience pré-entrepreneuriale**, 6ème Conférence de l'Association internationale de management stratégique, Université Laval, Québec, Canada, 13-14-15 juin 2001, p 3. Page consulté le : 28/11/2016, à : 21:27, sur le lien : http://www.strategie-aims.com/events/conferences/13-xeme-conference-de-l-aims/communications/2413-les-competences-cles-de-lentrepreneur-innovateur-linfluence-de-lexperience-pre-entrepreneuriale/download.

[4] حمزة لفقير، مرجع سبق ذكره، ص 31.

[5] عمرو علاء زيدان، مرجع سبق ذكره، ص 101.

[6] حمزة لفقير، مرجع سبق ذكره، ص ص: 36 -37.

وبعد التمعن مليا في التعاريف المذكورة سابقا، ولأجل تحديد تعريف واضح للمقاول يمكن تقديم هذا التعريف الشامل: "المقاول هو الشخص الذي يمتلك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية التي تؤهله لاستغلال الفرص المتاحة، وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة ما، في ظل بيئة لا يقينية معتمدا في ذلك على الإبداع بمختلف أشكاله"[1].

ثانيا/ خصائص ومميزات المقاول:

قامت العديد من الدراسات بالمبالغة في صفات وشخصية المقاول، إذ أن البعض منها قد جعله الرجل أو الشخص الخارق للعادة، وعليه فقبل أن نحاول سرد بعض الخصائص التي يتميز بها المقاول، يجب أن نبين أن تلك الصفات يمكن أن تجتمع في شخص واحد، كما يمكن أن تتضمن الشخصية المقاولة البعض منها فحسب، ويمكن إيجاز أهم المميزات في النقاط التالية:[2]

1- الثقة بالنفس: إن الناس الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، وعن طريق الثقة بالنفس يستطيع أصحاب الأعمال الصغيرة والمقاولين أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحة، إنهم يملكون شعورا متفوقا وإحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى، إذ أظهرت أغلب الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها، والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

2- الالتزام: لابد لأصحاب الأعمال الصغيرة، من إدامة تركيزهم على أهدافهم وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، ويمكن لكل إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط ألا يتراجع وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين، لأن بقاء ونمو الأعمال لا يبنى فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح، التنظيم، والتخطيط الجيد، بل أن نموها يتغذى أساسا من قدرتها على الابتكار والالتزام.

3- الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين، حتى إن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب أو الشاق.

4- منهجي ومنظم: إن المقاولين وأصحاب الأعمال الصغيرة لديهم القدرة على ترتيب وتنظيم وقتهم بشكل جيد، وهم قادرين على رؤية الصورة الكبيرة وبشكل واقعي ومدركين في نفس الوقت للتفاصيل الدقيقة داخل تلك الصورة، وهذا يحتاج إلى قدرات متميزة في مجال التحليل والربط بين المتغيرات البيئية قد لا يملكها الآخرون.

5- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: إن الأشخاص الذين لديهم الجرأة لخلق مؤسسة أو بدأ مشروع جديد يحمل نوعا من المخاطرة، هم مقاولون، والمخاطرة متنوعة سواء عند بداية المشروع أو عند تشغيله، فالمسير المالك يعمل غالبا بأمواله الخاصة، وهذه المخاطرة قد تمتد للعائلة أيضا وتتضخم وتزداد عادة مع احتمالية فشل المشروع، ونلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد للمخاطرة، وإن أهم ما يجب أن يتمتع به

[1] حمزة لفقير، المرجع نفسه، ص 32.

[2] فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 10-13.

المقاول هو الميل نحو المخاطرة غير المقامرة، التي تقوم على العمل الشاق وانتهاز الفرص السانحة، والابتعاد عن المخاطرة المقامرة التي تقوم على الحظ والمصادفة.

6- المقاول يتحمل المسؤولية دائما: حيث يميل المقاولون إلى الاستقلالية في أعمالهم، ولهذا فإنهم ينجزون أعمالهم ويديرونها بروح من المسؤولية العالية، وتنبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتحلون بها، وبقدرتهم على مواجهة المشاكل والتصدي لها لا الهروب منها، وهم في الغالب متعاونون مع الآخرين، ويسمعون ويتعلمون جيدا[1].

7- التفاؤل: يتميز المقاول بكونه متطلع نحو مستقبل أفضل، وهو ما يساعده على التعلم من الفشل والاستيعاب وأخذ العبر والدروس، وذلك التفاؤل يساعده على تعظيم الاستفادة من الغير وعدم خشية الانتقاد، وجعل كل تلك الدروس فرص لتنمية رد الفعل[2].

8- التحفيز: لعل أهم خاصية من خصائص المقاول هي التحفيز، والتي ينظر إليها من جانبين: حيث يعبر الجانب الأول عن محفزات المقاول كالربحية، تحقيق الذات، اكتساب المهارة، أما الجانب الثاني من التحفيز فيبرز من خلال قدرة المقاول على تحريك المجموعة للعمل على تحقيق أهدافه الريادية، كرفع أجور العمال، نشر طرق الترقية، تحسيس العمال والمسيرين بالثقة والأمان[3].

9- مستوى مرتفع من الطاقة: تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهودا عظيمة من العمل الشاق، فالإصرار على العمل ساعات طويلة قد تصل إلى 70 ساعة أسبوعيا، لا يقدر عليه إلا من توفرت لديه سمة المستوى المرتفع من الطاقة[4].

10- الحاجة إلى الانجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى انجاز الأهداف والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتمييز، لذلك فالمقاول دائما يسعى لأن يقيم أداءه وانجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية، وتراه لا يشعر بالراحة والاستقرار طالما كان أداءه غير متميز[5].

---

[1] مروة أحمد، نسيم برهم، مرجع سبق ذكره، ص 13.

[2] ياسين العايب، عبد الباقي روابح، **دراسة تطبيقية لمحددات الشخصية المقاولاتية**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية وتفعيل التسويق السياحي، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 22 و23 أفريل 2014، ص 134.

[3] المرجع نفسه، ص 134.

[4] مصطفى يوسف كافي، **ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 18.

[5] فلاح حسن الحسيني، **إدارة المشروعات الصغيرة**، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 47.

المطلب الثاني: أنماط ومهام المقاول

المقاربات التصنيفية أو النوعية تقدم لنا فائدتين، فهي تمدنا بنظرة عن المقاول ومعاييره وأبعاده من جهة، والعوامل المهمة التي تعبر عن المقاول وتصرفاته من جهة ثانية، إذ يمكن أن نجد روابط بين أنواع المقاولين والمحددات الإجرائية للأعمال أو الأفعال المقاولاتية.

أولا/ المقاول والمقاربات التصنيفية: تعرضت الدراسات للكثير من المقاربات، وسنحاول التعرض إلى أهمها فيما يلي:[1]

1- المقاول الحرفي مقابل المقاول الانتهازي: وضعت هذه المقاربة سنة 1967 وتشمل وجهين للمقاول:

أ- المقاول الحرفي: هو الذي يملك قليل من التعليم، لكنه يتمتع بكفاءات تقنية ومركزة، فهذا النشاط نابع من قلبه، إذ يتقبل إمكانية توارث الحرفة من الآباء، كما له قابلية لتوريثها للأبناء، فهو يخشى السيطرة على مؤسسته وخروج المهنة من العائلة، ويرفض بصفة عامة نمو مؤسسته ويهدف إلى البقاء والاستمرارية.

ب- المقاول الانتهازي: يعتبر وجه متناقض لسابقه، فهو يمتلك مستوى تعليمي مرتفع بالمقارنة مع الأول أما خبرته في الأعمال فهي متنوعة، هذا المقاول يعرف الإدارة والعمليات المتعلقة بها، ويرفض أن يستمد نشاطه من الآباء فهو ليس نمطيا، يحب المخاطرة ويمنح لنفسه مكان في النمو والتطور حتى وإن كان ذلك على حساب الاستقلالية.

2- تصنيفات Laufer: قامت جاكلين لوفر سنة 1975 بدراسة امتدت من 1950 إلى 1970 لحوالي 60 حالة لإنشاء مؤسسات، حيث توصلت إلى أن الدافع المهيمن للمقاولين يمكن عرضها في أربع أنواع هي:

أ- المقاول المدير أو المبدع: حيث تكّون هذا المقاول في مدرسة أو جامعة كبيرة، وحقق مسار مهني لامع في مؤسسة كبيرة، وهذا النوع من المقاولين تحفزه حاجات الإنشاء، التحقيق والسلطة، وأهدافه تدور في المقام الأول حول التطوير أو الإبداع.

ب- المقاول المالك والمتوجه نحو النمو: هدف النمو حاضر عند هذا النوع من المقاولين، لكنه سيطرح إشكالية الاستقلالية المالية من خلال إيجاد التوازن بين النمو والملكية، هذه الدوافع تقترب من التصنيف السابق مع وجود حاجة ملحوظة إلى السلطة.

ت- المقاول الرافض للنمو لكنه يبحث عن الفعالية: هذا المقاول يختار بوضوح هدف الاستقلالية كأولوية أولى، ويرفض النمو الذي يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الهدف الأول، فدوافعه ترتكز حول حاجات للسلطة.

[1] Alain Fayolle, **Entreprenariat apprendre à entreprendre**, Edition Dunod, France, 2004, p p: 60-61.

3- أنماط المقاولين تبعا لمنطق النشاط PIC وCAP: اقترح هذا التصنيف من طرف P.A.Julien وM.Marchesnay انطلاقا من مبدأ تواجد ثلاث مبتغيات سوسيو اقتصادية للمقاولاتية وهي: استمرارية المؤسسة، الاستقلالية والنمو.

ومن خلال العناصر السابقة قام الباحثان باستخلاص نمطين هامين من المقاولين وهما:[1]

أ- الفرد الذي يعمل تبعا للمنطق الوراثي PIC: يبحث المقاول في ظل هذا النمط عن تكديس الثروة قبل كل شيء، والتي قد تكون في شكل ممتلكات ذات قيم استعمالية، وهو يعطي الأولوية لاستمرارية المؤسسة، ويطمح للحفاظ على استقلالية ذمته المالية، فيرفض إدخال شركاء أو مقرضين خارجيين، ما قد يجعل هدف نمو المؤسسة يتنافى مع فكرة الاستقلالية المالية، وينتشر هذا النمط بشكل كبير على مستوى المؤسسات العائلية التي يرغب المقاول فيها بتوسيع استثمارات البناء والزراعة.

ب- الفرد الذي يعمل تبعا لمنطق الفعل المقاولي CAP: انطلاقا من منطق تكديس الثروة يمكن اقتراح منطق آخر ألا وهو منطق رأس المال، ويتعلق هذا الأمر بالأنشطة الخدماتية خاصة، والتي قد تظهر قدرة عالية على النمو، وبالتالي ستكون ذات مردودية عالية، والمقاول ضمن هذا النمط يبحث عن الأنشطة ذات النمو القوي، فلا يولي اهتماما كبيرا بالقيمة المادية للمؤسسة، ويتجه نحو المشاريع المخطرة (في حين أن مقاولو نموذج PIC يحاولون تفادي الخطر)، وهو في بحث دائم عن الاستقلالية في اتخاذ القرارات ولا يأبه كثيرا لاستمرارية مؤسسته، فيمكنه تغيير النشاط بسهولة ما عدا في بعض الحالات الاستثنائية. والمقاول من نوع CAP يتموقع ضمن أنشطة متزعزعة ومتطورة، ويعطي الأولوية للاستثمارات المعنوية مثل البحث والتطوير، الإشهار، الاتصال، تكوين الأفراد ويفضل الهياكل المرنة والقادرة على التكيف مع المحيط.

ثانيا/ مهام وأنشطة المقاول:

المقاول هو الشخص الذي يمتلك القدرة على اكتشاف الفرصة وإدراكها وتحمل المخاطرة والعزم على البدء بالمشروع، وبالتالي يختلف الدور الذي يقوم به المقاول عن دور المدير، حيث أنه يمارس الأنشطة التالية:[2]

1- ملكية المنظمة: يمتلك العديد من المقاولين منظمات خاصة بهم، وتتصف المنظمات الحديثة بأنها تفرق بين ملكية المنظمة وبين تشغيلها وإدارتها، وإذا كان المقاول يملك المشروع، فإنه يمارس دور المدير ودور مالك المشروع.

2- إيجاد منظمة جديدة: يعتقد معظم الباحثين والأكاديميين بأن إيجاد منظمة جديدة هو ما يميز الشخص المقاول عن غيره، لأنه يأخذ على عاتقه مهمة إيجاد وتشغيل جميع العناصر المختلفة المكونة للمنظمة، والتي تشمل (الأفراد، الممتلكات، مصادر الإنتاج)، وإعطائها مسما قانونيا.

---

[1] Pierre-André Julien, Michel Marchesnay, **L'entreprenariat**, Edition économica, Paris, France, 1996, p p: 58-59.

[2] مزهر شعبان العاني وآخرون، **إدارة المشروعات الصغيرة –منظور ريادي تكنولوجي**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص 26.

3- تقديم ابتكار إلى السوق: الابتكار ليس محصورا فقط في تطوير منتج أو تكنولوجيا جديدة، ولكنه يتعدى ذلك إلى ابتكار أو إدخال طريقة جديدة في توزيع الخدمة، أو إنتاج المنتج بطريقة أقل تكلفة أو أكثر ملائمة، من أجل إضافة قيمة جديدة إلى المستهلك.

وبالإضافة إلى المهام السابقة سنحاول توضيح باقي الوظائف والمهام في الجدول الآتي:

الجدول رقم (1): أنشطة ومهام المقاول

إعداد أنشطة أو مشروع مقاولة	- يعد و/أو يراقب إعداد المشروع أو إقامة أنشطة جديدة. - يعمل على جلب أي دعم ممكن. - يعد الميزانيات المتوقعة. - يبلور المبررات المالية. - يجدول المراحل الأساسية. - يعبئ الملفات (المنح والاتفاقيات). - يحاول إقناع الأطراف الأخرى بمصداقية وجدوائية المشروع. - يرصد الموارد المالية المتاحة ويطور مبادرات اتصال حول المقاولة. - يقوم بمتابعة مفصلة لسير أنشطة المقاولة، آخذا بعين الاعتبار جميع الأبعاد (الموارد البشرية، الجدول الزمني، المحاسبة، نوعية النتائج...إلخ) - يتابع إنتاج الوثائق المحاسبية واحترام الإجراءات الإدارية.
إدارة المقاولة	- يتولى تسيير المقاولة (التسيير الإداري المالي وتسيير الموارد البشرية).
اليقظة الاستراتيجية والترويج	- يجمع بيانات حول البيئة الاجتماعية والاقتصادية وفرص التمويل. - ينمي العلاقات المناسبة لكل طرف. - يحافظ على الاتصال بالمسوقين والموردين. - ينظم اجتماعات داخلية ويستفيد من اللقاءات غير المنظمة، لجمع المعلومات المفيدة لنشاطه. - يسهر على أن تظل المقاولة قائمة كبنية اقتصادية وسليمة.

المصدر: المركز الموريتاني لتحليل السياسات، **دراسة حول تطوير المقاولة في موريتانيا**، تقرير نهائي، موريتانيا، أكتوبر 2013، ص ص: 34-35. صفحة متصفحة بتاريخ: 2016/11/28، على الساعة: 23:00، من الرابط الالكتروني:
http://www.cmap.mr/PA%202013/Rapport%20Entreperneuriat%20-Version%20Arabe%20 %20VDEF.pdf.

وفي الأخير يمكن القول أن مهام المقاول تتمثل في دفع وتطوير إنتاج سلع أو خدمات ذات قيمة مضافة ومفيدة اقتصاديا، ويعد هذه المشاريع ويطورها مؤكدا على طابعها الإبداعي وجدوائيتها، ويحدد إجراءات التنفيذ (التمويل والإنجاز على أرض الواقع)، كما يسهر بنفس الطريقة على أن يكون إنتاج السلع أو الخدمات يتم

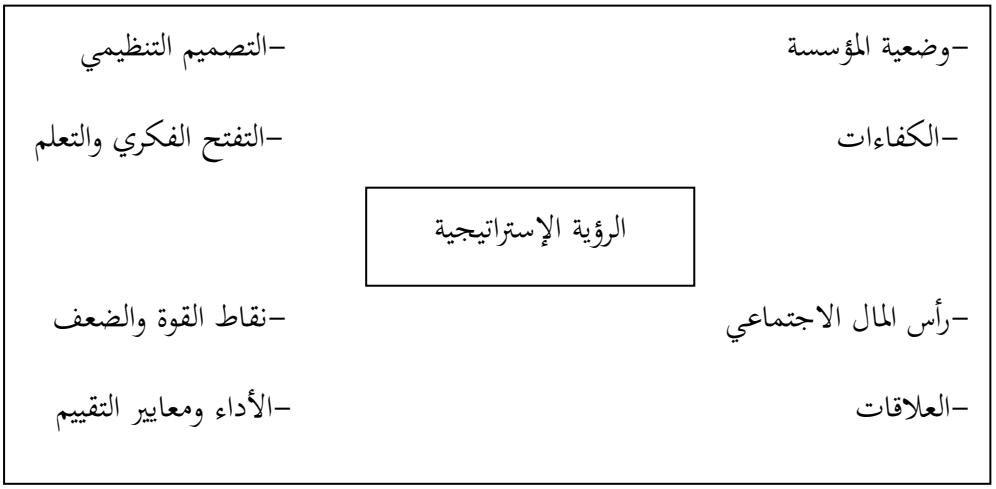
انسجاما مع القيم المؤطرة للاتجاه العام للمقاولة ومع جدوائيتها الاقتصادية، ومن أجل ذلك فإنه يجمع من خلال ممارساته في إدارة الموارد البشرية، بين الأشخاص وتحديد الأهداف وتقييم وسائل العمل وتقييمه[1].

المطلب الثالث: عوامل نجاح المقاول وأسباب فشله

المقاول هو منشأ المؤسسة التي يعمل على تنظيمها وإدارتها داخليا وتمثيلها خارجيا، ما يتطلب منه الصرامة والجدية في العمل والحضور الدائم من أجل التنبؤ ومحاولة معرفة كل المستجدات، التي يمكن أن تساهم في نجاح مشروعه أو فشله، وسنحاول في هذا المطلب دراسة أهم عوامل نجاح المقاول وأسباب فشله.

أولا/ عوامل نجاح المقاول: إن نجاح المقاول في مشروعه يتوقف على عدة عوامل أساسية، وعلى صحة ودقة الرؤية الاستراتيجية للمقاول ومدى حسن استغلال أبعادها، وهو ما سنوضحه من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم (02): الرؤية الإستراتيجية للمقاول



المصدر: محمد علي الجودي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي –دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 32.

من خلال الشكل يتضح أن نجاح المقاول يعتمد على مدى الاستغلال الأمثل لهذه الأبعاد الثمانية في إدارة مؤسسته، حيث تساهم في تكوين رؤيته البعيدة المدى لكل الجوانب والعوامل والتغيرات التي تحيط بمؤسسته، مما يساهم في نجاحها ومدى بقاءها في السوق، وهنا تظهر مكانة علوم التسيير بالإضافة إلى مختلف المعارف من مجمل التخصصات المتعلقة بالمؤسسة من مالية وموارد بشرية وإستراتيجية التسويق خاصة. كما أن نجاح المقاول في دوره يعتمد على التفكير الإبداعي للتطور وممارسة القيادة والتوجيه، حيث أن الإبداع والمخاطرة والنمو هي من أهم المقومات لبلوغ الفرد للمقاولة الناجحة، والتي لها القدرة على انتقاء الفرصة المتاحة في

[1] المركز الموريتاني لتحليل السياسات، **دراسة حول تطوير المقاولة في موريتانيا**، تقرير نهائي، موريتانيا، أكتوبر 2016، ص32. صفحة متصفحة بتاريخ: 2016/11/28، على الساعة: 23:00، من الرابط الالكتروني:
http://www.cmap.mr/PA%202013/Rapport%20Entreperneuriat%20-Version%20Arabe%20-%20VDEF.pdf.

السوق قبل الآخرين[1]. وبالإضافة إلى ما سبق فإن هناك عوامل أخرى لنجاح المقاول في إدارة المؤسسة الصغيرة، وتنحصر أهمها في العوامل الأربعة التالية:[2]

1- وجود الفرصة الاستثمارية الحقيقية: وهناك طريقتان لتحديدها، الأولى تعتمد باعتقاد أن السوق يحتاج إلى سلعة أخرى أكثر جودة وأقل سعر، وهو ما يعرف "بالتوجه الإنتاجي" إلا أن الاتجاه قد يكون صعبا إذا كانت المنافسة مع شركات كبرى، أما بالنسبة للاتجاه الثاني فهو المدخل العلمي والذي يعتمد على التعرف على السوق واحتياجاته ومدى تقبله للمنتجات، وهو ما يعرف "بالتوجه التسويقي" أي من خلال بحوث التسويق، ويتم ذلك إما بالبحوث الميدانية من خلال المقابلات مع العملاء بأخذ عينة ممثلة لهؤلاء العملاء، أو عن طريق البحث المكتبي، الذي يعتمد على البيانات الموجودة في الكتب والدوريات العلمية والجهات الحكومية.

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

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

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

وفي الأخير يمكن القول أن المقاول الناجح هو الذي يحسن استغلال الفرص، أو حتى خلقها في مجال مهنته، بل أن ينشئ من مهنته ميزة تنافسية، ولن تتحول أفكاره إلى حقيقة إلا إذا اتسم بروح المبادرة، وأن يكون إقدامه محسوب المخاطرة[3].

ثانيا/ أسباب فشل المقاول في مشروعه: إن فشل الكثير من المؤسسات الصغيرة يرجع أساسا إلى عدة أسباب، سواء كانت أسباب داخلية أو خارجية، وهي كالتالي:

---

[1] محمد علي الجودي، مرجع سبق ذكره، ص 33.

[2] المرجع نفسه، ص ص: 33-34.

[3] نسرين غيتي، **مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة –دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص 51.

1- الأسباب الداخلية: وهي تتعلق أساسا بالمقاول أو صاحب المشروع، ويمكن تلخيصها فيما يلي:[1]

أ- عدم أهلية أو جدارة الإدارة: وتتمثل في ضعف الكفاءة وضعف القدرة على اتخاذ القرارات، وعدم إمكانية توظيف الموارد المالية والبشرية في مجالات تعظم مخرجاتها، حيث يتصف المقاول أو المالك لهذه المشاريع بضعف قدرته على القيادة، وعدم توفره على المعرفة الضرورية لإدارة الأعمال.

ب- النقص في الخبرة: فمن البديهي أن المقاول يحتاج إلى الخبرة المتنامية في المجال الذي يرمون الدخول فيه، بالإضافة إلى المعرفة حول طبيعة الأعمال، حيث أن هذه الخبرة تساهم في تفعيل القدرات وتوجيهها نحو خدمة المشروع وزيادة القدرة على استقراء السوق، ودراسة وتحليل المتغيرات البيئية المختلفة، وعليه فإن تزايد الخبرة سوف ينعكس إيجابا على تحسين الأداء في مجالات متعددة.

ت- عدم السيطرة على النمو: يعتبر النمو مسألة طبيعية وصحية وحالة مرغوبة لأي نشاط، إلا أنه ينبغي أن يكون مخططا أو مبرمجا ومسيطرا عليه، وأن التوسعات وعمليات النمو يجب أن يتم تمويلها بصيغ تمويلية لا تكون عبئا على المشروع، ويفضل تمويلها من خلال الأرباح المحتجزة أو من خلال الأموال الخاصة للمقاول. هذه التوسعات تتطلب إجراء العديد من التغييرات في الهيكل التنظيمي، ليزيد من فاعلية المشروع في العديد من المجالات التطبيقية والعملية، مثل الرقابة المالية، الرقابة على المخزون والرقابة على العمليات، حيث أن زيادة حجم الأعمال وتعقيداتها سوف يؤدي إلى زيادة المشاكل والاختناقات.

ث- الموقع غير الملائم: إن عملية اختيار الموقع الصحيح تمثل علما وفنا، حيث أن الموقع المتميز يحتل مكانة استراتيجية بالنسبة للمواد الأولية، العمالة، الأسواق والخدمات الأخرى الخاصة بالنقل والاتصالات، إذ يمثل الفرصة المناسبة لتدعيم المركز التنافسي للمشروع، خاصة من حيث انعكاس ذلك على تكلفة المنتجات.

2- الأسباب الخارجية: وهي المشاكل التي تحدث بفعل وتأثير عوامل البيئة المحيطة بالمشروع المقاولاتي، والتي يمكن إبرازها فيما يلي:[2]

أ- التضخم: من حيث تأثيره في ارتفاع أسعار المواد الأولية وكلفة العمل، مما سيؤدي حتما إلى ارتفاع تكاليف التشغيل، وهنا تعترض هذه المشاريع مشكلة رئيسية؛ وهي مواجهتها للمنافسة مع المشروعات الكبيرة، مما يمنعها ويحد من قدرتها على رفع الأسعار لتجنب أثر ارتفاع أجور العمالة وأسعار المواد الأولية.

ب- التمويل: تواجه المشاريع المقاولاتية صعوبات تمويلية بسبب حجمها (نقص الضمانات)، وبسبب حداثتها (نقص السجل الائتماني)، وعليه تتعرض المؤسسات التمويلية إلى جملة من المخاطر عند تمويل المشروعات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة في مختلف مراحل نموها.

---

[1] فلاح حسن الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 31.

[2] ليث عبد الله القهيوي، بلال محمود الوادي، **المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 34.

ت– البيروقراطية الإدارية: والتي أصبحت عائقا كبيرا أمام المقاولاتية وخلق المؤسسات عموما، فحسب تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات مع أكثر من 94000 رئيس مؤسسة بمختلف أحجامها وأشكالها القانونية، أشار 43.9% من المستجوبين إلى أن الملف الإداري المتعلق بإنشاء المؤسسة معقد ومبالغ فيه، و40% منهم اعتبر أن مدة الإنشاء طويلة، مما يعرقل عملية الإنشاء والانطلاق في المشروع[1].

المبحث الثالث: كفاءة المقاول

تعتبر الكفاءات جزء من الموارد، ذلك لأنها ذات طبيعة تراكمية من جهة، وصعبة التقليد من قبل المنافسين من جهة أخرى، وهي أصل المؤسسة المقاولاتية، ذلك لسعي المقاول دائما إلى التفوق والريادة في الصناعة التي يعمل فيها، وهذا الأمر لا يتم ما لم يحصل على ميزة تنافسية والتي تتمثل في الكفاءات التي يجب أن يمتلكها والتي سنتطرق إليها في هذا المبحث، مع ضرورة الإحاطة أولا بالمفاهيم الأساسية للكفاءة بشكل عام.

المطلب الأول: مفهوم وخصائص الكفاءة

تطور مفهوم الكفاءة بشكل كبير في العقدين الأخيرين، ذلك أنها أخذت اهتماما كبيرا من الباحثين، حيث أصبح من الصعب تحديد وحصر مفهوم مشترك لها.

أولا/ مفهوم الكفاءة: تنوعت التعاريف بتنوع المؤلفات والدراسات، وتجدر الإشارة أنه حتى وإن اختلفت آراء الباحثين فهي تشترك في عدة نقاط أساسية.

تعرف الكفاءة بمدى قدرة الشخص على إظهار المعارف والمهارات لتقديم خدمة أو منتج معين، وذلك حسب المعايير المطلوبة[2]. فحسب G.L.Boterf الكفاءة هي: "القدرة على التوليف والتحريك للموارد الشخصية للفرد (المعارف، المهارات، القيم...إلخ)، والموارد البيئية (بنك المعطيات، الثقافة البيئية...إلخ)"، أما حسب R.Boyatzis فتعرف الكفاءة على أنها: "مجموعة من المعارف المكتسبة التي تشكل الخصائص الفردية للأفراد، والتي يمكن أن تنتمي إلى مجالات مختلفة مثل : السمات الشخصية، القدرة، الصورة الذاتية...إلخ"[3].

ومن هنا أصبحت الكفاءة قضية مركزية في المؤسسة، ففي سنة 1998 نظمت MEDAF مؤتمر "الأيام الدولية للتكوين" في دوفيل، حيث توصلت في ختامه إلى إعطاء تعريف للكفاءة وهو: "الكفاءة هي مزيج من المعارف، المهارات، الخبرات والسلوكات الممارسة في إطار أو سياق محدد، والوضعية المهنية هي التي تمكن من

---

[1] سفيان بدراوي، مرجع سبق ذكره، ص 51.

[2] خضير كاظم حمود، روان منير الشيخ، **إدارة المواهب والكفاءات البشرية**، دار زمزم للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 79.

[3] أبوالقاسم حمدي، **تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات –دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية بالأغواط (1999–2005)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2003–2004، ص 32.

ملاحظتها والاعتراف بها، وعلى المؤسسة التي تمتلكها تثبيتها وتطويرها". أما في سنة 1999 ذهب P.Zarifian إلى أبعد من MEDAF في تعريف الكفاءة، حيث انتقدها في فكرة إثبات الكفاءة من طرف المؤسسة فقط، وعرفها كالآتي: "الكفاءة هي الذكاء العملي أو الفعلي، الذي يستند للمعارف المكتسبة"[1].

وبعد التمعن مليا في التعاريف المذكورة سابقا يمكن تقديم هذا التعريف: "الكفاءة هي عبارة عن عملية يتم من خلالها التنسيق والربط بين مجموعة من الموارد، (كالمهارات، المعارف، القدرات والمواصفات الشخصية)، وذلك لأداء الأعمال بالطريقة أو الشكل المطلوب المناسب والصحيح، مهما كانت الظروف أو الأوضاع المهنية والوظيفية السائدة بهدف تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة"[2].

ثانيا/ خصائص الكفاءة: لا يمكن لأي تعريف مهما كانت دقته أن يحدد مفهوم الكفاءة بسهولة، ولهذا فإن التعرف على الكفاءات يحتاج إلى تحديد ومعرفة مميزاتها، والتي نحددها في الآتي:[3]

– الكفاءة مفهوم مجرد: فهي غير ملموسة وغير مرئية، وما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسة والوسائل المستعملة ونتائج هذه الأنشطة، حيث أن تحديدها يتم من خلال تحليل الأنشطة.

– الكفاءة مكتسبة: فالفرد لا يولد كفئ لأداء نشاط معين، إنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه، وذلك عن طريق التعليم في المدرسة، في مكان العمل، عن طريق توجيهات، أو بالسلوك في حد ذاته.

– ذات غاية: يكون الشخص كفؤا عند إنجازه لوظيفة أو تشكيلة واسعة من الوظائف، فهي معارف عملية أو وظيفية مستعملة من أجل تحقيق هدف معين[4].

– تعدد مواردها: معظم التعاريف قد اتفقت على أن الكفاءة تتطلب جملة من الموارد، فبناءها لا يتوقف لا على المعارف فقط ولا على المهارات فقط، إنما الكفاءة تساعد على التصرف أو حل المشاكل المهنية بطريقة مرضية في ظروف خاصة من خلال تجنيد مختلف القدرات وعن طريق إدماجها، ومن هنا نستنتج خاصية أخرى وهي أن الكفاءة شاملة ومدمجة، والجدير بالذكر أن نفس الموارد مثلا بإمكانها أن تساهم في بناء كفاءات متعددة، وأن

---

[1] Eric Michaël la violette, Christophe Loue, **Les compétences entrepreneurials -définition et construction d'un référentiel**, 8ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Haute école de gestion (HEG) , Fribourg, Suisse, 25-26-27 Octobre 2006, p 5.

[2] عذراء بن شارف، **التسيير بالكفاءات ودورها في إدارة المعرفة بالمؤسسات الجزائرية –دراسة ميدانية مع اختصاصي المعلومات بمؤسسة سوناطراك**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، تخصص نظم المعلومات وإدارة المعرفة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008–2009، ص 239.

[3] محمد الأمين بن جدو، **دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز–دراسة حالة مؤسسة عنتر تراد (condor) ببرج بوعريريج**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية، جامعة سطيف 01، سطيف، الجزائر، 2012–2013، ص 4.

[4] نورالدين شنوفي، عبد المؤمن مرزوقي، **تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال تفعيل آليات كفاءاتها**، مجلة المناجير، المدرسة التحضيرية دراية، الجزائر، العدد 02، جوان 2015، ص 55.

كفاءة واحدة قد تساهم في بناءها موارد متعددة؛ فلو تم الحكم على عاملان أن لهما نفس الكفاءة فتحصيلهما لهذه الكفاءة يكون بطرق مختلفة جدا وبدرجات خبرة وتكوين متفاوتة[1].

– الكفاءات محطات نهائية لمرحلة معينة، فهي تكون محصلة لسلك دراسي أو مرحلة تكوينية معينة، كما أنها تتأثر بميل الفرد الطبيعي ودوافعه[2].

المطلب الثاني: أبعاد الكفاءة

نلاحظ من خلال التعاريف أن هناك إشارة صريحة وواضحة على أن الكفاءة هي توليفة من ثلاث مكونات أساسية، التي يجب أن تتجمع في تنسيق ديناميكي مكيف ضمن متطلبات وضعية محددة، للوصول إلى أداء متميز وسنتناولها فيما يلي:

أولا/ المعرفة "Savoir":

تعرف المعرفة على أنها: "مجموعة من المعلومات المستوعبة والمهيكلة والمدمجة في إطار مرجعي، يسمح للمؤسسة بقيادة أنشطتها والعمل في إطار خاص". كما يمكن اعتبارها "مجموعة من المعلومات المحصل عليها، والتي تساعد على فهم أو الإحاطة بشيء أو مجموعة من الأشياء". كما تعرف على أنها: "مجموعة من المعارف المهنية القاعدية الضرورية لممارسة الوظيفة، مثل: تقنيات المحاسبة، تقنيات الإنتاج، السكرتارية...إلخ، وهي معلومات قابلة للنقل من شخص لآخر"[3]. وتقسم المعارف إلى نوعين:[4]

1– المعرفة الصريحة: تتمثل هذه المعرفة في المعلومات المعبر عنها كميا والقابلة للنقل والتعلم، والتي يمكن تقاسمها مع الآخرين، ويمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة، وهي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وموازناتها ومستنداتها، وأسس ومعايير التقويم والتشغيل والاتصال ومختلف العمليات الوظيفية وغيرها.

2– المعرفة الضمنية: هي التي تتعلق بما يكمن في نفس الفرد من معرفة فنية ومعرفة إدراكية ومعرفة سلوكية، والتي لا يسهل تقاسمها مع الآخرين أو نقلها إليهم بسهولة.

[1] عذراء بن شارف، مرجع سبق ذكره، ص 253.

[2] نور الدين شنوفي، عبد المؤمن مرزوقي، مرجع سبق ذكره، ص 56.

[3] محمد الأمين بن جدو، مرجع سبق ذكره، ص 4.

[4] عبد الله علي، نذير بوسهوة، **دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع للمنظمة**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، ص 5.

ثانيا/ المهارات "Savoir faire":

تعرف المهارات على أنها: "مقدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد"، وتشير المهارة على قدرة الفرد على التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب منه، وتحدد المهارة المطلوبة، القدرة على التحليل والتفكير والابتكار...إلخ، بمعنى أنها: "مجموع المعارف الضرورية لمباشرة العمل سواء كان انتاجي أو غير ذلك"[1].

كما عرفها J.F.Ballay بأنها: "التوازن الجيد بين المعرفة والعمل (التصرف)، أي مجموع المعارف التي يتم تنفيذها أو استخدامها عندما نكون بصدد التصرف، سواء كان ذلك لأجل التصنيع، التصميم، الإصلاح، الاتصال، البيع، التخطيط أو التوجيه، حيث كل هذه المهام والأنشطة تتطلب مهارات"، وهي بذلك تتضمن جانبين هما: الأصل المعرفي أي المعرفة المبنية على المعلومات، والأصل التجريبي (الخبرة)[2].

ثالثا/ الاتجاهات أو السلوكات "Savoir être":

تعتبر السلوكات جزء من المهارات، فهي لا تزال تعتمد على الوقت والوضع، وهي تحتوي على جزء من الشخصية الفردية والتي قد تختلف إلى حد ما من فرد إلى آخر[3].

تعرف الاتجاهات على أنها: "تنظيم متناسق من المفاهيم، المعتقدات، العادات، والدوافع بالنسبة لشيء محدد"، وتمثل الاتجاهات نظاما متطورا للمعتقدات والميولات السلوكية، كما تمثل تفاعلا وتشابكا بين العناصر الثلاثة التالية: العنصر الفكري أو العقيدة، المشاعر، الميل للسلوك، والاتجاه هو "عبارة عن وجهة نظر يكونها الفرد في محاولته للتأقلم مع البيئة المحيطة به"، ووجهة النظر هذه هي التي تحدد السلوك الذي يتبعه الفرد بغض النظر إن كانت سلبية أو إيجابية. وبالتالي فالاتجاهات لا يمكن ملاحظتها بل يمكن استنتاجها من خلال ملاحظة السلوك، وهي تساعد الفرد على اكتساب المعرفة، وذلك من خلال إدراكه للأمور وترتيب معلوماته في المواضيع المختلفة[4].

[1] محمد الأمين بن جدو، مرجع سبق ذكره، ص 5.

[2] Jean Brilman, **Les meilleures pratiques de management**, Les éditions D'organisation, Paris, France, 6ème édition, 2006, p 508.

[3] Ibid, p 509.

[4] نور الدين شنوفي، عبد المؤمن مرزوقي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 56-57.

المطلب الثالث: ماهية كفاءة المقاول

انطلاقا من السؤال الرئيسي في المقاولاتية وهو: لماذا ينجح بعض المقاولون أفضل من الآخرين؟ يمكننا الوصول إلى الكفاءات والمهارات التي تساعد المقاول على النجاح والتميز في العمل.

أولا/ تعريف الكفاءة المقاولاتية:

إن الدراسات السابقة في مجال المقاولاتية كانت تقوم على افتراض أن الخصائص النفسية والصفات الشخصية للمقاول، هي العوامل الوحيدة التي تجعله يميل إلى العمل المقاولاتي. وفي أواخر الثمانينات توصل Bull وWillard (1987) إلى أنه لا يوجد مقاول نموذجي، أما Low وM.Millan (1988) فذهبا في نفس السياق إلى أنه، أي محاولة للوصول أو لوضع شكل نموذجي للمقاول، هي محاولة غير مجدية بطبيعتها. ويقترح Gartner (1988) أن البحوث المتعلقة بالمقاول يجب أن تركز على ماذا يفعل المقاول وليس على من يكون، حيث أكدت هذه المقاربة أن المهارات المقاولاتية هي التي توّلد النجاح في العملية المقاولاتية[1].

انطلاقا من المفهوم العام للكفاءة والذي ينص على أنها: "مزيج فردي من المعارف والخبرات، التجارب، السلوكات، البراعات والمهارات التي تعمل غالبا في سياق مهني دقيق"، فإنه قد تم نقل هذا المفهوم مؤخرا من قبل الباحثين إلى مجال المقاولاتية، كما تم نقل مفهوم الكفاءة أيضا إلى علوم الإدارة والتسيير، في محاولة منهم لفهم كل كفاءة من الكفاءات المقاولاتية[2].

فحسب T.Verstraete وB.Saporta تعرف الكفاءة المقاولاتية على أنها: "السلوك المتعمد للفرد أو لمجموعة من الأفراد، المسند إلى مجموعة من الموارد مع الاستعداد لاستخدام هذه الموارد بما يؤدي في النهاية إلى نجاح المبادرة المقاولاتية"[3]. كما قام كل من Man وAl (2002) بتسليط الضوء على الكفاءات المقاولاتية حيث عرفاها على أنها: "مجموعة من المميزات عالية المستوى، والتي تمثل قدرة المقاول على النجاح في مهنته، وبالتالي تنعكس هذه الكفاءات من حيث السمات الشخصية، والمعارف التي تتأثر بالخبرة وبالتكوين وبالمستوى الاجتماعي وبعوامل ديموغرافية أخرى"، وهذه التعريفات تدعو إلى تحديد الكفاءات والقدرات الضرورية لنجاح العملية المقاولاتية[4].

---

[1] Amina Omrane et autres, **Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial - une approche dynamique**, p 7. Page consulté le : 28/11/2016, à : 19:19, sur le lien : http://www.strategie-aims.com/events/conferences/3-xviiieme-conference-de-l-aims/communications/179-les-competences-entrepreneuriales-et-le-processus-entrepreneurial-une-approche-dynamique/download.

[2] Ibid, p 7.

[3] Thierry Verstraete, Bertrand Saporta**, Création d'entreprise et entrepreneuriat**, Les éditions de l'Adreg, France, 2006, p 231.

[4] Amina Omran et autres, Op cit, p 7.

ثانيا/ كفاءات ومهارات المقاول:

يزاول المقاول وظيفتين مختلفتين ووثيقتي الارتباط هما المقاولة والتسيير، ولشدة تشابك هاتين الوظيفتين، يصعب فصل إحداهما عن الأخرى عمليا، خاصة على مستوى قيادة المقاولات الصغيرة والمتوسطة. ويحدد علم النفس في مجال المقاولاتية سبعة أنماط من الكفاءات لدى المقاول هي: القدرة على تصور المنتجات أو الخدمات، القدرة على تقديم الوظائف المختلفة للمقاولاتية، القدرة على فهم القطاع الذي يزاول فيه نشاطه وتحديد اتجاهاته، القدرة على تحفيز الموظفين، القدرة على خلق علاقات نفوذ داخل شبكة أعماله، القدرة على تخطيط وتسيير نشاطات المقاولة والقدرة على التعرف على الفرص وخلقها[1].

يمكن تصنيف الكفاءات التي تم تحديدها، إلى ثلاث فئات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): القدرات المقاولاتية المختلفة حسب فئات الكفاءة

فئة الكفاءة	القدرات المطلوبة
الكفاءات في مجال المقاولة	– القدرة على اكتشاف فرص الأعمال واستغلالها. – القدرة على وضع تصورا ورؤية للشركة. – القدرة على خلق وتسيير شبكة أعماله.
الكفاءات التسييرية	– القدرة على تصميم استراتيجية للمؤسسة. – القدرة على توجيه الأفراد. – القدرة على حل المشاكل. – القدرة على مراقبة أنشطة المؤسسة. – القدرة على التفاوض.
الكفاءات التقنية للتسيير	– القدرة على تسيير العمليات. – القدرة على التسيير المالي. – القدرة على تسيير الموارد البشرية. – القدرة على تسيير المبيعات. – القدرة على إدارة القوانين واللوائح الحكومية.

Source : Mohamed Bayad et autres, **Le métier de l'entrepreneur -le processus d'acquisition des compétences**, 8ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Haute école de gestion (HEG), Fribourg, Suisse, 25-26-27Octobre 2006, p p: 7- 8. Page consulté le 25/11/2016, à : 21:24, sur le lien :
http://entrepreneuriat.com/fileadmin/ressources/actes07/Bayad_Boughattas_Shmitt.pdf.

[1] المركز الموريتاني لتحليل السياسات، مرجع سبق ذكره، ص 39.

ثالثا/ الخصائص النموذجية لكفاءات المقاول

تعتبر قوائم خصائص الكفاءات في مجال المقاولة أقل منها في المهن الأخرى، لذا سنحاول في هذا المطلب تحديد الكفاءات اللازمة في تكوين المقاولين، انطلاقا من الفئات الثلاث المذكورة سابقا، بما يتناسب مع التقسيم المعتمد عادة من قبل الفاعلين في مجال إنشاء المقاولات، ويتوافق مع التصورات المقاولاتية (خلق فرص لإنشاء مؤسسات ومشاريع تهدف إلى خلق القيمة). وتتمثل هذه الخصائص في:[1]

1- الكفاءات في مجال تصور المشروع المقاولاتي: تشتمل هذه الكفاءات على ثلاث أنواع من القدرات الرئيسية وهي:

أ- القدرة على تحديد طبيعة المشروع: والتي تتطلب بدورها القدرات التالية:

- تحديد أهداف وطبيعة المشروع.
- تجسيد المشروع وتقييم تأثيره فيما يتعلق بالوضع القائم (العمال، البيئة،...إلخ).

ب- القدرة على إثبات قابلية المشروع للإنجاز تجاريا: وتتطلب القدرات التالية:

- تحديد المنتجات والخدمات الأكثر قدرة على المنافسة.
- تحديد مختلف الفاعلين في السوق.
- برمجة وتحديد الوسائل اللازم تعبئتها.

ت- القدرة على إثبات قابلية انجاز المشروع تقنيا: وتعني تحديد المكان والتجهيزات والعمال الضروريين لإنجاز المشروع على أرض الواقع.

ث- القدرة على إثبات قابلية انجاز المشروع ماليا: وتعني:

- تحديد مبالغ الاحتياجات المالية الناتجة عن الاختيارات التقنية.
- تقدير المبيعات المتوقعة بالأرقام.
- تحديد الموارد الخارجية لإنهاء الخطة: الجوانب المالية، القانونية والمحاسبية.
- التأكد من الانسجام والتوازن المالي.

2- الكفاءات في مجال التسويق والمبيعات والخدمات: ويتطلب تحقق هذه الكفاءة القدرات والمهارات التالية:

أ- القدرة على وضع استراتيجية مبيعات: وتعني:

- تحديد الأسواق المستهدفة.
- إعداد نشاطات الترويج.
- البحث عن قنوات التوزيع وانتقاؤها.
- تحديد أهداف البيع.

[1] المركز الموريتاني لتحليل السياسات، المرجع نفسه، ص ص: 41-44.

ب– القدرة على وضع سياسات الأسعار (سعر البيع، ثمن التكلفة):

- التفاوض مع الزبائن والموردين.
- معرفة سعر التكلفة.
- تحديد أهداف الأسعار.

ت– القدرة على التسويق والبيع:

- فحص كمية المنتجات.
- تقييم رضا الزبائن عن المنتجات والخدمات المقدمة.
- تحديث معطيات اليقظة التنافسية.

ث– القدرة على إقامة وتطوير العلاقات مع الزبائن:

- ربط علاقات دائمة مع الزبائن.
- مراقبة السمعة والمحافظة عليها.
- تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة.
- تطوير المنتجات والخدمات بما يتوافق مع حاجات ورغبات الزبائن.

3– الكفاءات القيادية: تتمثل فيما يلي:[1]

أ– القدرة على القيادة والتواصل:

- إثبات النفس في منصب القائد.
- حشد الدعم وإشراك الموظفين والشركاء.
- استعمال الوسائل اللازمة لتسهيل تدفق المعلومات داخل المؤسسة وخارجها (البريد الالكتروني، الاجتماعات، المقابلات الرسمية وغير الرسمية، البريد الداخلي،...إلخ).
- إلقاء خطاب واضح ومتماسك أمام الفرد أو مجموعة الأفراد.

ب– القدرة على إدارة الأفراد:

- تخطيط وظائف العمال بناءا على الأهداف المثبتة في خطة العمل.
- تفويض العمال وتحميلهم المسؤولية، أي إسناد المسؤوليات الخاصة لكل فرد.
- متابعة ومراقبة التنفيذ الجيد للأهداف المسطرة.
- تقديم مكافآت للأفراد الذين يبذلون الجهد وذوي الأداء الجيد.
- حل النزاعات داخل الفريق باحترافية.

[1] Eric Michaël La violette, Christophe Loue, Op cit, p 9.

4- الكفاءات في التسيير المالي: والتي تتطلب القدرات التالية:[1]

أ- القدرة على تسيير الخزينة: من خلال:

- توقع وإدارة أوقات التحصيل والدفع للزبائن والموردين.
- تحديد المواقع الرئيسية للخزينة: المبيعات، المشتريات، المنظمات الاجتماعية، الضرائب، النفقات المختلفة.
- توقع وإدارة تدفقات الخزينة: الأنشطة المالية والاستثمارية في صيغة لوحة قيادة الخزينة.
- إدارة مستوى النقدية الناتجة في نهاية الفترة (نتيجة ايجابية أو سلبية).

ب- القدرة على قراءة المعطيات المحاسبية وتأويلها: من خلال:[2]

- قراءة جدول حسابات النتائج وفهم معطياته.
- قراءة الميزانية وفهمها.
- التأكد من متابعة وتنظيم خطة التمويل (الموازنة).

ت- القدرة على تقدير التكاليف ومراقبتها (الإنتاج، الفواتير، العقود،...إلخ): من خلال:

- معرفة تفاصيل التكاليف.
- انتقاء أداة لمراقبة التكاليف المناسبة للنشاط والعمال.

ث- القدرة على ربط علاقات مع المؤسسات المالية والضريبية والمحافظة عليها: وذلك من خلال بناء علاقات إيجابية مع المؤسسات المالية والضريبية.

5- الكفاءات في مجال تسيير الموارد البشرية: وتتطلب ما يلي:[3]

أ- القدرة على تعيين وتوظيف العمال:

- تحديد الحاجة إلى التوظيف على أساس الأهداف الإستراتيجية للشركة وتحديد الحاجات من المهارات.
- ترجمة هذه الحاجات للتوظيف من حيث الأعمال، الأنشطة والمهارات.
- اختيار القنوات الموفرة لليد العاملة المناسبة (الشركاء التأسيسيون، شركات التوظيف، المدارس والجامعات، الإنترنت...إلخ).
- إضفاء الطابع الرسمي على مقابلة عمل، من خلال تكييف الاستجواب مع المنصب المطلوب.
- إجراء مقابلة العمل مع احترام الخطوات الأساسية (الاستقبال، تقديم المؤسسة، المنصب المعروض، المرشحين، الاستجواب المتبادل والاستنتاج أو النتيجة).

[1] Eric Michaël La violette, Christophe Loue, Ibid, p 11.

[2] المركز الموريتاني لتحليل السياسات، مرجع سبق ذكره، ص 44.

[3] Eric Michaël la violette, Christophe Loue, Op cit, p 10.

ب– القدرة على التسيير الإداري والقانوني:

- معرفة القواعد السارية المفعول بخصوص عقود العمل ومختلف المساعدات من التوظيف.
- اختيار عقد العمل الذي يحقق الأداء الجيد للمؤسسة (الذي يتناسب وتحقيق أهداف المؤسسة).
- إمضاء عقد العمل مع احترام الالتزامات القانونية بما في ذلك القواعد الخاصة إن لزم الأمر.
- تحديد التعويضات للعمال على أساس المهنة الممارسة، جداول الأجور السائدة في السوق وحسب إمكانيات الشركة.
- معرفة الالتزامات القانونية والجبائية المتعلقة بالرواتب والأجور (تكاليف الأجور، أصحاب العمل، وكالات التحصيل).

ت– إدارة الوظائف والمهارات:

- تخطيط الموارد البشرية على أساس الاحتياجات على المدى القصير والمتوسط للشركة (الأهداف الإستراتيجية، الاحتياجات من الوظائف والمهارات، ...إلخ).
- كشف آفاق التنمية للشركة من حيث المهارات الفردية للموظفين.
- تطوير مهارات العمال على أساس احتياجات المؤسسة، وعلى أساس طموحاتهم المختلفة.
- تشجيع نقل المهارات عن طريق تشجيع تبادل المعارف والمهارات بين الأفراد والعمل الجماعي.

خلاصة الفصل:

يتضح لنا من خلال ما سبق، أن المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد والمداخل، لا يمكن دراستها انطلاقا من بعد واحد، بل يجب تناولها من مختلف أبعادها ما يسمح بدراسة المقاول ونشاطه، دون إهمال محيطه، مع التركيز على الكفاءات اللازم توفرها في المقاول من أجل نجاح المشروع المقاولاتي، وهو ما يقتضي الانتقال من التركيز على دراسة من هو المقاول إلى دراسة ما الذي يفعله المقاول حقا من خلال دراسة مجموع النشاطات التي يقوم بها من أجل إنشاء مؤسسته الخاصة. وللوقوف على أهم الكفاءات الواجب توفرها في المقاول لضمان نجاح وسيرورة المؤسسة أو المشروع، تم التطرق إلى أهم ثلاث فئات وهي:

أولا تم التطرق إلى الكفاءات في مجال المقاولة؛ لمعرفة مدى قدرة المقاول على تحديد الفرص المتاحة وتطويرها ومن ثم حسن استغلالها.

وثانيا إلى الكفاءات التسييرية أو القيادية؛ لمعرفة مدى قدرة المقاول على إدارة المصالح والأنشطة المختلفة للمقاولة.

وأخيرا تم التطرق إلى الكفاءات التقنية للتسيير؛ لمعرفة مدى قدرة المقاول في التحكم في تقنيات التسيير التي تساعد في عملية اتخاذ القرار.

الفصل الثاني:

الأسس النظرية

للأداء المالي

تمهيد:

يحظى الأداء المالي في المؤسسات بكافة أنواعها باهتمام متزايد من قبل الباحثين والإداريين والمستثمرين، لأنه السبيل للحفاظ على البقاء والاستمرار، وعليه يعتبر المحور الرئيسي الذي ينصب حوله جهود المدراء كونه يشكل أهم أهداف المؤسسة، ولكن مهما كان متاحا للمؤسسة من موارد بمختلف أنواعها لا يمكن لها استغلالها إلا عن طريق إدارة رشيدة، ولا تستطيع هذه الإدارة معرفة ما حققته من نتائج وما ضيعته من فرص، إلا بتحديد خططها المستقبلية عن طريق تقييم أدائها خاصة الأداء المالي، إذ يعبر هذا الأخير عن قدرة المؤسسة على استغلال الموارد المادية المتاحة لديها أفضل استغلال وتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة.

ومن هذا المنطلق، سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى موضوع الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية من خلال المحاور التالية:

أولا/ الإطار المفاهيمي للأداء المالي.

ثانيا/ تقييم الأداء المالي.

ثالثا/ مؤشرات تقييم الأداء المالي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للأداء المالي

يعد مفهوم الأداء عموما والأداء المالي خصوصا من أكثر المفاهيم الإدارية سعة وشمولا، إذ ينطوي على العديد من المواضيع الجوهرية المتعلقة بنجاح وفشل أي شركة، لأنه يرتبط بجوانب مهمة من مسيرة حياة الشركات على اختلاف أنواعها، لذا فإن مفهوم الأداء ليس جديدا على ساحة الأدبيات الإدارية والدراسات المالية.

المطلب الأول: ماهية الأداء

قبل التطرق إلى مفهوم الأداء المالي، تجدر الإشارة إلى مفهوم الأداء الذي يعتبر من أكثر المفاهيم شيوعا واستعمالا في حقل اقتصاد وتسيير المؤسسات، حيث يحظى باهتمام واسع من قبل الباحثين والمفكرين خاصة في علم الاقتصاد.

أولا/ مفهوم الأداء:

تجدر الإشارة أولا إلى أن الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية "to perform"، وقد اشتقت هذه الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية "performer"؛ والذي يعني تنفيذ مهمة وتأدية عمل. ويعتبر الأداء مؤشرا أساسيا للحكم على فعالية المستخدمين في المؤسسة، فهو سواء من الناحية النظرية أو من الناحية التطبيقية، قد استقطب العديد من الدراسات والبحوث التي تهدف في مجملها إلى التفصيل في مفهومه[1]. وعلى الرغم من كثرة الأدبيات التي تناولت الأداء وحاولت إعطاء مفهوما له، إلا أنها لم تتفق حول مفهوم محدد له، حيث يوجد اختلاف في وجهات النظر بشأن تحديد المعايير والمؤشرات الخاصة بالأداء والتي يجب استخدامها وتحديد خصائصها التنظيمية، إضافة إلى متغيرات أخرى ذات العلاقة بالأداء. فقد حاول البعض تعريف الأداء من خلال مناقشة عدد من المداخل المرتبطة به وتتمثل هذه المداخل في:[2]

1- مدخل الهدف: يفترض هذا المدخل أن المنشآت تسعى لتحقيق أهداف أولية متماثلة، وتعتبر وجهة النظر هذه، أن الأداء هو بلوغ المنشأة لهدفها.

2- مدخل العملية: والذي يعتبر أن الأداء ما هو إلا انعكاسا لسلوك المساهمين في المنشأة.

3- مدخل موارد المنشأة: يؤكد هذا المدخل على العلاقة بين المنشآت وبيئتها، ويعتبر هذا المدخل الأداء بأنه قدرة المنشاة على الحصول على مواردها الثمينة والعمل على إدامتها.

---

[1] مصطفى يوسف، **إدارة الأداء**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 15.

[2] فلاح حسن الحسيني، مؤيد عبد الرحمن الدوري، **إدارة البنوك كمدخل كمي واستراتيجي معاصر**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثالثة، 2006، ص ص: 221-222.

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم الأداء حيث يعرفه Miller وBromiley (1990) على أنه: "محصلة قدرة المنظمة على استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة؛ فالأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لمواردها المادية والبشرية، واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"[1].

ويعبر Eccles (1991) عن الأداء بكونه: "انعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها على تحقيق أهدافها"، ويتفق مع هذا السياق كل من Robins وWiersema (1995) إذ يعبران عن الأداء بكونه "قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد"[2].

ويعرف الأداء أيضا على أنه: "قدرة المؤسسة على تحقيق النتائج التي تتطابق مع الخطط والأهداف المرسومة بالاستغلال الأمثل للموارد الموضوعة تحت تصرفها، أي أن الأداء هو الكفاءة والفعالية معا"[3]. وفي هذا السياق فإن الأداء دائما ما يتعلق بمستويين هما: أولا الكفاءة، والتي تعني درجة تحقيق الأهداف مهما كانت الوسيلة المستخدمة، أما المستوى الثاني فهو الفعالية التي تعتبر همزة الوصل بين النتائج التي تحققت والوسائل المستخدمة للحصول عليها[4].

كما يعرف الأداء على أنه "نشاط يمكِّن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخطط له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود المفروضة للاستخدام المعقول للموارد المتاحة"، ويقصد به أيضا "ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب انجازها، وعلى كل فإن الأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل، كالجهد المبذول ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة"[5]، ولكن تعريف الأداء لا يشتمل على نتائج سلوك الفرد وإنما على السلوكيات نفسها[6].

ثانيا/ خصائص الأداء:

في مجال الاقتصاد، الأداء هو تحقيق الأهداف التنظيمية، ومن هذا التعريف يمكن أن نستخلص ثلاث خصائص أساسية للأداء والمتمثلة في:[7]

1- الأداء يترجم إلى نتائج: أي أن الأداء هو نتيجة مجموعة من الأنشطة المتناسقة مع بعضها البعض والتي تتطلب تعبئة موارد متعددة (استثمارات، عاملين...)، ما يعني أن المؤسسة لديها إمكانية تحقيق نتائج.

---

[1] طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، **الإدارة الإستراتيجية**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 477.

[2] طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، **أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 38.

[3] علي فضالة أبو الفتوح، **التحليل المالي وإدارة الأموال**، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، مصر، 1994، ص 20.

[4] Bernard Martory, Daniel Crozet**, Gestion des ressources humaines**, Edition Dunod, France, 8ème édition, 2013, p 171.

[5] مصطفى يوسف، مرجع سبق ذكره، ص ص: 18-19.

[6] هيرمان أغوينيز، **إدارة الأداء**، ترجمة سامح عبد المطلب عامر، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 112.

[7] Brigitte Doriath, Christian Goujet, **Gestion prévisionnelle et mesure de la performance**, Edition Dunod, Paris, France, 4ème édition, 2009, p 172.

2- الأداء يقيم من خلال المقارنة: أي مقارنة النتائج المحققة مع الأهداف المسطرة وذلك بفضل مجموعة من المؤشرات، حيث أن المقارنة تفرض نوعا من المنافسة ويتجسد ذلك في:

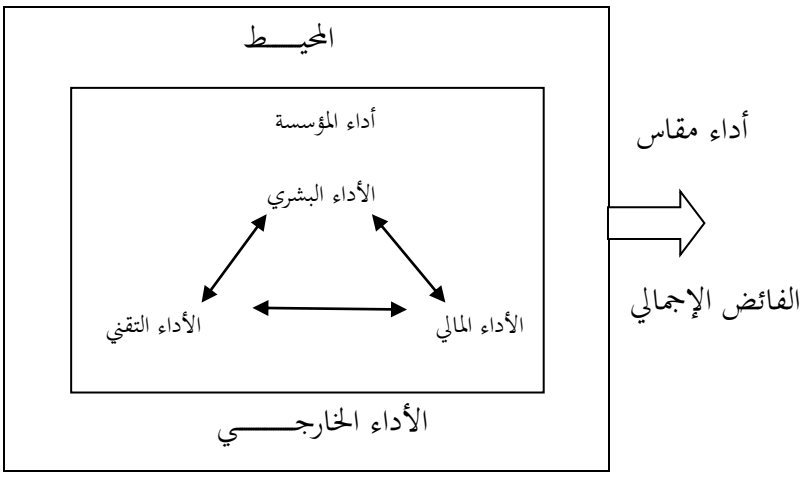
- محاولة فعل ما هو أفضل من الفترات السابقة.
- الوصول للمنافسين أو تجاوزهم.
- يعطي مجال للتفسير والحكم على القيمة التي تختلف تبعا لأصحاب المصالح.

3- المقارنة تترجم نجاح الأنشطة: وهو المفهوم الايجابي للأداء، حيث أن الأداء هو مفهوم نسبي (نتيجة المقارنة)، متعدد (متنوع الأهداف) وغير موضوعي (متعلق بالشخص الذي يقوم بالتقييم).

ثالثا/ أنواع الأداء:

إن تحديد أنواع الأداء يفرض اختيار معيار للتصنيف، وبما أن الأداء يرتبط من حيث المفهوم بالمؤسسة وكل ما يحيط بها، فيمكن تحديد أنواعه حسب معيار مصدر الأداء ووفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم أداء المؤسسة إلى نوعين، أداء داخلي وأداء خارجي.

الشكل رقم (3): أنواع الأداء حسب المصدر



Source : Bernard Martory, Daniel Crozet, **Gestion des ressources humaines**, Edition Dunod, France, 8ème édition, 2013, p 176.

1- الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة، فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، وتتبادل المؤسسة التأثير وتستمد وجودها وتطورها وقوتها من مجموعة المتغيرات والأبعاد، التي تحيط بها وتمثل مكونات هذا المحيط الخارجي[1].

[1] صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالبي، **الإدارة والأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 114.

ويؤثر المحيط الخارجي على أداء المؤسسة من خلال:[1]

- التضخم والركود، عدم استقرار الأسعار، التكاليف والأرباح.
- تقلب أسعار الفائدة وتأثيره على عوائد الاستثمارات والتكاليف والأرباح.
- تقلب أسعار العملات الأجنبية وتأثيره على تكاليف المستوردات.

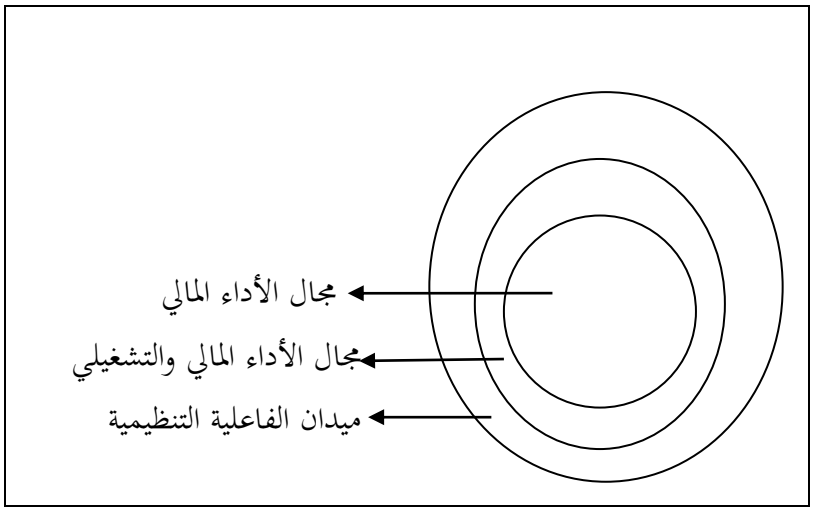
2- الأداء الداخلي: ويطلق عليه أيضا اسم أداء الوحدة، وهو ما تحققه المؤسسة بفضل ما تمتلكه من موارد، فهو ينتج أساسا من التوليفة التالية:[2]

- الأداء البشري: هو أداء أفراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني: يتمثل في قدرة المؤسسة على استخدام استثماراتها بشكل فعال.
- الأداء المالي: يكمن في فعالية تعبئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

رابعا/ ميادين الأداء:

يختلف الكتاب والمنظرين في توجهاتهم نحو تحديد مجالات الأداء، حيث يحدد كل من Venkatraman و Ramanujam مجالات الأداء في عدة ميادين، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (4): مجالات الأداء المالي حسب Venkatraman وRamanujam



المصدر: علاء فرحان طالب، إيمان شيحان المشهداني، **الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 66.

[1] سليمان أبو الصبحا، **الإدارة المالية**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2009، ص ص: 122-125.

[2] Bernard Martory, **Contrôle de gestion sociale**, Edition Vuibert, Paris, France, 8ème édition, 2015, p 236.

1- ميدان الأداء المالي: يرتبط هذا الميدان بالجانب المالي، ويشير إلى المفهوم الضيق للأداء في المؤسسات، لأنه يهتم بالمخرجات المتحققة من الأهداف المالية[1]، إذ سيتم التركيز على الأداء المالي الذي يمثل مجال دراستنا، حيث سيتم مناقشة مفهومه، أهميته فضلا عن ماهية تقييم الأداء المالي وطرق وأساليب تقييمه في فقرات أخرى.

2- ميدان الأداء المالي والتشغيلي: يمثل ميدان الأداء المالي والتشغيلي الحلقة الوسطى لأداء الأعمال في المنظمات، فبالإضافة إلى المحاور المالية يجرى الاعتماد على محاور تشغيلية في الأداء كالحصة السوقية، تقديم منتجات جديدة، جودة المنتج أو الخدمة المقدمة، فاعلية العملية التسويقية، الإنتاجية وغيرها من المحاور التي ترتبط بمستوى أداء عمليات المنظمة. إن تضمين الأداء لمحاور تشغيلية يظهر للإدارة الصورة الخفية للأداء الذي لا تستطيع المحاور المالية الكشف عنه[2].

3- ميدان الفاعلية التنظيمية: هو المفهوم الأوسع والأشمل لميادين الأداء، ويدخل ضمنها كل من الأداء المالي والتشغيلي، لذا فالفاعلية معيار يقيس مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، انسجاما مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها من حيث استغلال الموارد المتاحة وقدرة المؤسسة على البقاء والنمو، بغض النظر عن تحقيق الأهداف التي تسعى إليها[3].

المطلب الثاني: ماهية الأداء المالي

تحاول المؤسسات التعبير عن الوضع المالي القائم بقيم عددية وكمية، بدلا عن استخدام عبارات تؤكد على حقائق عامة، حتى يتسنى لها تحديد مستوى الأداء المالي بدقة وفعالية، وبالتالي تدارك الثغرات والمشاكل والمعيقات التي تواجهها.

أولا/ مفهوم الأداء المالي:

الأداء المالي هو ترجمة مالية لأداء الكيانات المكونة للمؤسسة (إنتاج، مبيعات،...إلخ)[4]. ويمثل الأداء المالي المفهوم الضيق لأداء الشركات حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدى انجاز الأهداف، كما أنه يعتبر الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها الشركة، ويساهم في إتاحة الموارد المالية وتزويد الشركة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة، والتي تساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم[5].

---

[1] علاء فرحان طالب، إيمان شيحان المشهداني، **الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 6.

[2] طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، **أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن**، مرجع سبق ذكره، ص 44.

[3] علاء فرحان طالب، إيمان شيحان المشهداني، مرجع سبق ذكره، ص 67.

[4] Yves De Rongé, Karine Cerrada, **Contrôle de gestion**, Edition pearson éducation, France, p 226.

[5] محمد محمود الخطيب، **الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم شركات المساهمة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 45.

ويعرف الأداء المالي بمدى تمتع وتحقيق المؤسسة لهامش آمان عن حالة الإعسار المالي وظاهرة الإفلاس، أو بتعبير آخر مدى قدرة المؤسسة على التصدي للمخاطر والصعاب المالية[1].

كما يعرف الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية على أنه: "النتائج التي تحاول المؤسسة تحقيقها من المنظور المالي، وهي بذلك الأهداف التي يمكن استخدامها كمعايير لقياس كفاءة الخطة المالية"[2].

وهناك أيضا من يعرف الأداء المالي على أنه: "قدرة الشركة على توليد موارد جديدة من العمليات اليومية خلال فترة زمنية معينة"[3].

ثانيا/ أهمية الأداء المالي:

تنبع أهمية الأداء المالي بشكل عام، في أنه يهدف إلى تقويم أداء الشركات من عدة زوايا، وبطريقة تخدم مستخدمي البيانات ممن لهم مصالح مالية في الشركة، لتحديد جوانب القوة والضعف في الشركة، والاستفادة من البيانات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد القرارات المالية للمستخدمين[4]. وفي هذا الصدد يشير كل من S.A.Waddok وS.B.Graves إلى أن الأداء المالي المتفوق يتيح للمنظمة الموارد اللازمة، لاقتناص فرص الاستثمار المختلفة، كما يساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح والحقوق وتحقيق أهدافهم[5].

ومما سبق يمكن تلخيص أهمية الأداء المالي فيما يلي:[6]

- أداة تحفيز لاتخاذ القرارات الاستثمارية وتوجيهها اتجاه الشركات الناجحة، فهو يعمل على تحفيز المستثمرين للتوجه إلى الشركة أو الأسهم التي تشير معاييرها المالية على التقدم والنجاح عن غيرها.
- أداة لتدارك الثغرات والمشاكل والمعيقات التي قد تظهر في مسيرة الشركة، فالمؤشرات تدق ناقوس الخطر إذا كانت الشركة تواجه صعوبات نقدية أو ربحية أو لكثرة الديون والقروض ومشكل العسر المالي والنقدي وبذلك تنذر إدارتها للعمل على معالجة الخلل.
- أداة للتعرف على الوضع المالي القائم في الشركة في لحظة معينة.

---

[1] عبد الغاني دادان، **قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسة الاقتصادية**، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 04، 2006، ص 41.

[2] السعيد فرحات جمعة، **الأداء المالي لمنظمات الأعمال**، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2002، ص 31.

[3] Bora Aktan, Cagri Bulut, **Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets -a case of Turkey**, European journal of economics, lssue 12, 2008, p 70. Available at: http://www.hajarian.com/esterategic/tarjomeh/saghaeian4.pdf, accessed on: 22/05/2017, 18:15.

[4] محمد محمود الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص 46.

[5] طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، **أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن**، مرجع سبق ذكره، ص 43.

[6] السعيد فرحات جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 37.

ثالثا/ الأهداف المالية للمؤسسة الاقتصادية:

تشير الأهداف إلى النتائج التي تحاول الإدارة المالية تحقيقها من خلال الأداء المالي للشركة، ويمكن القول أن ما ترمي إليه الإدارة المالية من خلال قراراتها المالية هو تحقيق الأهداف التالية:

1- هدف تعظيم الأرباح (تحقيق أقصى العوائد الممكنة للشركة): تنشأ أهمية هذا الهدف في كون تحقيق الربح والرغبة في تعظيمه يمثل التبرير الاقتصادي لاستمرارية المؤسسة، كما أنه مصدر من مصادر التمويل الداخلية أو ما يسمى بالتمويل الذاتي، وهو من الأهداف الإستراتيجية للشركات، لهذا فقد ارتبط هذا الهدف مع الملاك ارتباطا وثيقا، مما يساعد في اعتباره محور لجملة قراراتها سواء المتعلقة بالاستثمار أو قرارات التمويل، إذ تكون الغاية دائما هي تكييف القرارات بما يتلاءم والرغبة في تعظيم الأرباح داخل المؤسسة[1].

2- تعظيم قيمة المنشأة (تعظيم ثروة الملاك): يقصد به زيادة قيمة السهم في سوق الأوراق المالية، هذا الهدف يأخذ بعين الاعتبار التوقيت الزمني ومنافع كافة الأطراف ذات العلاقة بنشاط الشركة، كما يأخذ بعين الاعتبار أيضا نوعية المنافع المحققة[2].

3- تجميع أكبر رصيد نقدي للمؤسسة (هدف السيولة): يعتبر هذا الهدف من الأهداف التقليدية التي رفضت من غالبية علماء الإدارة المالية، ذلك أنه هدف يمكن تحقيقه على حساب أهداف أخرى تسعى المؤسسة لتحقيقها، حيث يمكن للمؤسسة تحقيق هذا الهدف عن طريق تخليها عن بعض أصولها أو حجز كامل الأرباح لديها دون توزيعها على المساهمين، مما يؤدي إلى الإضرار بمصالح المساهمين[3].

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء المالي

يتأثر الأداء المالي بعوامل بيئية، تمثل العوامل الاقتصادية وهيكل الصناعة وغيرها، كما يتأثر بعوامل تنظيمية مثل الهيكل التنظيمي، وعوامل إدارية مثل القدرات الإدارية ومدى توفر جانب الخبرة والمعرفة لدى المدراء. وتتلخص العوامل المؤثرة على الأداء المالي فيما يلي:[4]

أولا/ الهيكل التنظيمي:

وهو الوعاء أو الإطار الذي تتفاعل فيه جميع المتغيرات المتعلقة بالشركات وأعمالها، ففيه تتحدد أساليب الاتصالات، الصلاحيات والمسؤوليات وأساليب تبادل الأنشطة والمعلومات، ويؤثر الهيكل التنظيمي على أداء الشركات، من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح عن طريق تحديد الأعمال والنشاطات، التي ينبغي القيام بها

[1] محمد سرور الحريري، **الإدارة المالية الحديثة والمتقدمة**، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، مصر، 2015، ص 31.

[2] عدنان تايه النعيمي، ياسين كاسب الخرشة، **أساسيات في الإدارة المالية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 25.

[3] محمد سرور الحريري، مرجع سبق ذكره، ص 32.

[4] محمد محمود الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص ص: 48-50.

ومن ثم تخصيص الموارد لها، بالإضافة إلى تسهيل تحديد الأدوار للأفراد في الشركات والمساعدة في اتخاذ القرارات، ضمن المواصفات التي تسهل على إدارة الشركات اتخاذ القرارات بأكثر فاعلية.

ثانيا/ التكنولوجيا:

وهي الأساليب والمهارات والطرق المعتمدة في الشركة، لتحقيق الأهداف المنشودة والتي تعمل على ربط المصادر بالاحتياجات، ويندرج تحت التكنولوجيا عدد من الأنواع، كتكنولوجيا الإنتاج حسب الطلب وتكون وفقا للمواصفات التي يتطلبها الزبون، وتكنولوجيا الإنتاج المستمر التي تلتزم بمبدأ الاستمرارية. وعلى الشركات تحديد نوع التكنولوجيا المناسبة لطبيعة أعمالها والمنسجمة مع أهدافها، وذلك بسبب أن التكنولوجيا من أبرز التحديات التي تواجه الشركات، وبالتالي لابد لهذه الشركات من التكيف مع التكنولوجيا واستيعابها وتعديل أدائها وتطويره بهدف الموائمة بين التقنية والأداء، وتعمل التكنولوجيا على شمولية الأداء لأنها تعطي جوانب متعددة من القدرة التنافسية وخفض التكاليف، المخاطرة والتنويع بالإضافة إلى زيادة الأرباح والحصة السوقية.

ثالثا/ العوامل البيئية:

إن العوامل البيئية المؤثرة في الأداء عديدة ومن بينها القطاع الذي تعمل فيه الشركة، والذي بدوره يعتمد على متغيرين هما المبيعات والتركيز، ويشير مقدار المبيعات إلى طبيعة ومستوى النشاط الاقتصادي داخل القطاع، وهو أيضا انعكاس لمستوى النجاح فيه فكلما ارتفع مقدار المبيعات كلما ارتفع أيضا مستوى الربحية للمنشأة. أما التركيز فيعتمد على المنافسة القطاعية التي تعكس درجة اعتمادية الشركة داخل القطاع على التغيرات البيئية، أي أن الشركات ذات المنافسة القطاعية الضعيفة يفترض أنها تكون أقل تأثر بالتغيرات البيئية وأكثر انسجاما مع بعضها. إضافة إلى أن درجة التركيز تعتمد على سلوك أو أداء أعضاء الشركة من حيث كيفية وضع أو صياغة الإعلان، إحداث اختلاف بالمنتجات وتحقيق الإبداع...الخ، وهذا ما يؤثر في أداء الشركة وبشكل عام فإن التغير في العوامل البيئية يمكن أن يؤثر على أداء الشركة من خلال إحداث التغير في تشكيلة مجلس إدارة الشركة[1].

رابعا/ الحجم:

يقصد بالحجم هو تصنيف الشركات إلى شركات صغيرة أو متوسطة أو كبيرة الحجم، حيث يوجد عدة مقاييس لحجم الشركة، منها إجمالي الموجودات أو إجمالي المبيعات...إلخ. ويعتبر الحجم من العوامل المؤثرة على الأداء المالي للشركات سلبا؛ فقد يشكل الحجم عائقا لأداء الشركات، حيث أنه بزيادة الحجم، فإن عملية إدارة الشركة تصبح أكثر تعقيدا؛ ومنه يصبح أداؤها أقل فعالية، من حيث أنه كلما زاد حجم الشركة يزداد عدد المحللين

[1] فلاح حسن الحسيني، مؤيد عبد الرحمن الدوري، مرجع سبق ذكره، ص ص: 229-230.

الماليين المهتمين بالشركة، وأن سعر المعلومة الواحدة الواردة في التقارير المالية يزداد بزيادة حجم الشركات، وقد أجريت العديد من الدراسات حول علاقة الحجم بالأداء وبينت أن العلاقة بين الحجم والأداء علاقة طردية[1].

خامسا/ أجور العاملين:

سعت العديد من الدراسات لإيجاد العلاقة بين ما تدفعه الإدارة للعاملين وبين أداء الشركة، وقد توصلت إلى أن أداء الشركة يعتمد على جهود العاملين؛ فالتعويض يرتبط إلى حد ما بالإنتاجية، وأن حجم الشركة الذي يقاس بمقدار مبيعاتها، يعد العامل الحاسم والمؤثر في مقدار الأجر الذي تدفعه الإدارة للعاملين، بمعنى أخر كلما زادت مبيعات الشركة زاد معه مقدار الأجر المدفوع للعاملين، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية الشركة وبالتالي ارتفاع مستوى أدائها. ومما يجب ذكره هنا أن مصلحة مالكي الشركة ترتبط بمقدار الأجر المدفوع للعمال، إذ ليس مهما في جميع الأحوال أن يكون مقدار الأجر المدفوع مرتبطا بأداء المنشأة، بمعنى أن العاملين يمكن أن تتم مكافأتهم أو معاقبتهم في ضوء ما يقومون به من أعمال تفيد أو تضر بمصلحة الشركة ومصلحة ملاكها[2].

المبحث الثاني: تقييم الأداء المالي

مهما كان متاحا للمؤسسة من موارد من مختلف أنواعها، فلا يمكن لها استغلالها إلا عن طريق إدارة رشيدة ومتطورة وجيدة، ولكي تقف هذه الإدارة على نقاط القوة والضعف وعلى الفرص المتاحة والمعوقات التي يمكن أن تواجهها، كان لابد لها من تقييم أدائها وخاصة الأداء المالي؛ باعتباره يزود الإدارة بمعلومات ومفاهيم تسمح باتخاذ القرارات الاستثمارية، وعلى سد الثغرات والمعوقات التي قد تظهر مستقبلا.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية تقييم الأداء المالي

تطور مفهوم تقييم الأداء المالي حتى أصبح أحد أهم العمليات الإدارية، التي تحظى باهتمام معظم المؤسسات، ذلك أن عملية التقييم هي من الوسائل المهمة لتحسين وتطوير الأداء في المؤسسة، وقبل البدء في دراسة تقييم الأداء المالي يجب الإحاطة أولا بمفهوم تقييم الأداء ككل.

أولا/ ماهية تقييم الأداء:

من البديهي أن تسبق عملية القياس مرحلة التقييم في المؤسسة، ذلك أن القياس هو عملية التقييم الجبري لشيء ووضعه في صيغة رقم أو عدد أو مبلغ أو نسبة مئوية مصحوبة بوحدة القياس، كالوزن، الطول، الوحدات النقدية...إلخ، وبذلك تكون النتيجة صماء من غير تعليق لا تتضمن معنى الشيء المراد تقييمه، لكن بعد عملية

[1] محمد محمود الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص 51.

[2] فلاح حسن الحسيني، مؤيد عبد الرحمن الدوري، مرجع سبق ذكره، ص 230.

القياس تأتي مرحلة التقييم وهي إصدار حكم على النتيجة المتحصل عليها[1].

هناك عدة تعريفات لتقييم الأداء ولكنها تكاد تكون متشابهة حيث تحمل نفس المعنى وإن كان بعضها أوسع مفهوما من البعض الآخر، حيث يعرف البعض عملية تقييم الأداء المالي بأنها: "دراسة وتقييم نشاط المؤسسة لقياس النتائج المتحققة ومقارنتها بالأهداف المرسومة مسبقا، للوقوف على واقع أداء المؤسسة والانحرافات التي قد تحصل، بهدف اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها، وعليه فإن العملية تستخدم للحكم على كفاءة أداء المؤسسة في استغلال الموارد الاقتصادية وفي تحقيق الأهداف التي أقيمت من أجلها المؤسسة"[2].

ويعرفها آخرون على أنها: "دراسة وتحليل جوانب القوة والضعف التي تكتنف انجاز الأنشطة، سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو أي جزء من أجزائها، بهدف التعرف أو الحكم على مدى فعالية المؤسسة أو قياس إنتاجيتها"[3].

كما يعرف تقييم الأداء أيضا بأنه: "عملية قياس لمدى فعالية وكفاءة الأداء الفعلي لغرض تحقيق هدفين الأول إداري والثاني تطويري، من أجل تحسين الأداء والقضاء على نقاط الضعف فيه وتدعيم نقاط القوة"[4]. أو أنه: "عملية قياس إنجازات المؤسسة المحققة فعلا باستخدام مؤشرات أغلبها كمية ليصبح لدى المسير، بالإضافة إلى المعلومات المعيارية معلومات حقيقية تعبر عن النتائج الفعلية للمؤسسة أو إحدى وظائفها، تسمح المقارنة بينهما بإصدار أحكام تقييمية بشأن أداء المؤسسة"[5].

وتأسيسا على ما تقدم يمكن القول أن تقييم الأداء هو: "عملية إدارية متكاملة وأداة رقابة فعالة، تعمل للتأكد من النتائج المحققة من أنشطة المؤسسة المختلفة، خلال فترة معينة –سنة عادة– ومقارنتها بتلك النتائج والأهداف المخطط لها، والوقوف على الانحرافات وتشخيص أسبابها من أجل تحسين وتطوير الأداء في المؤسسة"[6].

---

[1] جليلة بن خروف، **دور المعلومات المالية في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات –دراسة حالة المؤسسة الوطنية لإنجاز القنوات KANAGHAZ (2005–2008)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص مالية المؤسسة، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2008–2009، ص 71.

[2] مدحت القريشي، **دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات الصناعية**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 198.

[3] عبد السلام أبو قحف، **أساسيات التنظيم والإدارة**، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2002، ص 483.

[4] محمد عبد الوهاب حسن عشماوي، **دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2014، ص 55.

[5] عبد المليك مزهودة، **الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 01، 2001، ص 95.

[6] علاء فرحان طالب، ايمان شيحان المشهداني، مرجع سبق ذكره، ص 75.

ثانيا/ تعريف تقييم الأداء المالي:

تقييم الأداء المالي للمؤسسة يعني: "التعبير عن مدى قدرة المؤسسة على الاستغلال الأمثل لمواردها في الاستخدامات ذات الأجل الطويل والقصير من أجل تشكيل ثروة[1].

ويعرف تقييم الأداء المالي على أنه: "تشخيص الصحة المالية للمؤسسة لمعرفة مدى قدرتها على إنشاء قيمة ومجابهة المستقبل، من خلال الاعتماد على الميزانيات، جدول حسابات النتائج...إلخ، وعلى هذا الأساس فإن تشخيص الأداء يتم بمعاينة المردودية الاقتصادية للمؤسسة ومعدل نمو الأرباح"[2].

كما يعرف تقييم الأداء المالي أيضا على أنه: "تقديم حكما ذو قيمة على إدارة الموارد الطبيعية والمادية والمالية المتاحة للمؤسسة، وعلى طريقة الاستجابة لإشباع رغبات أطرافها المختلفة، وبمعنى حرفي يعتبر تقييم الأداء المالي للمؤسسة قياسا للنتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة سلفا، ومن ثم مدى تحقيق الأهداف لمعرفة مستوى الفعالية وتحديد الأهمية النسبية بين النتائج والموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على درجة الكفاءة"[3].

ثالثا/ أهمية تقييم الأداء المالي:

يحتل تقييم الأداء المالي مكانة بالغة الأهمية في غالبية الاقتصاديات، حيث ركزت عليه الكثير من الدراسات، وذلك بسبب الندرة النسبية للموارد المالية التي تشهدها المؤسسات قياسا بحجم الاحتياجات المالية الكبيرة لها والمتنافس عليها، لذلك فهو يعد مسألة ضرورية وملحة في الجوانب المختلفة في الحياة الاقتصادية حيث تتمثل أهميته فيما يلي: [4]

- تهدف المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة إلى تحقيق الربح، لذلك فتقييم الأداء المالي يعتبر أداة رئيسية لازمة للإجراء الرقابي في المؤسسة، ويظهر ذلك عن طريق تصحيح وتعديل الإستراتيجية والخطة وترشيد استخدام الموارد المتاحة.
- تمكن عملية تقييم الأداء المالي من النجاح في انجاز الأهداف الطموحة، مما يحقق الإشباع المطلوب ويقوي دافعية المؤسسة وأطرافها، هذه الدفاعية تؤدي بدورها إلى ازدياد الفعالية إلى مستوى النجاح المطلوب.
- أصبحت المنظمات الرائدة في الأداء هي التي تستطيع نمذجة مستقبلها مع تحديد أهداف واضحة وواقعية وفي ظل توزيع مواردها في المجال والزمن المؤديان مقدما إلى تدنية عدم تأكيد بيئتها، كل ذلك بفضل طرق التحليل والقرارات المنهجية السليمة.

---

[1] عبد الغاني دادان، محمد الأمين كماسي، **الأداء المالي من منظور المحاكاة المالية**، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2005، ص 304.

[2] Arnaud Thauvron, **Evaluation d'entreprise**, Edition économica, Paris, France, 2005, p 23.

[3] السعيد فرحات جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 38.

[4] المرجع نفسه، ص 41.

- يعد تقييم الأداء المالي أحد العناصر الأساسية للعملية الإدارية، حيث يوفر للإدارة معلومات وبيانات تستخدم في قياس مدى تحقيق أهداف المؤسسة والتعرف على اتجاهات الأداء فيها، ولهذا فهو يمثل أساس في تحديد مسيرة المؤسسة ونجاحها ومستقبلها[1].
- تعد الكشوفات المالية وسيلة رئيسية في تقييم الأداء المالي، حيث أن تحليل الكشوفات سوف يساعد في تقديم نتائج تمكن من تحديد نقاط القوة والضعف وفرص الاستثمار كما أنها تقدم معلومات للمستثمرين والدائنين وغيرهم[2].
- يساعد تقييم الأداء المالي على إرشاد صاحب المؤسسة وموظفيه لما يجب أدائه لتحسين مهارات العمل[3]، كما يفصح عن مدى قيام الوحدات والأقسام بوظائفها بأكمل وجه[4].

وفي الأخير يمكن القول أن عملية تقييم الأداء المالي تساعد على إدامة الأصول السائلة، توفير الأموال واستغلالها بأسلوب أمثل، تحقيق عوائد كافية لحملة الأسهم، بناء الاحتياطات لتلبية مستلزمات النمو، وبشكل عام تحقق أهداف الإدارة المالية مثل: البقاء، تفادي الفشل المالي والإفلاس، التغلب على المنافسين، إدامة معدلات نمو مستقرة في الأرباح[5].

المطلب الثاني: المتطلبات الأساسية لنجاح عملية تقييم الأداء المالي

تتطلب عملية تقييم الأداء بعض المتطلبات الأساسية التي من شأنها الارتفاع بدرجة التقييم إلى مستوى من الدقة والموثوقية، الذي يساعد على اتخاذ القرارات السليمة في تصحيح الانحرافات وتحديد المسؤوليات والارتقاء بالنتائج إلى المستويات المرغوبة.

أولا/ شروط التقييم الجيد:

من أجل أن تتمكن عملية تقييم الأداء من تحقيق أهداف إجراؤها، يجب أن تتوفر أو تتحقق فيها مجموعة من الشروط، وهي كالتالي:[6]

- أن يكون الهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية واضحا، تتحدد فيه المسؤوليات والصلاحيات لكل مدير ومشرف بدون أي تداخل بينهما.

---

[1] حمزة محمود الزبيدي، **التحليل المالي لأغراض تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل**، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2011، ص 94.

[2] المرجع نفسه، ص 94.

[3] يورك برس، **تقييم الأداء**، مكتبة لبنان، لبنان، 2007، ص 12.

[4] علي عبد الله خلف، وليد ناجي الحيالي، **التحليل المالي للرقابة على الأداء والكشف عن الانحرافات**، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2015، ص 102.

[5] عدنان تايه النعيمي، ياسين كاسب الخرشة، مرجع سبق ذكره، ص 23.

[6] مجيد الكرخي، **تقويم الأداء باستخدام النسب المالية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 42.

- أن تكون أهداف الخطة الإنتاجية بينة واضحة وواقعية قابلة للتنفيذ، وهذا لا يتم دون دراسة هذه الأهداف دراسة مستفيضة، ومناقشتها مع كل المستويات داخل الوحدة الاقتصادية، لكي تأتي الأهداف متوازنة تجمع بين الطموح المطلوب والإمكانات المتاحة للتنفيذ.
- أن يتوفر للوحدة الاقتصادية شخصا متمرسا في عملية تقييم الأداء المالي، متفهما لدوره، عارفا بطبيعة نشاط الوحدة الاقتصادية، قادرا على تطبيق المعايير والنسب والمؤشرات التقويمية بشكل صحيح.
- أن يتوفر للوحدة الاقتصادية، نظاما متكاملا وفعالا للمعلومات والبيانات والتقارير اللازمة لتقييم الأداء، بحيث تكون انسيابية المعلومات سريعة ومنتظمة، تساعد المسؤولين في الإدارات على اختلاف مستواها من اتخاذ القرار السليم والسريع وفي الوقت المناسب، لتصحيح الأخطاء وتفادي الخسائر.

- وجود نظام حوافز فعال، سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية، بحيث يحقق هذا النظام ربطا متينا بين الأهداف المنجزة فعلا وبين المخطط منها، لأن غياب مثل هذا النظام يضعف من قوة وجدية القرارات المتخذة بشأن تصحيح المسار في العملية الإنتاجية، والارتفاع بها إلى المستوى المطلوب.

ثانيا/ أسس ومراحل عملية تقييم الأداء المالي:

هناك مجموعة من الأسس التي لابد من اعتمادها في تقييم الأداء، والتي يمكن تلخيصها كالآتي:

1- تحديد الأهداف: لكل مؤسسة عدد من الأهداف تسعى إلى تحقيقها، لذلك ينبغي أولا تحديد هذه الأهداف ودراستها، للتعرف على مدى دقتها وواقعيتها، ويتمثل التحديد الدقيق لأهداف المؤسسة في ترجمة الهدف العام، وتحويله إلى مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، التي تعبر عن أوجه النشاط الرئيسية تعبيرا دقيقا وبطريقة عملية، على أن يتم ترتيب هذه الأهداف بحسب أهميتها النسبية ومدى ارتباطها بالأهداف القومية، مع تحديد الأهداف الفرعية لكل هدف تم وضعه في سلم الأولويات، على ضوء الأهداف التي يجب أن تحظى بأكبر قدر من الموارد المتاحة. ويجب التنسيق بين الأهداف سواء كانت طويلة الأجل أو قصيرة الأجل، مع ضرورة تحديد الفترة الزمنية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، كما يجب أن تكون هذه الأهداف واضحة ومفهومة للعاملين في الوحدة الاقتصادية والمسؤولين عن التنفيذ[1].

2- وضع الخطة الإنتاجية: بعد استكمال تحديد الأهداف المالية للمؤسسة، لابد من وضع خطة متكاملة لإنجاز تلك الأهداف، توضح فيها الموارد المالية والبشرية المتاحة للوحدة وتحديد مصادرها وكيفية الحصول عليها، والأساليب الإدارية والفنية والتنظيمية التي تتبعها في استخدام هذه الموارد. وقد يتطلب ذلك وضع خطط مساندة للخطة العامة، كل منها تمثل نشاط فرعي في الوحدة، على أن يجري إعدادها في ضوء الأهداف العامة، مع مراعاة

[1] محمد قدري حسن، **إدارة الأداء المتميز**، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2014، ص 187.

درجة عالية من التنسيق والتكامل بينها، وأن يسهم العاملون في وضعها وأن تكون واضحة مفهومة بالنسبة لهم، لكونهم المكلفون بإنجازها وأن جهدهم هذا خاضع للمتابعة والرقابة والقياس، كما ينبغي أن تكون خطة العمل سواء على مستوى الوحدة أو هياكلها المختلفة منسجمة مع الهيكل التنظيمي ومع الأهداف المرسومة[1].

3- تحديد مراكز المسؤولية: إن عملية تقييم الأداء لا تتم إلا من خلال تحديد مراكز المسؤولية في أي نشاط اقتصادي، حيث بواسطة هذه المحددات، تتضح معالم السلطة والمسؤولية لكل مركز[2]، حيث يختص كل مركز أو وحدة تنظيمية بأداء عمل معين وله سلطة اتخاذ القرارات التي من شأنها إدارة جزء من نشاط الوحدة الاقتصادية وتحديد النتائج التي سوف تحصل عليها. وعلى هذا الأساس يجب أن تحدد مسبقا مسؤولية كل مركز من العملية الإنتاجية، لأجل الوقوف على مستوى الأداء في كل مركز وعائدية الانحرافات التي وقعت خلال عملية التنفيذ سواء كانت في مركز معين أو مراكز عدة[3].

4- تحديد معايير تقييم الأداء: إن عملية تحديد المعايير تعتبر من الخطوات الأساسية في عملية التقييم، لكن تعدد هذه المعايير أصبح يشكل مشكلة صعبة في الوقت الحاضر، حيث أصبحت هناك استحالة تطبيق كافة المعايير سواء التجارية منها أو الاجتماعية، وهنا من الضروري التأكيد على مسألة الاختيار بين تلك المعايير بما يتناسب والأهداف المحددة للمشروع ولأقسامه المختلفة وهو ما سنتطرق إليه بالتفصيل في المطلب الموالي[4].

أما المراحل الأساسية في عملية تقييم الأداء فتتمثل فيما يلي:[5]

- مرحلة جمع البيانات الإحصائية اللازمة لدراسة المشروع بصورة مفصلة ولكافة جوانبه وأنشطته، والتي يمكن الحصول عليها من مختلف القوائم المالية (الميزانية العمومية، جدول حسابات النتائج...وغيرهم).
- مرحلة التحليل الفني والمالي للمشروع، فبعد الحصول على البيانات المطلوبة يتم بعد ذلك تحليلها والوصول إلى نتائج معينة.
- مرحلة الحكم على النتائج في المرحلة السابقة، وطبيعة الانحرافات سواء كانت نوعية والتي تتعلق بمدى اختلاف الوحدات المنتجة عن المواصفات النوعية المحددة، وقد يكون الانحراف قيميا بسبب انخفاض الكمية المنتجة، أو فنيا بسبب اختلال في العلاقات الإنتاجية بين الأقسام المختلفة في المشروع مما ينعكس بظهور بعض الاختناقات...إلخ، وبذلك يتم تحديد الانحرافات وأسبابها والمراكز المسؤولة عنها.

---

[1] مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره، ص 37.

[2] عبد آل آدم يوحنا، سليمان اللوزي، **دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم كفاءة أداء المنظمات**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2000، ص 203.

[3] مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره، ص 38.

[4] كاظم جاسم العيساوي، **دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات**، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2005، ص 251.

[5] المرجع نفسه، ص 251.

- مرحلة اتخاذ الحلول اللازمة لمعالجة الانحرافات.

المطلب الثالث: معايير تقييم الأداء المالي

إن عملية تقييم الأداء المالي لا يمكن أن تتم إلا بتوفر مجموعة من المعايير التي هي الأخرى تفسر من خلال مجموعة من المؤشرات، ففي هذا المقام نشير إلى وجود فرق بين المعيار والمؤشر، حيث أن المعيار يتم قياسه وتفسيره من خلال مجموعة من المؤشرات.

أولا/ تعريف المعيار:

يعُرف المعيار كمفهوم عام بأنه: "أية وسيلة للقياس، يمكن الاستعانة بها في اتخاذ حكم موضوعي على حالة معينة"، وقد يأخذ هذا المعيار أشكالا مختلفة، فقد يكون إما قاعدة قانونية أو اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، أو يكون قاعدة رياضية تأخذ شكل نسب ومعادلات تغذى بمعلومات إحصائية من واقع المؤسسة[1].

ثانيا/ أسس اختيار المعايير:

المعايير المستخدمة في تقييم أداء النشاط الاقتصادي كثيرة ومتنوعة، إلى الدرجة التي تضع مقوم الأداء أمام خيارات عديدة لانتقاء المعايير الأكثر تلاؤما مع طبيعة وظروف نشاط الوحدة موضوع الدراسة، ومن بين الأسس التي تساعد على اختيار المعايير المناسبة ما يأتي:[2]

- يجب أن تكون المعايير موضوعية، أي تعبر عن المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل.
- ثبات المعيار، أي يجب أن تكون نتيجة الأداء من خلال مقاييس ثابتة تختلف باختلاف درجات ومستويات الأداء.
- السهولة في استخدام المعيار، وهذا يعني الوضوح في الاستعمال للمسؤول عن التقييم.
- قابلية القياس؛ وهذا يعني إمكانية قياس هذا المعيار أو تلك الخاصية المراد قياسها في الفرد أو المؤسسة.
- أن يسمح المعيار بمقارنة أداء الوحدة الاقتصادية حاليا بأدائها في فترات سابقة، وكذلك مقارنة هذا الأداء بأداء وحدات أخرى[3].
- أن تشمل المعايير كل أنشطة الوحدة وعدم اقتصارها على جانب محدد منه[4].

---

[1] مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره، ص 57.

[2] محمود عبد الفتاح رضوان، **تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2012، ص 29.

[3] محمد صالح الحناوي وآخرون، **أساسيات ومبادئ الإدارة المالية**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007، ص 46.

[4] مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره، ص 65.

ثالثا/ تحديد معايير تقييم الأداء المالي:

إن التوصل إلى رقم معين لا يعني شيئا للمحللين الماليين ما لم تتم مقارنته بغيره من الأرقام لمعرفة الموقف المالي للمؤسسة، وهناك عدة معايير للمقارنة أشار إليها عدد من الكتاب وهي كالتالي:[1]

1- المعايير التاريخية: تعتمد هذه المعايير على مجموعة المؤشرات المالية التاريخية لسنوات سابقة لنفس المؤسسة ومقارنتها مع النتائج الحالية، فمثلا تتم مقارنة نسبة العائد على الاستثمار أو نسبة السيولة للعام الحالي مع السنوات السابقة وملاحظة مدى تطور هذه النسب نحو الأحسن أو الأسوأ، وهي تعبر عن مجموعة المعايير المتولدة داخل المؤسسة والمقبولة من قبل المحلل للمقارنة.

2- المعايير المستهدفة: وهي عبارة عن المعايير التي تعتمد على الخطط المستقبلية للمؤسسة والبيانات التي ترد فيها، ويمكن للمحلل أن يقارن بين هذه المعايير التخطيطية أو المستهدفة مع المعايير المحققة فعلا لفترة زمنية ماضية، ويعبر تطبيق هذه المعايير عن مدى تنفيذ الخطط الموضوعة مسبقا.

3- المعايير المطلقة: وهي تعني وجود خاصية متأصلة تأخذ شكل قيمة ثابتة لنسب معينة مشتركة بين جميع المؤسسات تقاس بها التقلبات الواقعية[2].

4- المعايير القطاعية: وهي تمثل معدل (متوسط، وسيط، منوال) الأداء في القطاع أو فروعه المختلفة التي تنتمي إليها المؤسسة، إذ يعتمد على التصنيف المعياري للأنشطة الذي أعدته وتعدله سنويا هيئة الأمم المتحدة[3]، وتمثل هذه المعايير أساسا جيدا لمقارنة أداء المؤسسة ومتابعته دوريا، خاصة وأن المؤسسة المعنية تتشابه في العديد من خصائصها مع النشاط القطاعي الذي تقارن به على الرغم من وجود اختلافات عديدة بين المؤسسات موضوع المقارنة في القطاع الواحد من حيث مجموعة المنتوجات، نسب استخدام الطاقة الإنتاجية، درجة التباعد الجغرافي...إلخ[4].

---

[1] عدنان تايه النعيمي وآخرون، **الإدارة المالية –النظرية والتطبيق**، دار المسيرة، الأردن، 2007، ص 102.

[2] جليل كاظم مدلول العارضي، **الإدارة المالية المتقدمة**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 58.

[3] المرجع نفسه، ص 58.

[4] فلاح حسن الحسيني، مؤيد عبد الرحمن الدوري، مرجع سبق ذكره، ص 238.

المبحث الثالث: مؤشرات تقييم الأداء المالي

إن استخدام النسب والمؤشرات المالية لأغراض قياس وتقييم الأداء المالي للمؤسسات، قد أصبح من الأمور الواسعة الانتشار إلى درجة يمكن معها القول، بأنه قد لا يتصور أن يتم تحليل أي بيانات عن أداء المؤسسات ومراكزها المالية بدون استخدام النسب والمؤشرات، هذه المؤشرات هي مؤشرات كمية يسهل حسابها، إضافة إلى أنها تتسم بالموضوعية، فالنتيجة التي يقدمها المؤشر هي نفسها مهما يكن الشخص الذي يقوم بعملية التقييم.

المطلب الأول: تقييم الأداء المالي باستخدام مؤشرات التوازن المالي

لكي تكون البنية المالية للمؤسسة في حالة توازن مالي يجب عليها أن تمول أصولها الثابتة بالموارد المالية الدائمة وتمول أصولها المتداولة عن طريق الديون قصيرة الأجل، بعبارة أخرى يجب أن يتساوى حجم الأصول الثابتة مع الأموال الدائمة، وحجم الأصول المتداولة مع الديون قصيرة الأجل.

أولا/ رأس المال العامل (FR):

يعتبر رأس المال العامل من المؤشرات الأساسية التي تستعين بها المؤسسة في إبراز توازنها المالي في الأجل الطويل، وفيما يلي سنتناول تعريف رأس المال العامل وطريقة حسابه.

1- تعريف رأس المال العامل: يتمثل رأس المال العامل في ذلك الجزء من الأموال الدائمة المستخدم في تمويل جزء من الأصول المتداولة بعد تمويل كل الأصول الثابتة[1].و هناك من يطلق عليه هامش آمان المؤسسة، ويظهر رأس المال العامل مقدار ما تحتاط به المؤسسة للظروف الطارئة التي قد تواجهها والمتمثلة في جمود بعض العناصر عن الحركة من الأصول المتداولة، كتوقف حركة بعض المخزونات أو تعسر تحصيل بعض الحقوق فتتحول إلى أصول ثابتة، فتكون المؤسسة بذلك قد هيأت لذلك أموالا دائمة لتغطيتها. وبالتالي تكون قد أجرت ملائمة بين سيولة الأصول واستحقاقية الخصوم[2].

2- أنواع رأس المال العامل: يمكن تقسيم رأس المال العامل إلى أربعة أنواع وهي:[3]

أ- رأس المال العامل الإجمالي: هو مجموع الأصول المتداولة، لذا يرى بعض المحللين أنه لا داعي لوضع مصطلح أخر بما أنه من الناحية المالية هناك مصطلح يؤدي إلى نفس المعنى.

---

[1] مليكة زغيب، مولود بوشنقير، **التسيير المالي حسب البرنامج الرسمي الجديد**، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، 2011، ص 49.

[2] مبارك لسلوس، **التسيير المالي**، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2012، ص 31.

[3] يوسف حسن يوسف، **التمويل في المؤسسات الاقتصادية**، دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2012، ص 87.

ب– رأس المال العامل الصافي: هو ذلك الجزء من الأموال الدائمة المستخدم في تمويل جزء من الأصول المتداولة، وهو رأس المال العامل الذي رأيناه سابقا، ويحسب كالتالي:

رأس المال العامل الصافي = الأموال الدائمة – الأصول الثابتة

ت– رأس المال العامل الخاص: هو ذلك الجزء من الأموال الخاصة المستعمل في تمويل جزء من الأصول المتداولة بعد تمويل الأصول الثابتة؛ أي:

رأس المال العامل الخاص = الأموال الخاصة – الأصول الثابتة

ث– رأس المال العامل الأجنبي: ويحسب كما يلي:

ر م ع أجنبي = ر م ع الصافي– ر م ع الخاص

3– العوامل المؤثرة في مستوى رأس المال العامل: هناك العديد من المتغيرات التي تحتويها الميزانية المالية والتي يمكن أن تؤثر في مستوى رأس المال العامل سواء بالزيادة أو بالنقصان. تنتمي تلك العناصر إلى الأموال الدائمة أو إلى الأصول الثابتة فقط، لأن العناصر التي تحتويها الأصول المتداولة والديون قصيرة الأجل تغييرها لا يؤثر في رأس المال العامل، فزيادة عنصر من عناصر الأصول المتداولة يؤدي إما إلى نقصان عنصر آخر منها أو إلى زيادة عنصر من الديون قصيرة الأجل[1].

ثانيا/ الاحتياج في رأس المال العامل (BFR):

يستند مفهوم الاحتياج في رأس المال العامل على ملاحظة ومراقبة دورة الاستغلال أو التشغيل للمؤسسة، لذا يصعب إدراك مفهومه إلا باستعراض هذه الأخيرة[2]. وتتمثل دورة الاستغلال في الفترة الزمنية التي تنحصر بين لحظة عملية شراء المواد الضرورية لسير النشاط ولحظة تحصيل المؤسسة نقدا ما لها من حقوق على عملائها، وأثناء هذه الفترة تقوم المؤسسة بمجموعة من الأنشطة (تخزين، إنتاج، بيع)، حيث أن اللحظة الزمنية المنحصرة بين لحظة الشراء ولحظة التحصيل النقدي تمثل احتياج التمويل الذي قد يطول أو يقصر حسب طبيعة نشاط المؤسسة[3].

1– تعريف الاحتياج في رأس المال العامل: [4] يمكن تعريف الاحتياج في رأس المال العامل على أنه رأس المال العامل الأمثل، أي ذلك الجزء من الأموال الدائمة الممول لجزء من الأصول المتداولة والذي يضمن للمؤسسة توازنها المالي الضروري. وتظهر هذه الاحتياجات عند مقارنة الأصول المتداولة مع الموارد المالية قصيرة الأجل، ويمكن حساب هذه الاحتياجات بالعلاقة التالية:

---

[1] إسماعيل عرباجي، **اقتصاد المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 1996، ص 12.

[2] Pierre Paucher, **Mesure de la performance financière de l'entreprise**, Office des publications universitaires, Algérie, 1993, p 102.

[3] عبد الغفار حنفي، **الإدارة المالية**، المكتب العربي الحديث للنشر، مصر، 1989، ص ص: 120-121.

[4] مليكة زغيب، مولود بوشنقير، مرجع سبق ذكره، ص 52.

إ ر م ع = (الأصول المتداولة – النقدية) ÷ (ديون قصيرة الأجل – السلفات المصرفية)

وقد تم استبعاد النقدية لأنها لا تعتبر من احتياجات الدورة، كما أن السلفات المصرفية أيضا عبارة عن ديون سائلة مدتها قصيرة جدا ولا تدخل ضمن موارد الدورة، لأنها تقترض غالبا في نهاية الدورة للتسوية.

2– أنواع الاحتياج في رأس المال العامل: يمكننا تجزئة الاحتياج في رأس المال العامل تبعا لعلاقة عناصره بالنشاط كالتالي:[1]

أ– احتياج في رأس مال العامل للاستغلال (BFRex): يتميز بانتماء عناصره إلى دورة الاستغلال سواء كانت مخزونات، حقوق أو ديون ويحسب بالعلاقة التالية:

إ ر م ع استغلال = استخدامات الاستغلال – موارد الاستغلال

ب– احتياج في رأس المال العامل خارج الاستغلال (BFRhex): يعبر عن الاحتياجات المالية الناتجة عن النشاطات الاستثنائية غير الرئيسية ويحسب بالعلاقة التالية:

إ ر م ع خارج الاستغلال = استخدامات خارج الاستغلال – موارد خارج الاستغلال

ت– احتياج في رأس المال العامل الإجمالي (BFRg): يتشكل من مجموع الرصيدين السابقين:

$$BFRg = BFRex + BFRhex$$

ثالثا/ الخزينة (TN):

1– تعريف الخزينة: تعبر الخزينة عن المخزون النقدي للمؤسسة، والمرتبطة بدرجة مباشرة بمميزات هيكل استخداماتها وكذا مواردها، هذا الهيكل تجسده الميزانية المالية، والتي تعكس درجة التقارب النقدي الخاص بمختلف أقسام استخدامات وموارد المؤسسة. بعبارة أخرى الخزينة هي مجموع الأموال الجاهزة التي توجد تحت تصرف المؤسسة لمدة دورة استغلالية، أي مجموع الأموال السائلة التي تستطيع المؤسسة استخدامها فورا[2]. وتحسب عن طريق صافي القيم الجاهزة؛ أي:[3]

الخزينة = القيم الجاهزة – السلفات المصرفية

أو

الخزينة = رأس المال العامل – الاحتياج في رأس المال العمل

[1] سليمان بلعور، **التسيير المالي –محاضرات وتطبيقات**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 43.

[2] Philippe Rousselot, Jean-François Verdié, **La gestion de trésorerie**, Edition Dunod, Paris, France, 1999, p 13.

[3] مليكة زغيب، مولود بوشنقير، مرجع سبق ذكره، ص 53.

2- أهمية الخزينة: تقوم الخزينة بدور مهم للغاية في المؤسسة مهما كان حجم نشاطها، لأنها تمكنها من تمويل نشاطها، أي دفع أو سداد ديونها بحسب مهلة الدفع التي تمنحها لزبائنها، وضمان استمراريتها وبقائها، كما تمكنها من تجنب حالة الفشل أو العسر المالي، ومن تطورها بواسطة تمويل الاستثمارات الجديدة التي تتبناها[1].

إن احتفاظ المؤسسة بخزينة أكثر من اللازم يجعل من السيولة جامدة غير مستخدمة في دورة الاستغلال، بينما نقصان قيمة الخزينة (معدمة أو دون الصفر) معناه أن المؤسسة فضلت توظيف السيولة في دورة الاستغلال بدل إبقائها جامدة، وبالتالي زيادة الربحية لكنها ضحت بالاحتياط للوفاء بالديون المستحقة وقد ينتج عن هذا تبعات سلبية. وكلما كانت الخزينة تقترب من الصفر بقيمة موجبة واكتفت المؤسسة بالسيولة اللازمة فقط كان مفضلا، حيث توفق بين توظيف السيولة الجاهزة في دورة الاستغلال وتسديد المستحقات التي انقضى أجلها[2].

المطلب الثاني: تقييم الأداء المالي باستخدام نسب السيولة والرفع المالي

يعتبر أسلوب التحليل المالي باستخدام النسب المالية أحد الأساليب التي تساعد في تقييم الأداء المالي للشركة، ويهدف إلى الاستفادة من البيانات الواردة في القوائم المالية في اتخاذ القرارات المالية، وسنتعرض في هذا المطلب إلى مجموعتين من النسب المستخدمة في التحليل المالي هما نسب السيولة ونسب الرفع المالي.

أولا/ نسب السيولة:

تهدف مجموعة النسب في هذه المجموعة إلى تقييم القدرة المالية للمؤسسة في الأجل القصير، ويتم ذلك من خلال قياس قدرة المؤسسة على مقابلة التزاماتها قصيرة الأجل عند استحقاقها، من خلال تدفقاتها النقدية العادية (ناتجة عن المبيعات) والناتجة عن تحصيل الذمم المدينة[3]. وترتبط هذه النسب بوجود الأصول السائلة التي يمكن تداولها في الأسواق وتحويلها إلى نقدية بسهولة وسرعة عند سعر السوق، وتبعا لمعيار قدرة الشركة على استيفاء التزاماتها قصيرة الأجل[4]. ويمكن تقسيم نسب السيولة إلى عدة نسب وهي كالآتي:

1- نسبة التداول:[5] وتهدف هذه النسبة لتحقيق التوازن بين الأصول المتداولة وبين الخصوم المتداولة، وتحسب هذه النسبة بالعلاقة التالية:

نسبة التداول = الأصول المتداولة ÷ الخصوم المتداولة

---

[1] رجم نصيب، **إدارة الخزينة –دروس وتطبيقات**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 7.

[2] مبارك لسلوس، مرجع سبق ذكره، ص 35.

[3] وليد ناجي الحيالي، **التحليل المالي**، منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2007، ص 169.

[4] عاطف وليم أندراوس، **التمويل والإدارة المالية للمؤسسات**، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006، ص 88.

[5] محمد طنيب، محمد عبيدات، **الإدارة المالية في القطاع الخاص**، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 63.

وعادة ما تشمل الأصول المتداولة، النقدية والاستثمارات قصيرة الأجل من أوراق مالية والذمم المدينة وأوراق القبض والمخزون السلعي، ولا يدخل ضمن الأصول المتداولة عند حساب نسبة التداول المدفوعات مقدما عدا عربون البضاعة. أما الخصوم المتداولة فتشمل الذمم الدائنة وأوراق الدفع، الضرائب المستحقة، المصاريف المستحقة، الأرباح المعدة للتوزيع على المساهمين والقروض طويلة الأجل أو أقساطها المستحقة الدفع خلال فترة مقبلة قصيرة. وقد اعتبرت النسبة 2,1 معيارا نمطيا لنسبة التداول، فإذا زادت النسبة عن ذلك كان دليل على ارتفاع السيولة في المشروع أما إذا قلت عن ذلك فهو دليل على أن المشروع سيواجه صعوبات في سداد التزاماته.

2- نسب السيولة السريعة: تعتبر هذه النسبة أكثر قدرة على التعبير عن مركز سيولة الشركة بالمقارنة بنسبة التداول، حيث تشير إلى مدى قدرة الأصول النقدية كالنقدية والأصول المتداولة الأخرى التي تتصف بارتفاع درجة سيولتها نسبيا على تغطية الخصوم المتداولة للشركة، وتستند هذه النسبة على أن المخزون السلعي هو أقل عناصر الأصول المتداولة سيولة، إذ يصعب في كثير من الأحيان تسييل بعض بنود المخزون السلعي دون تحقيق خسائر[1]. وتحسب هذه النسبة بالعلاقة التالية:[2]

نسبة السيولة السريعة = (الأصول المتداولة –المخزون + المصروفات المدفوعة مقدما) ÷ الخصوم المتداولة

3- نسبة النقدية:[3] تظهر هذه النسبة، النقدية المتاحة في لحظة معينة لتسديد الالتزامات قصيرة الأجل، وهذه النسبة تختلف عن النسبتين السابقتين لأنها تهتم بالعناصر النقدية أو ما في حكمها فقط، وهذا يعتبر إمعانا في سياسة الحيطة والحذر، وتبعا لذلك تحسب نسبة النقدية كالتالي:

نسبة النقدية = (النقدية + الأصول شبه النقدية) ÷ الخصوم المتداولة

4- سيولة الذمم:[4] تحتسب هذه النسبة من خلال احتساب ما يسمى بمتوسط فترة التحصيل، ويشير متوسط فترة التحصيل إلى متوسط الفترة الزمنية التي تمر قبل أن تتمكن الشركة من تحصيل الذمم، وهي بذلك التعريف تقيس مدى سرعة العملاء في سداد مستحقاتهم للشركة. ويحتسب متوسط فترة التحصيل بقسمة إجمالي الذمم قبل خصم الديون المشكوك في تحصيلها على صافي المبيعات الآجلة اليومية، وذلك على النحو التالي:

متوسط فترة التحصيل = (إجمالي الذمم × 360) ÷ المبيعات الآجلة اليومية

[1] عاطف وليم اندراوس، مرجع سبق ذكره، ص 90.

[2] عدنان تايه النعيمي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 103.

[3] منير شاكر محمد وآخرون، **التحليل المالي مدخل صناعة القرارات**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2005، ص 74.

[4] عاطف وليم أندراوس، مرجع سبق ذكره، ص ص: 91-92.

ثانيا/ نسب الرفع المالي (نسب المديونية):

الرفع المالي عبارة عن بيان درجة أو نسبة استخدام التمويل بالمديونية لتمويل جزء من الأصول، ويترتب على هذا النوع من التمويل أعباء مالية لا بد من أدائها عند أجل استحقاقها قبل دفع أي توزيعات على الملاك، والتوقف عن دفع هذه الأعباء له تأثير على مركز الشركة، لذلك تهتم الإدارة والملاك وغيرهم بالتعرف على درجة التمويل بالمديونية (والتي تتمثل في إعفاء الفوائد من الضرائب فهي تخصم من الدخل لتحديد الدخل الخاضع للضريبة)، والمخاطر المترتبة على استخدام هذا النوع من التمويل خاصة في حالة التوقف عن دفع الفوائد وأصل الدين[1]. ونعرض فيما يلي أهم نسب الاقتراض:

1- نسب القروض إلى إجمالي الأصول:[2] تقيس هذه النسبة نسبة الديون التي ساهم فيها الغير بالنسبة إلى إجمالي أصول الشركة، وتحسب بالعلاقة التالية:

نسبة الديون لإجمالي الأصول = مجموع الالتزامات أو الديون ÷ مجموع الأصول

حيث تتضمن مجموع الالتزامات، كل من الالتزامات المتداولة والالتزامات طويلة الأجل. وكلما تدنت هذه النسبة كلما دل على أن المنشأة تعتمد في تمويل أصولها على إمكانياتها الخاصة والعكس صحيح، حيث أن ارتفاع هذه النسبة يكون غير مرغوب باعتبار أن الشركة ستتحمل فوائد على القروض وأقساط كبيرة لتسديد ديونها، فضلا عن أن ارتفاع نسبة الديون سيؤدي إلى خضوع قرارات الإدارة للجهات المقرضة.

2- نسبة الديون إلى حقوق الملكية (أو المساهمين):[3] توضح هذه النسبة مدى الاعتماد على الخصوم بنوعيها كمصدر من مصادر التمويل مقارنة بمصادر التمويل الداخلية (حقوق المساهمين)، كما تقيس مدى مساهمة الدائنين في أصول الشركة مقارنة مع الملاك، وتحسب هذه النسبة بالعلاقة التالية:

نسبة الديون إلى حقوق الملكية = مجموع الخصوم ÷ حقوق المساهمين

لا شك أن مساهمة الملاك بالجزء الأكبر من أموال التمويل يزيد من اطمئنان الدائنين على مقدرة الشركة على تسديد التزاماتها.

3- نسب التغطية: تشير هذه النسب إلى قدرة الشركة على خدمة وسداد أعبائها الثابتة من الدخل المتاح، ومن أمثلتها نسبة تغطية الفوائد، ونسبة تغطية الأعباء الثابتة، وتعطي هذه النسب مؤشرات بشأن المخاطر المالية التي تتعرض لها الشركة، وتبعا لذلك فهي تمثل أهمية خاصة لكل من الإدارة، الملاك والدائنين[4].

---

[1] عبد الغفار حنفي، **تقييم الأداء المالي ودراسات الجدوى**، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2009، ص 60.

[2] جليل كاظم مدلول العارضي، مرجع سبق ذكره، ص 61.

[3] أمين السيد أحمد لطفي، **التحليل المالي لأغراض تقييم ومراجعة الأداء والاستثمار في البورصة**، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2006، ص 35.

[4] عاطف وليم اندراوس، مرجع سبق ذكره، ص 104.

أ- نسبة تغطية الفوائد:[1] تقيس هذه النسبة الدرجة التي يمكن لصافي الربح أن ينخفض إليها، وأن يؤثر على مقدرة الشركة على دفع الفوائد السنوية، ويتم حسابها كما يلي:

نسبة تغطية الفوائد = صافي الربح قبل الفوائد والضرائب ÷ الفوائد المدفوعة

إن معرفة هذه النسبة أمرا هاما لأن عدم استطاعة الشركة دفع الفوائد السنوية قد يؤدي إلى إفلاسها.

ب- معدل تغطية الأعباء الثابتة: إلى جانب أعباء الفائدة التي تتحملها الشركة، توجد أعباء ثابتة أخرى تتحملها الشركة بصفة دورية مثل الإيجار وأقساط خدمة التأمين[2]، وتحسب كالتالي:[3]

معدل تغطية الأعباء الثابتة = (صافي الربح قبل الضرائب + الفوائد + الإيجار) ÷ (الفوائد + الإيجار)

المطلب الثالث: تقييم الأداء المالي باستخدام نسب النشاط والربحية

من أكثر الموضوعات التحليلية التي تهتم بها الإدارة المالية في شركات الأعمال هو الربحية، فتحقيقها يعني التحسن في الأداء التشغيلي، كما أن هذه المجموعة من النسب تظهر الآثار المشتركة للسيولة والمديونية وإدارة الموجودات على النتائج التشغيلية للمؤسسة.

أولا/ نسب النشاط:

ويصطلح على تسميتها بنسب الدوران أو بنسب إدارة الموجودات، وهي النسب التي تقيس مدى كفاءة الشركة في استخدام الموجودات أو الموارد المتاحة لها، وذلك بإجراء مقارنات بين مستوى المبيعات ومستوى الاستثمار في عناصر الموجودات، وتساعد هذه المقارنات المحلل في تحديد كيفية استخدام الموارد[4].

ويمكن تلخيص أهم نسب النشاط فيما يلي:

1- معدل دوران الأصول أو الموجودات الكلية:[5] تقيس هذه النسبة قدرة الشركة على توليد المبيعات، وهي تأخذ في الاعتبار إجمالي الموجودات ويمكن حسابها كالآتي:

معدل دوران الأصول = معدل دوران الموجودات الكلية ÷ صافي المبيعات

[1] أمين السيد أحمد لطفي، مرجع سبق ذكره، ص 353.

[2] عاطف وليم اندراوس، مرجع سبق ذكره، ص 104.

[3] أمين السيد أحمد لطفي، مرجع سبق ذكره، ص 354.

[4] محمد علي العامري، **الإدارة المالية**، دار المناهج للنشر، الأردن، 2007، ص 107.

[5] علي عباس، **الإدارة المالية**، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 87.

كلما كان معدل دوران الموجودات الكلية مرتفعا، أعطى دلالة واضحة على الإدارة الجيدة للإمكانيات المتاحة للموظفين وكفاءتهم، والعكس أيضا صحيح.

2- معدل دوران الذمم المدينة ومتوسط فترة التحصيل:[1] تمثل هذه النسبة مقياسا لكفاءة إدارة الائتمان في تحصيل الديون، ويمكن حسابها كالآتي:

معدل دوران الذمم المدينة = صافي المبيعات ÷ رصيد المدينين

متوسط فترة التحصيل = عدد أيام السنة 365 ÷ معدل دوران الذمم المدينة

كلما زاد معدل دوران الذمم المدينة ومن ثم انخفاض متوسط فترة التحصيل، كلما كان ذلك مؤشرا جيدا لديون الشركة، وبالتالي سيولتها والعكس بالعكس.

3- معدل دوران الذمم الدائنة ومتوسط فترة الائتمان:[2] يقيس هذان المعدلان مدى نجاح تحقيق الملائمة بين سياستي البيع والشراء، ويحسبان كالآتي:

معدل دوران الذمم الدائنة = تكلفة البضاعة المباعة ÷ رصيد الدائنين أو المشتريات ÷ رصيد الدائنين

متوسط فترة الائتمان = عدد أيام السنة 365 ÷ معدل دوران الذمم الدائنة

كلما انخفض معدل دوران الذمم الدائنة وزاد عن متوسط فترة الائتمان، كلما كان ذلك مؤشرا عن تخفيض الضغوطات التي ستواجهها المؤسسة من زاوية السيولة، مما سيزيد من طول الفترة الزمنية التي يمنحها الموردون لتسديد فواتير المشتريات وهذا ما يخفض من ضغوطات السيولة.

4- معدل دوران المخزون:[3] مؤشر على حركة المخزون السلعي، إذ بارتفاع معدل دوران المخزون ترتفع كفاءة إدارة المخزون في تحويل البضاعة إلى نقدية عن طريق بيعها مما يحسن بالتالي من سيولة المؤسسة، وتختلف هذه النسبة عن نسب معدلات الدوران الأخرى باستخدام تكلفة المبيعات بدلا من صافي المبيعات لأن المخزون حسب معايير المحاسبة يقوم بسعر التكلفة لذلك استخدمت تكلفة المبيعات وفي حالة عدم وجود بيانات عن تكلفة المبيعات يمكن الاستعاضة عنها بصافي المبيعات وتحسب كالآتي:

معدل دوران المخزون = تكلفة المبيعات ÷ متوسط المخزون

---

[1] محمد مطر، **التحليل المالي والائتماني**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 80.

[2] محمد مطر، **الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والائتماني**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 37.

[3] محمد إبراهيم عبد الرحيم، **اقتصاديات الاستثمار والتمويل والتحليل المالي**، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2008، ص 145.

ثانيا/ نسب الربحية:

يهتم المستثمر بالتعرف على العائد المتوقع من المال المستثمر بالمشروع، لذلك يجب على المحلل بعد قياس العائد مقارنته بمعدل العائد الذي ينشده المستثمر في سوق المال، فإن كان معدل العائد المتوقع أكبر من معدل العائد المطلوب في سوق المال على هذا النوع من الاستثمارات، فهذا يعني أن الاستثمار في المشروع مربحا، أي أن معدل العائد المتوقع في حد ذاته ليس له معنى إلا إذا وجد معدل مرجعي معين يقارن به، وبذلك يتم مقارنة المعدل المتوقع للعائد بالمعيار الذي يحدده سوق المال[1]. وتقيس نسب الربحية مدى كفاءة إدارة المؤسسة في تحقيق الربح على المبيعات وعلى الأصول وعلى حقوق المالكين، والواقع أن جميع النسب التي سبق التعرض لها توفر معلومات معبرة عن الطريقة التي تدار بها المؤسسة، أما نسب الربحية فتعبر عن مدى الكفاءة التي تتخذ فيها المؤسسة قراراتها الاستثمارية والمالية[2]، وتقسم نسب الربحية إلى قسمين رئيسيين هما:[3]

1- مجموعة النسب الناتجة عن نسبة الربح إلى المبيعات: تقيس هذه المجموعة من النسب مدى قدرة المؤسسة في توليد الأرباح من المبيعات، وتتم دراسة ربحية المبيعات من خلال النسب التالية:

أ- نسبة مجمل الربح إلى المبيعات:[4] تهدف هذه النسبة إلى إلقاء الضوء على العلاقة بين سعر المنتج وتكاليفه. ويتم حسابها كالآتي:

نسبة مجمل الربح = مجمل الربح ÷ صافي المبيعات

ويقصد بمجمل الربح الفرق بين سعر بيع السلعة وتكلفة إنتاجها، وأهم ما تعبر عنه هذه النسبة هو مدى كفاءة الإدارة في التعامل مع عناصر تكلفة المبيعات ومدى قدرتها على ضبطها والسيطرة عليها، وذلك بمتابعة هذه النسبة على فترات زمنية ممتدة.

ب- حافة ربح النشاط:[5] وتسمى أيضا بنسبة الهامش وتحسب هذه النسبة من خلال قسمة صافي الربح قبل الفائدة والضريبة، على صافي المبيعات، وتعبر هذه النسبة عن مستوى ربحية الدينار الواحد من المبيعات، ولذلك فكلما زادت النسبة عن معيار المقارنة كلما زادت ربحية الشركة أي كلما انخفضت كلفة الدينار الواحد من المبيعات، وتحسب كالآتي:

نسبة الهامش= صافي الربح قبل الفائدة والضريبة ÷ صافي المبيعات

---

[1] عبد الغفار حنفي، **الإدارة المالية**، الدار الجامعية للنشر، لبنان، 1997، ص 95.

[2] مفلح محمد عقل، **مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 327.

[3] المرجع نفسه، ص 327.

[4] وليد ناجي الحيالي، **الاتجاهات المعاصرة في التحليل المالي**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 78.

[5] حمزة محمود الزبيدي، **أساسيات الإدارة المالية**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 95.

ت- نسبة صافي الربح:[1] لا تختلف هذه النسبة عن سابقتها إلا بشمولها للأرباح الأخرى المحققة من عمليات خارج نشاط المؤسسة، وكذلك بعد الأخذ بعين الاعتبار المصروفات الأخرى والضرائب المدفوعة، وتحسب كالآتي:

نسبة صافي الربح = صافي الربح (بعد دفع الفائدة والضريبة) ÷ صافي المبيعات

تعتبر هذه النسبة مقياسا أشمل للربحية من النسبتين السابقتين، لكن لابد من قراءتها جميعا في آن واحد للوصول إلى نتيجة أدق في الحكم على ربحية المؤسسة.

2- مجموعة النسب الناتجة عن نسبة الأرباح إلى الاستثمارات: وهي مجموعة النسب التي تربط الأرباح بالأموال المستثمرة في المؤسسة بقصد تمويل موجوداتها، وسواء كان مصدر هذه الأموال من المساهمين أو من الاقتراض أو من الإثنين معا[2].

أ- معدل العائد على حق الملكية: تقيس هذه النسبة العائد على مجموع استثمارات حملة الأسهم[3]، حيث تشير عن ربحية الدينار الواحد المستثمر من قبل ملاك الشركة، أي أنها تعكس ربحية الاستثمار الممتلك، وكلما زادت هذه النسبة كلما عبرت عن كفاءة الإدارة المالية في استغلال أموال الملاك لضمان عائد مرضي لهم، والعكس يحصل عندما تنخفض هذه النسبة دون المعايير المعتمدة للمقارنة[4]، وتحسب كالآتي:[5]

معدل العائد على حق الملكية = صافي الربح بعد الفائدة والضريبة ÷ حق الملكية

ب- معدل العائد على الاستثمار:[6] ويسمى بالقابلية الإيرادية، ويعبر هذا المؤشر عن ربحية الدينار الواحد المستثمر داخل المؤسسة، وعليه فإن ارتفاعه قياسا بالمعيار التاريخي أو الصناعي يعني كفاءة السياسات التشغيلية المختلفة في المؤسسة، بالإضافة إلى كفاءة القرارات المالية التي اتخذتها المؤسسة، ويحسب هذا المعدل من خلال العلاقة الآتية:

معدل العائد على الاستثمار = صافي الربح قبل الفائدة والضريبة ÷ الاستثمار

ويعبر الاستثمار عن مجموع الموجودات التشغيلية أو الموجودات العاملة وهي الموجودات التي استخدمت فعلا في خلق وإنتاج الربح التشغيلي.

---

[1] مفلح محمد عقل، مرجع سبق ذكره، ص 329.

[2] محمد مطر، **الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والائتماني**، مرجع سبق ذكره، ص 33.

[3] دريد كامل آل شيب، **مقدمة في الإدارة المالية المعاصرة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن،2007، ص 73.

[4] حمزة محمود الزبيدي، **الإدارة المالية المتقدمة**، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2008، ص 137.

[5] المرجع نفسه، ص 137.

[6] المرجع نفسه، ص 137.

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال ما سبق أن تقييم الأداء المالي للمؤسسة يرتبط بالأهداف المسطرة، فالتقييم يكون بقياس الأداء الفعلي ومقارنته مع المخطط، ومن ثم إصدار حكم سواء بنجاعة المؤسسة أو القيام بالإجراءات التصحيحية في حالة وجود قصور، وبالتالي فعملية تقييم الأداء المالي تساعد في التعرف على المركز المالي للمؤسسة واكتشاف نقاط الضعف والقوة وكشف الانحرافات ومحاولة علاجها، ثم محاولة تقديم نتائج واقتراحات تساعد على تحسين الوضعية المالية للمؤسسة، ولتقييم الأداء المالي تم التطرق إلى الأساليب والمؤشرات المالية التالية:

أولا تم التطرق إلى مؤشرات التوازن المالي، وللحكم على التوازن المالي للمؤسسة يستخدم مجموعة من المؤشرات هي رأس المال العامل واحتياج رأس المال العامل والخزينة.

وثانيا إلى مؤشرات السيولة والرفع، حيث تعتبر السيولة مصدر ثقة للدائنين ومصدر راحة للمؤسسة من أجل مقابلة السحوبات في أي وقت، أما نسب الرفع فتقيس مدى الاستقلالية المالية للمؤسسة.

وأخيرا تم التطرق إلى مؤشرات الربحية والنشاط، حيث أن مؤشرات الربحية تعبر عن مدى قدرة المنشأة على توليد الأرباح من المبيعات أو الأموال المستثمرة، أما نسب النشاط فتعتبر نسب لمعرفة الكفاءة في إدارة الأصول وتوليد إيرادات من عمليات الاستثمار.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لأثر كفاءة المقاول على الأداء المالي للمؤسسة الإقتصادية

تمهيد:

بعدما تم استعراض الجانب النظري للدراسة في الفصول السابقة، التي تم تخصيصها للإلمام بالمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والتي سيتم قياسها من خلال هذا الفصل كدراسة تطبيقية، حيث سنحاول من خلال هذا الفصل انجاز دراسة ميدانية تمكننا من دراسة تأثير كفاءة المقاول على الأداء المالي للمؤسسة، وذلك بالاستعانة باستبانة موزعة على عينة من المقاولين وقمنا بمعالجتها باستخدام برنامج SPSS الذي من خلال نتائجه تم اختبار فرضيات الدراسة، وبالتالي الحكم على صحتها من عدمها، وللتفصيل أكثر تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث محاور كالتالي:

أولا/ الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

ثانيا/ منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية.

ثالثا/ التحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة.

المبحث الأول: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع

تعد الدراسات السابقة بمثابة تراث نظري سندعم به دراستنا، وبالرغم من قلتها في هذا الموضوع إلا أننا في هذا المبحث سنحاول تلخيص مجموعة من الدراسات، التي تطرقت لبعض محاور وجوانب موضوع بحثنا ومتغيرات دراستنا والمتمثلة في كفاءة المقاول والأداء المالي، حيث تناولنا مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت المقاول والمقاولاتية

منذ عودة المقاول إلى واجهة الحياة الاقتصادية، وعدد الدراسات والأبحاث الأكاديمية التي تتناول موضوع المقاولاتية في تزايد مستمر، حيث ظهرت العديد من الدراسات التي تناولت المقاولاتية من جوانب عديدة ومتنوعة، وسنحاول فيما يلي تلخيص البعض منها.

أولا/ الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Bora Aktan وCagri Bulut (2008) : هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أبعاد المقاولاتية والمتمثلة في الابتكار، تحمل المخاطر، روح المبادرة والمنافسة العدائية، وأثرها على الأداء المالي للشركات في تركيا. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة تمثلت في 2032 مستجوب من 312 شركة تنشط في تركيا، وقد تم جمع المعلومات عن طريق المسح الالكتروني لموقع اتحاد الغرف وتبادل السلع في تركيا (www.tobb.org.tr)، ومشروع SOBAG 104K117 الذي يدعمه مجلس البحوث العلمية والتكنولوجية في تركيا. وبغية اختبار مدى تأثير أبعاد المقاولاتية على الأداء المالي للشركات، قام الباحثان بإجراء تحليل العوامل وتحليل الانحدار المتعدد من أجل اختبار الفرضيات، وقد أظهرت النتائج أن هناك أثر ايجابي لكل بعد من أبعاد المقاولاتية على الأداء المالي للشركات[1].

2- دراسة Pierre Erasmus وRetha Scheepers (2008): هدفت هذه الدراسة أولا إلى تحديد كثافة المشاريع المقاولاتية (entrepreneurial intensity) للشركات المدرجة في بورصة جوهانسبورغ للفترة (2003-2005)، وثانيا للتحقيق في العلاقة بين كثافة المشاريع المقاولاتية والقيمة الاقتصادية المضافة (EVA)، وبين كثافة المشاريع وإجمالي عوائد المساهمين (TSR) على التوالي، حيث ركز الباحثان على العلاقة بين كثافة المشاريع وخلق قيمة للمساهمين بدلا من مجرد قياس الأداء المالي القائم على المحاسبة في المؤسسة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كثافة المشاريع وتغير مستوى القيمة المضافة في المؤسسات في الفترة (2003-2015)، وأن الشركات التي تتمتع بدرجة أعلى من روح المبادرة أو روح المقاولة، تخلق مزيدا من القيمة المضافة الاقتصادية على المدى الطويل، كما توصل الباحثان إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كثافة

[1] Bora Aktan, Cagri Bulut, Op cit.

المشاريع وإجمالي عوائد المساهمين، هذا وقد أشار تحليل الارتباط إلى أن ابتكار المنتجات لا يُظهر أي علاقة مع القيمة المضافة أو مع إجمالي عوائد المساهمين، غير أن تواترات ابتكار الخدمة أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مع القيمة المضافة، وقد يرجع ذلك إلى أن ابتكار الخدمة يكون عموما أقل تكلفة من ابتكار المنتج[1].

3- دراسة Syonirul Effendi and others (2013): تناولت هذه الدراسة مدى مساهمة التوجه المقاولاتي في تعزيز الأداء في قطاع الأعمال الصغيرة التي تلعب دورا كبيرا في التنمية الاقتصادية، والهدف من هذه الدراسة هو تحليل وقياس أثر التوجه المقاولاتي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأداء. حيث تم التطرق في الجانب النظري إلى المفاهيم النظرية المتعلقة بالموضوع، وفي الجانب التطبيقي أجريت الدراسة الميدانية في سوق سيبولير (Sipulir Market) جنوب جاكرتا، وتألفت عينة البحث من 255 شخص مختصين في صناعة الملابس في قطاع الأعمال الصغيرة، وتم تحليل البيانات باستخدام تقنية (PLS). وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن التوجه المقاولاتي ليس كافيا لتعزيز الأداء، بل أن للدولة دور مؤثر في تعزيز العلاقة بين التوجه المقاولاتي وأداء الأعمال، كما أن الكفاءة الإدارية تؤثر على أداء الأعمال الصغيرة[2].

4- دراسة Simon Nieuwoudt (2016): هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين الكفاءة المقاولاتية للمزارعين (فلاحين)، والأداء المالي للمزرعة، لتحديد ما إذا كانت المبادرات التي ترتكز على تحسين الكفاءات المقاولاتية للمزارعين ستسهم في تحسين أدائهم المالي. وقد أجريت هذه الدراسة في جنوب إفريقيا، حيث تم جمع البيانات المستخدمة في البحث من خلال اتفاق رسمي مع منظمة مالية تجارية في جنوب أفريقيا. وقد وفرت المنظمة إمكانية الوصول إلى البيانات المالية لعملائها (المزارعين التجاريين) وكذلك لموظفيها أثناء البحث. وتمثلت عينة الدراسة في الممثلين التنفيذيين، الذين يعملون جنبا إلى جنب مع المزارعين ويساعدونهم في طلباتهم الائتمانية، حيث طلب منهم تقييم سلوك المزارعين وقدراتهم لأداء مهام معينة في أعمالهم. وقد تم تقييم الأداء المالي عن طريق حساب نسب مالية، ثم حولت باستخدام تقنية البرمجة الخطية الرياضية، وهي تحليل مغلف للبيانات المالية (DEA)، لتحديد الكفاءة التشغيلية، بعد ذلك قام الباحث باستخدام نموذج المربعات الصغرى العادية (OLS) ضمن انحدار المكون الرئيسي (PCR) لتحديد العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والكفاءة التشغيلية. وقد أظهرت النتائج علاقة ايجابية بين الكفاءة التشغيلية والكفاءات المقاولاتية، وذلك بالاعتماد على اختبار (T) لتحديد ما

[1] Pierre Erasmus, Retha Scheepers, **The Relationship between entrepreneurial intensity and shareholder value creation**, Managing global transitions, South Africa, Issue 03, 2008. Available at: http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/6_229-256.pdf, accessed on: 22/05/2017, 18:15.

[2] Syonirul Effendi and others,**The effect of entrepreneurship orientation on the small business performance with government role as the moderator variable and managerial competence as the mediating variable on the small business,** IOSR Journal of business and management ,Brawijaya university, Indonesia, Issue 01, 2013. Available at: http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol8-issue1/H0814955.pdf?id=5228, accessed on: 22/05/2017, 18:30.

إذا كان هناك فرق إحصائي بين كل الكفاءات الفردية والأداء المالي، كما أظهرت النتائج أيضا، أن لكل كفاءة من الكفاءات الفردية المقاولاتية علاقة ايجابية مع الكفاءة التشغيلية للمزرعة، ويمكن تحسين أوجه القصور في الأداء المالي عن طريق زيادة الكفاءات المقاولاتية الفردية التي يفتقرها المزارعين[1].

ثانيا/ الدراسات المحلية:

1- دراسة حمزة لفقير (2009): استهدفت هذه الدراسة توضيح دور برامج التكوين في رفع روح المقاولاتية لدى المتكونين، ومتابعة تأثيرها على مدى نجاحهم منذ نشوء فكرة مشروعهم إلى تسييرها وتطويرها، وقد تم التعرض من خلال الدراسة النظرية إلى مفاهيم حول المقاولة والمقاول ومحدداتهم، كما تم أيضا تحليل برامج التكوين وتقييمها، وفي الجانب التطبيقي تم تقييم برنامج CREE-GERME المعتمد من قبل الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف في دعم روح المقاولة للمتكونين، وقد تكونت عينة الدراسة من 48 مقاولا 9 منهم في الدورة التكوينية CREE و39 في الدورة GERME. ومن بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي أن هذا البرنامج حقق نتائج إيجابية، مما أدى إلى أن نسبة كبيرة من المشاركين فيه استطاعوا أن ينشئوا مؤسساتهم وينجحوا في تسييرها بطريقة حسنة وضمان استمراريتها، ولقد حقق هذا البرنامج أيضا أهدافه من حيث تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة لإنشاء وتوسيع مؤسساتهم، ولكن فعاليته من ناحية خلق روح المقاولة لدى الأفراد كانت جد محدودة[2].

2- دراسة منيرة سلامي ويوسف قريشي (2010): تناولت هذه الدراسة المقاربات التي تعرف المقاولة، كما تناولت النماذج النظرية التي برزت في مجال قياس التوجه المقاولاتي، وتطرقت الدراسة لواقع ومميزات المقاولة النسوية في الجزائر. أما في الجانب التطبيقي للدراسة فقد أجرى الباحثان دراسة ميدانية استهدفت طالبات سنوات التخرج من بعض التخصصات، وذلك من خلال توزيع استبيان على عينة متكونة من 139 طالبة وقد تم قياس توجههن المقاولاتي الذي يمكن من معرفة إن كن في يوم من الأيام وبمساعدة ظروف ما سيخترن العمل الخاص، وقد خلصت الدراسة إلى أن 45% من الطالبات لهن توجه مقاولاتي، إلا أن التوجه نحو المقاولة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إمكانية انجاز المشاريع وبمدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي، واستنتج الباحثان من الدراسة أن ما يفسر نقص توجه النساء نحو المقاولة هو ضعف توجههن المقاولاتي، وأن المجتمع إذا أراد توليد المزيد من المقاولين للحفاظ على بقائه ونموه على المدى الطويل،

[1] Simon Nieuwoudt, **Entrepreneurial characteristics and financial performance**, Submitted in partial fulfilment of the required degree master of science in agricultural economics, University of the Free State, Bloemfontein, South Africa, 2016. Available at : http://scholar.ufs.ac.za:8080/xmlui/bitstream/handle/11660/4021/NieuwoudtS.pdf?sequence=1&isAllowed=y. accessed on: 22/05/2017, 18:30.

[2] حمزة لفقير، مرجع سبق ذكره.

فعليه تطوير ثقافة المقاولاتية في محيطه من خلال التحسيس عبر النظام التربوي وتنمية الروح المقاولاتي بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء، وإنشاء حاضنات أعمال لدعم المؤسسات حديثة النشأة[1].

3- دراسة منيرة سلامي (2012): تناولت هذه الدراسة ماهية المقاولة، الروح المقاولاتي والثقافة المقاولاتية، كما تطرقت الدراسة أيضا إلى حاضنات الأعمال كآلية من آليات دعم المقاولة ومرافقة إنشاء المشروعات، حيث تطرقت إلى أهميتها، أهدافها وإلى آليات الاحتضان والخدمات التي تقدمها، مع الإشارة إلى التجربة الجزائرية في دعم المقاولاتية حيث ركزت الدراسة على تجربة الحظيرة التكنولوجية "محضنة سيدي عبد الله بالجزائر العاصمة" والعروض والتسهيلات التي تقدمها للمشاريع المنتسبة إليها، والتي تساعد المؤسسات الناشئة على النمو والتطور، وكذلك لمحة عن المشاريع المنتسبة للحاضنة ونوعيتها. وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أنه إذا أردنا الرفع من نسبة إنشاء المؤسسات ودفع الأفراد نحو المقاولة، فيجب تنمية روح المقاولاتية وإرساء الثقافة المقاولاتية كمطلب أساسي لحل أزمة البطالة والرقي بالاقتصاد[2].

4- دراسة نادية دباح (2012): هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على موضوع المقاولاتية باستعراض بعض الإسهامات المعرفية المقدمة من طرف العديد من الباحثين، ومحاولة اكتشاف وتحليل بعض الجوانب التي بإمكانها تشجيع المبادرة الفردية في الاستثمار قصد النهوض بالمقاولاتية في الجزائر، حيث تناولت هذه الدراسة المقاولاتية وأسباب عودتها القوية، كما تطرقت الدراسة إلى واقع المقاولاتية في الجزائر من خلال التعرض إلى التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، والأجهزة المختصة في مرافقة هذه المؤسسات، هذا في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي قامت الباحثة بتوزيع استبيان على عينة من 100 مقاول قاموا بإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وهذا لدراسة تأثير بعض العوامل على المقاولاتية. وخلصت هذه الدراسة إلى أن الرغبة في الخروج من وضعية البطالة دفعت بالمقاول إلى الاعتماد على النفس في استحداث منصب عمل ذاتي له، ولما لا لأشخاص آخرين من خلال إنشاء مؤسسة خاصة به، كما أن الرغبة الكبيرة في الاستقلالية والقدرة على تحمل المسؤولية وتحمل المخاطر كذلك هي محفز يشجع المقاول على إنشاء مؤسسته الخاصة، بالإضافة إلى عدة عوامل أخرى كروح المقاولة والمبادرة المرتبطة أساسا بروح الابتكار والتغيير[3].

5- دراسة محمد فيرلاس (2012): تناولت هذه الدراسة النظريات المفسرة للمقاولاتية لدى الشباب، والأهداف الاقتصادية للمقاولاتية، بالإضافة إلى روح المقاولاتية وخلق المؤسسات، حيث اهتم الباحث بإبراز الروح المقاولاتية التي تتمظهر في العديد من البرامج والأجهزة العمومية التي تعمل على تشجيع المقاولاتية، وعليه فقد حاول الباحث معرفة تأثير سياسات ترقية المقاولة المعتمدة على أجهزة الدعم والمساندة على تنمية وتشجيع روح المقاولة وبالتحديد لدى الشباب، وذلك في الجانب التطبيقي من خلال استبيان وجه لعينة من 50 مقاول (منهم

[1] يوسف قريشي، منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره.

[2] منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره.

[3] نادية دباح، مرجع سبق ذكره.

78% رجال و22% نساء)، حيث توصل الباحث إلى أنه لا يوجد تأثير بالغ لأجهزة دعم وتشغيل الشباب على اندفاع الشباب نحو المقاولاتية، كما توصل إلى أنه من الممكن ظهور ونمو الروح المقاولاتي للشخص في أي وقت، حيث أن المقاول الشاب لا يولد مقاولا ولكن يمكن أن يصبح كذلك[1].

6- دراسة سفيان بدراوي (2015): تناولت هذه الدراسة أهم المقاربات المتعلقة بالمقاولة، المقاول والروح المقاولاتية، وكذلك الواقع السوسيو اقتصادي للمؤسسات الصناعية الخاصة والمقاول الجزائري الجديد بعد التحول، بالإضافة إلى تأثير المعتقد الديني على تصورات وسلوكات المقاول الجزائري الشاب. وقد خلصت الدراسة إلى أن المقاولة ليست مجرد ظاهرة اقتصادية واجتماعية، بل هي أيضا مسألة سوسيو ثقافية، بمعنى أنها نظام ذهني من القيم والتعليم والبنى الاجتماعية والسلوك، فهناك العديد من العوامل المؤثرة والموجهة لما يسمى بثقافة المقاولة. ويرى الباحث أن المقاول ليس وحيدا في هذا المركب بل عليه التعامل مع البيئة السوسيو اقتصادية وخصوصية مجتمعه، فاستعداداته لتنفيذ مشروعه هي جزء من إطار أوسع للإنتاج. وفي هذا السياق اقترح الباحث تحديد وتحليل وفهم الثقافة المقاولاتية والعوامل السوسيو ثقافية المؤثرة في الشباب الجزائري، من حيث تصوراتهم لمشاريعهم الاستثمارية[2].

7- دراسة محمد علي الجودي (2015): حاول الباحث من خلال هذه الدراسة تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلبة الجامعات، حيث سلط الضوء على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والنظريات المفسرة لها، كما تمكن الباحث من تحليل واقعها ودورها في الجزائر بالنظر إلى المعطيات والإحصائيات المستسقاة من الاقتصاد الجزائري، وبعدها قام بتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي، والتي يمكن أن ترفع من روح المقاولاتية لدى الطلبة، عارضا بذلك لمختلف المساهمات والأبحاث التي تهتم بذلك، ومبينا للاستراتيجيات التدريسية في التعليم المقاولاتي، مع ذكر لواقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية، وجاءت الدراسة الميدانية دراسة مسحية لعينة من طلبة ماستر تخصص مقاولاتية وتسيير المؤسسة بجامعة الجلفة، معتمدا في ذلك على نموذج افتراضي تم بناؤه بعد مراجعة وتحليل الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع في إطار فرضية رئيسية انبثقت عنها مجموعة فرضيات فرعية، ولإثبات قبولها أو رفضها تم استخدام برنامج SPSS. وتوصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود روح مقاولاتية لدى الطلبة ووجود علاقة بين التعليم المقاولاتي الحالي وروح المقاولاتية لدى الطلبة لكن ليست بالعلاقة القوية ما يفسر ضرورة وضع تعديلات في برنامج التعليم المقاولاتي[3].

8- دراسة ريم لونيسي (2015): جاءت هذه الدراسة سعيا لمعرفة أبرز المعوقات الاجتماعية التي تواجهها الممارسة المقاولاتية في الجزائر، حيث تناولت هذه الدراسة واقع الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر ومراحل التغيير الاقتصادي والتنظيمي في الجزائر، مع الإشارة إلى مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة الاقتصادية،

[1] Mohammed Firlas, **Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes -cas ANSEJ de Tizi-Ouzou**, Thèse de Magister en sciences de Gestion, Option Management des Entreprises, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, Algérie, 2011-2012.

[2] سفيان بدراوي، مرجع سبق ذكره.

[3] محمد علي الجودي، مرجع سبق ذكره.

ومميزات وسمات المقاول الجزائري، هذا في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي فقد أجرت الباحثة دراسة ميدانية على نموذج من المشاريع المقاولاتية والمتمثلة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وقد وقع الاختيار على المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية التي تم إنشاؤها عام 2000، وقد استهدفت الدراسة صاحب المؤسسة والأعضاء الدائمين فيها وقد بلغ عددهم 94 عاملا. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات الجزائرية يسيطر عليها نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة، حيث أن تفويض السلطة والقرارات الخاصة بالمؤسسة موجود لكن بنسبة ضئيلة جدا، وأن ضعف ثقافة الاستثمار لدى الشباب الجزائري هو نتيجة للمقاولة المتوارثة[1].

المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الأداء المالي في المؤسسة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت الأداء المالي في المؤسسة، وسنحاول فيما يلي تلخيص البعض منها.

1- دراسة حليمة بومعزة (2002): تتمحور إشكالية البحث حول دور التحليل المالي كأداة لتقييم الأداء، حيث قسمت الباحثة الدراسة إلى قسمين هما: الجانب النظري والذي تناولت فيه الباحثة مدخل لواقع المؤسسة العمومية الاقتصادية واستخدمت التحليل المالي كأداة لتقييم الأداء المالي، أما في الجانب التطبيقي فقد تطرقت الباحثة إلى تحليل الكشوفات المالية كأداة لتقييم الأداء داخل ديوان الترقية والتسيير العقاري. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة، أن التحليل المالي أداة يستطيع من خلالها المقيم تشخيص السياسة المالية المتبعة وتوجيه الانتباه إلى النقاط الحساسة، التي تستوجب الدراسة لاتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الوضعية المالية وبالتالي الأداء الكفء[2].

2- دراسة عادل عشي (2002): هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة المعلومات الضرورية لقياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية، كذلك محاولة تحديد معايير ومؤشرات لتقييم الأداء المالي. قسمت الدراسة إلى قسمين: القسم النظري تناول فيه الباحث تقييم الأداء المالي باستخدام التحليل الساكن وباستخدام التحليل الديناميكي، أما القسم التطبيقي ومن خلال دراسة ميدانية أجراها الباحث في إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة"، وبالاعتماد على كشوفاتها المالية في الفترة الممتدة من (2000-2002) قام الباحث بتحليل الوضع المالي للمؤسسة وتقييمه. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة، أنه لا يمكن أن

[1] ريم لونيسي، **المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر-دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية بباتنة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2014-2015.

[2] حليمة بومعزة، **التحليل المالي كأداة لتقييم أداء المؤسسة العمومية الاقتصادية -دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري (1997-1999)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2002.

يكون هناك تقييم جيد للأداء المالي إذا ما لم يحسن المسيرون اختيار وانتقاء المعايير والمؤشرات التي تعكس أداء المؤسسة، وأن التحليل الساكن غير كاف لتقييم الأداء، إذ لابد من اللجوء إلى التحليل الديناميكي[1].

3- دراسة عبد الغاني دادان (2007): تناولت هذه الدراسة مفهوم الأداء المالي وأسلوب قياسه وتقييمه في ظل محيط يتميز بعدم التأكد، وتأثير العوامل الاقتصادية من خلال ثلاثة مناظير: البعد المحاسبي، البعد المالي والبعد الاقتصادي. وفي الجانب التطبيقي أجريت الدراسة الميدانية على نوعين من المؤسسات: مؤسسات مسعرة في البورصة وهي المؤسسات الأوروبية والتي كان عددها "50 مؤسسة"، ومؤسسات خارج البورصة وهي المؤسسات الجزائرية وعددها كان "4". حيث سلط الباحث الضوء على الجانب المالي لتلك المؤسسات الاقتصادية بناءا على مؤشرات مالية اقتصادية ذات دلالة، ومدى تأثير تلك المؤشرات على الهيكل المالي، قيمة المؤسسة ومعدل النمو، وذلك بالاعتماد على قاعدة من المعلومات مستمدة من الكشوفات المالية، مستعملا في دراسة الحالة أسلوب المحاكاة والنمذجة المالية وفق مقاربات التحليل التمييزي، بهدف تصنيف المؤشرات في مجموعات متجانسة من حيث درجة تأثيرها على مقاييس الأداء، حيث تكتسي كل مجموعة معامل ترجيحي يميزها عن غيرها. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة، أنه يجب إرساء نموذج للإنذار المبكر، تفاديا للخطر والعسر المالي على غرار المعرفة المسبقة لأداء المؤسسة مقارنة بمثيلتها، من خلال تبني قرارات مالية صائبة[2].

4- دراسة جليلة بن خروف (2009): هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية استخدام المعلومات الواردة في القوائم المالية ودورها في إمداد المسيرين في المؤسسة بمعلومات تمكنهم من اتخاذ القرارات المتعلقة بها. حيث تطرقت الباحثة من خلال الدراسة النظرية إلى ماهية تقييم الأداء المالي، وتقييم الأداء المالي باستخدام التوازنات المالية. أما في الجانب التطبيقي فهدفت الدراسة إلى محاولة الاطلاع على كيفية توظيف المعلومات المالية في تقييم الأداء المالي للمؤسسة الوطنية لانجاز القنوات، من خلال عرض وتحليل القوائم المالية للمؤسسة خلال الفترة الممتدة من (2005-2008)، وذلك بهدف تحليل وتقييم الوضع المالي للمؤسسة باستخدام النسب المالية والتوازنات المالية. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: أن تقييم أداء المؤسسة هي التقنية التي تسمح للمؤسسة بمتابعة نشاطها ومساعدتها على العمل والاجتهاد للتقدم والاستمرار[3].

5- دراسة محمد نجيب دبابش وطارق قدوري (2013): هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية النظام المحاسبي المالي، والتأكيد على ضرورة استخدامه في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل رفع كفاءة

---

[1] عادل عشي، **الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية –قياس وتقييم (2000–2002)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصناعية، جامعة أمحمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001-2002.

[2] عبد الغاني دادان، **قياس الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية نحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية –حالة بورصتي الجزائر وباريس**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2006-2007.

[3] جليلة بن خروف، مرجع سبق ذكره.

المؤسسات، وبالتالي تفعيل دورها في المساهمة في التنمية الاقتصادية. وتطرقت الدراسة النظرية إلى ماهية تقييم الأداء المالي، وتقييم الأداء المالي باستخدام النسب والتوازنات المالية، أما الجانب التطبيقي فقام فيه الباحثان بتقييم الأداء المالي لمؤسسة "المطاحن الكبرى للجنوب ببسكرة"، وذلك من خلال تحليل النسب المالية وحساب مؤشرات التوازن المالي لسنتي (2010-2011). ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: هو أن مؤسسة "المطاحن الكبرى للجنوب" تسعى إلى تحقيق تقارير مالية ذات شفافية وموضوعية، وذلك من خلال تطبيقها السليم للنظام المحاسبي المالي واحترام مبادئه وقواعده، مما يسمح بسهولة تقييم أدائها المالي[1].

6- دراسة عبد الوهاب دادان ورشيد حفصي (2014): هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تقييم الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية خلال الفترة الممتدة ما بين (2006-2011)، حيث تعالج إشكالية هذا البحث مدى وجود تأثير لقطاع النشاط على السلوك والأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبهدف الكشف عن هذا التأثير قام الباحثان بإجراء تحليل إحصائي متعدد الأبعاد خلال الفترة السابقة الذكر لـ 33 مؤسسة جزائرية، وذلك باستعمال أسلوب التحليل العاملي التمييزي. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة، أن اختلاف الأداء المالي للمؤسسات باختلاف نشاطها، يعود بالدرجة الأولى إلى مجموعة من المتغيرات الأساسية وهي: مردودية المؤسسة، سياسة التمويل الذاتي، حجم المؤسسة وسياسة الاستثمار في المؤسسة، وبالتالي هذه العناصر الأربعة لها تأثير كبير في تحديد وتقييم الأداء المالي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية[2].

7- دراسة وهيبة رمضان وإبراهيم فضل المولى البشير (2014): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجية التميز في الأداء المالي للمصارف التجارية من حيث تحقيق الأرباح وجذب الودائع والمحافظة عليها، وكذلك معرفة أثرها في رأس المال، تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف الأداء المالي للمصارف التجارية المتمثل في توزيع نسب ضئيلة من الأرباح على المودعين والمساهمين، وعدم مقدرة المصارف على جذب الودائع والاحتفاظ بها. وتم تقسيم الدراسة إلى جانبين: الجانب النظري تم التطرق فيه إلى ماهية الأداء المالي وكيفية تقييمه، أما في الجانب التطبيقي فقد أجريت الدراسة الميدانية على مجموعة من المصارف التجارية السودانية، وتم اختيار عشرة مصارف تجارية سودانية وزع عليها الاستبيان بالاعتماد على عينة تمثلت في "الادارات التقنية والتخطيط والخدمات الإلكترونية".

[1] محمد نجيب دبابش، طارق قدوري، **دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، يومي 5 و6 ماي 2013.

[2] عبد الوهاب دادان، رشيد حفصي، **تحليل الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة الجزائرية باستخدام طريقة التحليل العاملي التمييزي (AFD) خلال الفترة (2006-2011)**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، غرداية، الجزائر، العدد 02، 2014.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: أن تطبيق استراتيجية التميز يؤثر إيجابا على كل من الأرباح والودائع بالمصارف التجارية[1].

المطلب الثالث: ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة

بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن كل دراسة تناولت موضوع المقاولاتية والمقاول من زاوية معينة، أو بعد مختلف عن الدراسات الأخرى، وبالرغم من أن الدراسات السابقة تتفق إلى حد ما مع دراستنا في الجانب النظري من حيث تحديد مفهوم المقاول والمقاولاتية والبناء النظري لهذين المفهومين، إلا أنها تختلف معها من حيث النتائج، فكل دراسة خلصت إلى نتائج مغايرة عن الدراسات الأخرى حسب متغيرات كل دراسة.

وسنحاول اختصار أهم الفروقات التي تتميز بها دراستنا عن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المقاولاتية من حيث الموضوع، الهدف، المنهجية، ومن ناحية بيئة ومجتمع الدراسة كما يلي:

أولا/ المقارنة من حيث الموضوع:

ركزت معظم الدراسات التي تناولت المقاولاتية أو المقاول على الجانب السوسيولوجي للموضوع من خلال التركيز على الثقافة المقاولاتية، الروح المقاولاتية والتعليم المقاولاتي، وأثر هذه العوامل على التوجه المقاولاتي للأفراد. ففي دراسة سفيان بدراوي ودراسة منيرة سلامي، اهتم الباحثان بالثقافة المقاولاتية والبيئة السوسيو ثقافية والسوسيو اقتصادية كعامل مؤثر في توجه الشباب نحو الاستقلالية، العمل الخاص وانجاز المشاريع المقاولاتية، وفي دراسة محمد علي الجودي اهتم الباحث بتبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلاب الجامعات، أما ريم لونيسي فقد اهتمت في دراستها بتوضيح العوائق التي يواجهها المقاول الجزائري، وأسباب ضعف ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري، وقد ركز بعض الباحثين على غرار حمزة لفقير ونادية دباح على عوامل نجاح المشاريع المقاولاتية، ففي دراسة حمزة لفقير نجد أنه اهتم بالبرامج التكوينية على مستوى غرفة الصناعة التقليدية وما تقدمه من مؤهلات للمتكونين، بينما في دراسة نادية دباح اهتمت الباحثة بتوضيح تأثير العوامل النفسية للفرد على توجهه لإنشاء مؤسسته الخاصة.

أما دراستنا فقد ركزت على الكفاءات التي يمتلكها المقاول، ومحاولة اكتشاف أثر تلك الكفاءات على الأداء المالي للمقاولة، وهي تتفق إلى حد ما مع دراسة Simon Nieuwoudt التي تناولت نفس المتغيرات.

[1] وهيبة رمضان، فضل المولى البشير، **أثر استراتيجية التميز في الأداء المالي للمصارف التجارية**، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، العدد 02، 2014.

ثانيا/ المقارنة من حيث الهدف:

تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، فنجد منها من تهدف إلى قياس خصائص المقاول لدى طلبة الجامعات وأثرها على التوجه المقاولاتي للشباب، ومنها التي هدفت إلى تحليل المتغيرات المؤثرة على التوجه المقاولاتي للشباب، سواء الذين تلقوا تكوينا في مجال المقاولاتية أو أي تخصص آخر، كما نجد من الدراسات من تهدف إلى تجميع أهم العوامل التي من شأنها أن تدفع أو تعيق الأفراد لمجال المقاولاتية.

أما بالنسبة لدراستنا فهي تهدف إلى قياس كفاءة المقاول الجزائري، ومعرفة مدى توفره على الخصائص والقدرات اللازمة لنجاح المشروع واستمراريته، كما سنحاول تقييم الأداء المالي لكل مشروع لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين هذين المتغيرين.

ثالثا/ المقارنة من حيث المنهجية:

تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث منهجية الدراسة الميدانية، حيث نجد أن الدراسات التي تناولت الأداء المالي كأحد متغيراتها، تعتمد على المنهج التاريخي والوصفي لبيانات المؤسسات لمعرفة العلاقة بين الأداء المالي والمتغير الأخر للدراسة.

أما دراستنا فهي دراسة تطبيقية تقوم على اختبار فرضيات الدراسة، وذلك بالاعتماد على أسلوب صبر الآراء أو الاستبيان لتقييم الوضعية المالية الحالية للمؤسسات، ومعرفة كفاءات وقدرات المقاولين.

رابعا/ المقارنة من حيث بيئة الدراسة:

أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة، شملت مدن وولايات كبرى تشمل عدد كبير من المؤسسات والمقاولين، بينما تم إجراء دراستنا في بيئة ضيقة نوعا ما، بالنظر إلى أن الدراسة أقيمت بولاية قالمة فقط، وهي ولاية صغيرة نوعا ما والمشاريع التي تحتويها الولاية قليلة مقارنة بالولايات الأخرى.

خامسا/ المقارنة من حيث مجتمع وعينة الدراسة:

تنوعت مجتمعات الدراسة في الدراسات السابقة، فمنها من استهدفت المؤسسات الكبرى، ومنها من استهدفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن استهدفت أجهزة الدعم والمرافقة وحاضنات الأعمال، كما هناك من استهدفت طلاب الجامعات أو فئة النساء المقاولات. أما دراسة Simon Nieuwoudt التي ذكرنا سابقا أنها تتفق إلى حد ما مع موضوعنا، فهي تختلف عنه من حيث أنها ركزت واقتصرت على المقاولين المزارعين فقط، واكتشاف العلاقة بين الكفاءة المقاولاتية للمزارعين (فلاحين)، والأداء المالي للمزرعة، في حين أن دراستنا قد استهدفت المقاولين في القطاع الخاص وفي مختلف المجالات (بناء، صناعة، تجارة...إلخ) ومن الجنسين ومن مختلف الأعمار.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية

بعد تناول الدراسات السابقة لموضوعنا، فإنه لابد من توضيح الطريقة التي أجريت بها هذه الدراسة، حيث سيتم من خلال هذا المبحث مناقشة مجتمع الدراسة والعينة المختارة، كما أنه يوضح كيفية بناء أداة الدراسة أي استمارة الأسئلة، والبرهان على صدقها وتناسقها وثباتها.

المطلب الأول: مجالات الدراسة

يعد مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث الميداني، حيث أن لكل دراسة ميدانية ثلاثة مجالات رئيسية هي: المجال الجغرافي، المجال البشري والمجال الزمني.

أولا/ المجال الجغرافي:

يقصد بالمجال الجغرافي النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، وقد أجريت دراستنا على مجموعة من المقاولات الموزعة في ولاية قالمة (قالمة، بومهرة أحمد، بلخير، هيليوبوليس، قلعة بوصبع، الفجوج، بوعاتي محمود، بوشقوف، ...إلخ)

ثانيا/ المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في المجتمع الذي تطبق على أفراده مختلف الوسائل لجمع المعلومات، ويتكون مجتمع دراستنا من المقاولين في القطاع الخاص لولاية قالمة، حيث وزعت الاستبانة على عينة من المقاولين ذوي المشاريع الخاصة، حيث تم توزيع (80) استبانة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وتم استرجاع (67) استبانة، أما الاستبانات المعالجة فعددها (63) استبانة، وهي عينة الدراسة، وهو ما سنوضحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (3): معدل توزيع الاستبانة على مقاولات القطاع الخاص لولاية قالمة

الاستبانات الموزعة	الاستبانات المسترجعة	الاستبانات الملغاة (بسبب عدم الإجابة على كل العبارات)	الاستبانات المعالجة
80	67	4	63
%100	%83,75	%5,97	%94,02

ثالثا/ المجال الزمني:

ويقصد به الوقت الذي استغرقته هذه الدراسة الميدانية، حيث بلغت مدة إجراء الدراسة ما يقارب ثلاث أشهر من الزمن، حيث شرعنا في توزيع الاستبانة مع نهاية شهر فيفري لغاية شهر ماي من سنة 2017.

المطلب الثاني: أداة الدراسة

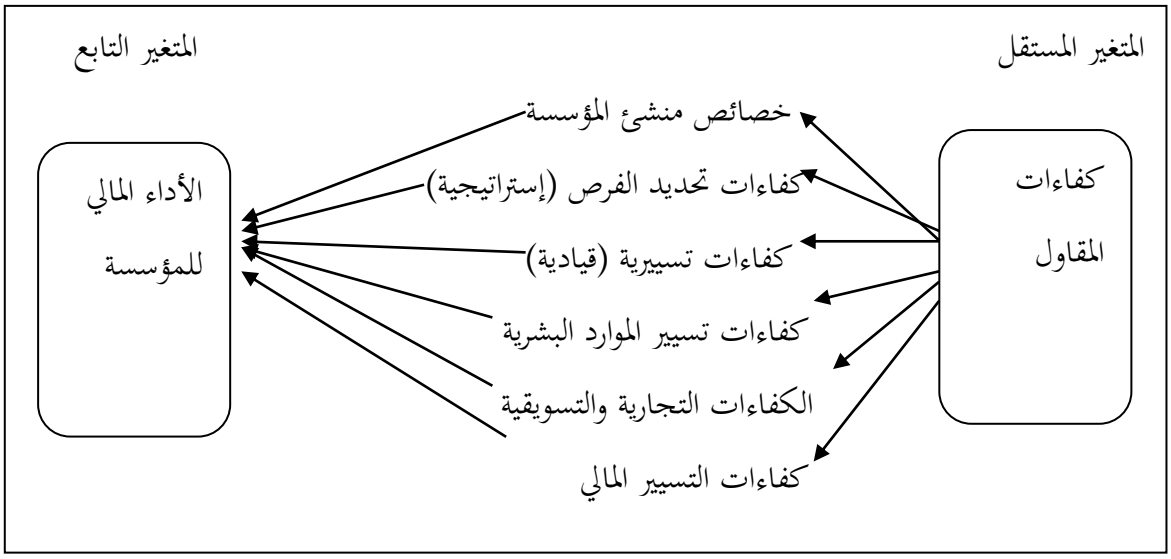
في هذا المطلب سنتعرف على الأداة المستخدمة في الدراسة، وهي الاستبانة، حيث تعد مرحلة المسح النظري والتي قامت بها الباحثتين من خلال الاطلاع على أدبيات ودراسات الموضوع المدروس، الأساس في تكوين جملة من الأفكار التي ساعدت على بناء الاستبانة.

أولا/ تصميم الاستبانة: تم تقسيم هذه الاستبانة إلى جزئين:

1- الجزء الأول: يخص البيانات الشخصية وكذلك البيانات المتعلقة بالمؤسسة للعينة المبحوثة، وكان الغرض من هذا الجزء هو الحصول على معلومات تمكننا من معرفة خصائص عينة الدراسة، وكذلك الحصول على معلومات تتعلق بالمؤسسة عامة.

2- الجزء الثاني: يشمل محاور الدراسة التي تتلاءم ومتغيرات الدراسة، وقد اشتمل على محورين، حيث خصص المحور الأول لدراسة كفاءات المقاول ويتكون من 6 فروع يحتوي كل فرع على عدد من الأسئلة، وكان الهدف من هذا المحور معرفة مدى توفر المقاولين محل الدراسة على الكفاءات المقاولاتية. أما المحور الثاني فخصص لتقييم الأداء المالي للمؤسسات أو المقاولات المدروسة ويشتمل بدوره على 9 أسئلة، ويهدف هذا المحور إلى معرفة مستوى الأداء المالي لتلك المؤسسات، ومما سبق استخلصنا نموذج الدراسة الذي يظهره الشكل التالي:

الشكل رقم (5): نموذج الدراسة الميدانية



ثانيا/ مراحل تصميم الاستبانة: صممت هذه الاستبانة حسب سلم ليكرت الخماسي، إذ يقابل كل عبارة من عبارات كل محور قائمة تحمل الخيارات التالية: "لا أوافق بشدة"، "لا أوافق"، "لا أدري"، "أوافق" و"أوافق بشدة"، وقد تم إعطاء كل خيار من الخيارات درجات لتتم معالجتها على النحو التالي: "لا أوافق بشدة" 1 درجة، "لا

أوافق" 2 درجات، "لا أدري" 3 درجات، "أوافق" 4 درجات و"أوافق بشدة" 5 درجات، وقد اعتمدنا نمط الأسئلة المغلقة حتى يتسنى لنا تحديد إجابات المبحوثين في نقاط محدودة.

وقد مرت هذه الاستبانة في انجازها بالمراحل التالية:

- إعداد استبانة أولية بالاعتماد على الجانب النظري والدراسات السابقة، وقد حاولنا تجنب التعمق في الأسئلة نظرا لتفاوت المستويات المعرفية لأفراد العينة المبحوثة.
- عرض الاستبانة على الأستاذ المشرف من أجل اختبار مدى ملائمة الأسئلة المختارة للبيانات المراد الحصول عليها، والذي ساعدنا في صياغة الأسئلة منهجيا.
- تم عرض الاستبانة على لجنة محكمين متمثلة في مجموعة من أساتذة، ذوي تخصصات متنوعة من جامعة قالمة (الأستاذ الدكتور حملاوي حميد، الأستاذ قيدوم لزهر والأستاذة خلفلاوي ايمان)، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد، حيث تم حذف، إضافة وتعديل بعض العبارات لكي تصبح سهلة الفهم لغير المتخصص.
- القيام بتوزيع استبانة أولية على عينة صغيرة من المقاولين، لدراسة مدى قابلية هذه الأسئلة للفهم من قبل المقاولين.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم إدخال بعض التعديلات على قائمة الأسئلة والعبارات بعد اختبارها وبالمشاورة مع الأستاذ المشرف، ليتم بعدها توزيع الاستبانة في شكلها النهائي.

ثالثا/ ثبات أداة الدراسة: يعرف الثبات على أنه التناسق في نتائج الأداة، وهو يشير إلى مدى قدرة المقياس على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة ذات مرة ثانية، وللتأكد من ثبات أداة الدراسة والثبات العام لمحاور الاستبانة، فقد تم حساب معامل آلفا كرونباخ للاستبانة ككل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار آلفا كرونباخ

محاور الاستبانة	معامل آلفا كرونباخ
محور الكفاءات	0,914
محور الأداء المالي	0,717
كافة محاور الاستبانة	0,909

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، أن معامل آلفا كرونباخ لكافة محاور الاستبانة ككل مرتفع، وهذا ما يدل على صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة فرضيات الدراسة، تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSS، وكانت هذه الأساليب كالآتي:

- معامل آلفا كرونباخ لقياس درجة ثبات أداة الدراسة.
- استخدام جداول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لتحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة.
- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من أجل معرفة اتجاه الإجابات.
- استخدام اختبار (k-s) التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة.
- معامل الانحدار الخطي والارتباط وما يصاحبها من اختبارات ستيودنت T-test، اختبار فيشرF، وذلك للتحقق من وجود علاقة ارتباط بين كفاءات المقاول والأداء، وكذا معنوية نموذج الدراسة، حيث يتم اختبار فرضيات الدراسة عند مستوى المعنوية 5%.
- ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي، بمعنى الحدود العظمى والدنيا، فقد تم حساب المدى العام وفق القانون: E=Emax-Emin، أي أعظم مشاهدة مطروح منها أدنى مشاهدة (5-1= 4)، ثم تقسيم النتيجة على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلايا الصحيح، وذلك على النحو التالي: (5÷4= 0,8) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية الأولى والذي يصبح (1,8)، ثم نضيف إلى هذه النتيجة نفس القيمة الأولى للحصول على الحد الأعلى للخلية الثانية والذي يكون (2,6)، وبإضافة القيمة ذاتها مرة أخرى نحصل على الحد الأعلى للخلية الثالثة والذي سيكون بطبيعة الحال (3,4)، كذلك نضيف نفس القيمة لنحصل على الحد الأعلى للخلية الرابعة لتصبح (4,2)، وبإضافة نفس القيمة يكون الحد الأعلى للخلية الخامسة (5)، وهكذا يصبح طول الخلايا على النحو التالي:
  - من 01 إلى 1,8 يمثل لا أوافق بشدة والتي تقابل ضعيفة جدا.
  - من 1,8 إلى 2,6 يمثل لا أوافق أو ضعيفة.
  - من 2,6 إلى 3,4 يمثل لا أدري أو متوسطة.
  - من 3,4 إلى 4,2 يمثل أوافق أو عالية.
  - من4,2 إلى 05 يمثل أوافق بشدة أو عالية جدا.

المبحث الثالث: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة

نهدف من خلال هذا المبحث إلى عرض نتائج آراء عينة الدراسة حول متغيراتها المعتمدة، وسنقوم بتحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الاستبانة وفق مرحلتين؛ تتضمن المرحلة الأولى التحليل الإحصائي الوصفي لبيانات الاستبانة، أما المرحلة الثانية؛ فتتضمن التحليل الإحصائي الاستدلالي الذي يمكننا من اختبار فرضيات البحث.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج البيانات الأولية

للتعرف على توزيع مفردات الدراسة ووصفها حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد الدراسة.

أولا/ عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية: ويتمثل هذا المحور في الخصائص الشخصية لأفراد الدراسة، والتي سنتناولها فيما يلي:

1- الجنس: إن أداء أي وظيفة أو عمل، يتطلب توفر مجموعة من الصفات، والشروط المرتبطة بالشخص الذي سيقوم بشغلها، ولأن الجنس يقع ضمن هذه الصفات قمنا بجمع معلومات حوله، لتأتي النتائج المتعلقة به على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جنس المقاول	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	60	%95,2
أنثى	03	%4,8
المجموع	63	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 95,2% من المقاولين المبحوثين هم ذكور، بينما بلغت نسبة الإناث 4,8% من مجموع العينة، وبالتالي فإن ما يمكن ملاحظته، أن المبادرة لإنشاء مشاريع تبدوا بصورة كبيرة جدا عند الذكور، وهذا نظرا لما يتسم به عالم المقاولة من عراقيل وصعوبات وتحديات، ولكن على غرار ذلك هناك شيء إيجابي يمكن استخلاصه من خلال الجدول أعلاه، وهو مشاركة عنصر النسوة عالم المقاولة، مما يدل على أن المقاولاتية ليست حكرا فقط على الرجل، فالمرأة أيضا يمكنها القيام بإنشاء مؤسستها الخاصة، ولكن بمعدلات منخفضة جدا بالمقارنة معه، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة الأنشطة المقاولاتية التي تتطلب توفير العديد من النقاط الأساسية، نذكر من بينها الأموال الضرورية لانطلاق المؤسسة، معلومات مختلفة عن الأسواق، وكذلك

شبكة من العلاقات مع الموردين، الزبائن...إلخ، والتي يصعب على المرأة في بعض الأحيان توفيرها، خاصة في مجتمعنا الذي مازال يجد صعوبة في تقبل نشاط المرأة في بعض الميادين، كما أن عملية إنشاء مؤسسة جديدة تتطلب الكثير من الجهد والوقت الذي لا يمكن للمرأة توفيره، خاصة في ظل تحملها لمسؤوليات أخرى كمسؤولية الأسرة مثلا.

2- السن: للتعامل مع سنوات العمر، فقد تم تقسيم متغير السن إلى خمس فئات عمرية، يوضحها الجدول الموالي، والذي يوضح أيضا توزيع أفراد العينة وفقا لهذه الفئات:

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب السن

سن المقاول	التكرار	النسبة المئوية
29-20	06	%9,5
39-30	15	%23,8
49-40	16	%25,4
59-50	17	%27
من 60 فأكثر	09	%14,3
المجموع	63	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية الأكثر تكرارا، هي الفئة الرابعة (50-59) بنسبة مئوية بلغت 27%، تليها الفئة الثالثة (40-49) بنسبة تقدر بـ 25,4%، ثم تأتي الفئة الثانية (30-39) بنسبة قدرها 23,8%، وأخيرا سجلت أصغر نسبتين بالنسبة للفئات العمرية (60 فأكثر) و(20-29) بنسبة 14,3% و9,5% على التوالي، وما يمكن استنتاجه من ذلك أن عينة الدراسة ترتكز أعمارهم في الفئات الرابعة، الثالثة والثانية.

3- المستوى التعليمي: فيما يتعلق بالمستوى التعليمي، فقد جاءت النتائج المتعلقة به على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي للمقاول	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	07	%11,1
متوسط	06	%9,5
ثانوي	13	%20,6
مهني	13	%20,6
جامعي	24	% 38,1
المجموع	63	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن معظم المقاولين محل الدراسة يتراوح مستواهم التعليمي بين جامعي، ثانوي ومهني، حيث يتبين لنا أن نسبة 38,1% من فئة المبحوثين، هم ذو مستوى تعليمي جامعي وهي تمثل الأغلبية، وفي المقابل نلاحظ نسبة معتبرة ومتساوية، قدرها 20,6% لكل من الثانويين والمهنيين، بينما نلاحظ نسب قليلة قدرها 11,1% و9,5%، لفئة المبحوثين ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط على التوالي. وعليه فإن ذلك يدل على ارتفاع درجة الوعي والمستوى التعليمي للمقاولين عينة الدراسة، وهو ما يساهم بدوره في تسهيل إجراءات البحث واستيعاب أسئلة الاستبانة، كما أن المستوى التعليمي، عامل مهم جدا في النشاط المقاولاتي، خاصة مع التقدم التكنولوجي الحاصل وثورة المعلوماتية.

4- الخبرة المهنية السابقة: بالرغم من أن المقاول يمكنه إنشاء مؤسسته بدون امتلاكه لخبرة مهنية أو مقاولاتية سابقة، إلا أن امتلاكه لقدر كاف منها يعتبر أمرا محبذا، ولهذا خصصنا هذا السؤال، لمعرفة فيما إذا كان المقاولين محل الدراسة لديهم خبرة سابقة لنفس مجال عملهم الحالي، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية السابقة

الخبرة المهنية السابقة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	%33,3
لا	42	%66,7
المجموع	63	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه، أن معظم المقاولين محل الدراسة والذين بلغت نسبتهم 66,7% لم تكن لهم خبرة سابقة في مجال عملهم الحالي، في حين أن 33,3% من المقاولين، أجابوا أن لهم خبرة سابقة في

مجال عملهم الحالي، بمعنى أنه كان لعملهم السابق صلة بالمجال الذي تنشط فيه مؤسساتهم، وهذا ما يفسر أن معظم المقاولين محل الدراسة، قاموا بأخذ مخاطرة الدخول في مجال نشاط جديد ليس لديهم خبرة مسبقة عنه.

ثانيا/ عرض وتحليل نتائج البيانات المتعلقة بالمؤسسة: والتي سنتناولها كما يلي:

1- مجال نشاط المؤسسة: عند توزيع العينة حسب مجالات نشاطها، تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): مجال نشاط المؤسسة

مجال نشاط المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
مؤسسات البناء وصنع مواد البناء	29	%46
مؤسسات صناعة المواد الغذائية	09	%14.3
مؤسسات المنتجات الكيماوية والبلاستيكية	04	%6.3
مؤسسات السياحة والأسفار	07	%11,1
مؤسسات تجارية	03	%4,8
مؤسسات التأمينات	03	%4,8
مؤسسات أخرى متنوعة	08	%12,7
المجموع	63	%100

كما يبدو جليا من خلال الجدول أعلاه، فإن قطاع البناء وصنع مواد البناء يتربع على الصدارة، حيث تنشط فيه نسبة 46% من مجموع المؤسسات محل الدراسة ، يليه قطاع صناعة المواد الغذائية بنسبة 14,3%، ويليه قطاع السياحة والأسفار بنسبة بلغت 11,1%، ثم يليه قطاع صناعة المنتجات الكيماوية والبلاستيكية بنسبة قدرها 6.3%، وأخيرا يليه كل من قطاع المؤسسات التجارية ومؤسسات التأمينات بنسبة متساوية لكليهما قدرها 4,8% ، مما يعكس وبشكل واضح اتجاه معظم المقاولين إلى قطاع البناء وصنع مواد البناء، وهذا راجع إلى طبيعة مجتمع الدراسة الذي يعتقد ويتبادر في ذهنه، أن مجال المقاولة يرتبط ويرتكز فقط على قطاع البناء والأشغال العمومية، وذلك ما تم ملاحظته فعليا أثناء دراستنا الميدانية، وهذا راجع ربما لثقافة المجتمع ككل، التي ذكرنا في الفصل الأول من الدراسة أن لها دور مهم في تحديد المقاول وإبراز صفات المقاولة فيه.

2- عدد عمال المؤسسة: بالنسبة لتحليل عنصر عدد العمال في المؤسسات ميدان الدراسة، والذي يترجم لنا أحجام المؤسسات، فقد جاءت النتائج المتعلقة به على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): عدد العمال في المؤسسة

عدد العمال في المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
9-1	26	%41,3
49-10	24	%38,1
249-50	10	%15,9
من 250 فأكثر	03	%4,8
المجموع	63	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه، أن 41,3% من المقاولين محل الدراسة، يوظفون أقل من 10 عمال، بمعنى أن 41,3% من المؤسسات المدروسة هي عبارة عن مؤسسات مصغرة وصغيرة جدا وهي تمثل الأغلبية، ثم تليها في المرتبة الثانية المؤسسات الصغيرة التي توظف ما بين (10-49) عاملا، وذلك بنسبة قدرها 38,1%، وتليها في المرتبة الثالثة المؤسسات المتوسطة التي توظف ما بين (50-249) بنسبة بلغت 15,9%، أما في المرتبة الأخيرة وبنسبة ضعيفة جدا قدرها 4,8% نجد المؤسسات الكبيرة التي توظف من 250 عامل فأكثر، وفيما يخص المؤسسات المصغرة والتي تمثل الأغلبية في دراستنا، فهي مرتبطة بشدة بالممارسة المقاولاتية، ومختلف الوظائف تكون عضوية، وهذا ما يفسر أن المقاول-المسير-المالك يتحكم تقريبا في كل شيء، وعموما يسير كما يحس ويتصور وحسب حدسه، فإذا كانت المؤسسة الكبيرة تسير من قبل مجلس إدارة، فإن المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة عموما، تسير من قبل المقاول، الذي هو المسير والمالك في نفس الوقت.

3. دوافع إنشاء المؤسسة: لقد توصلنا من خلال الجانب النظري لهذا الموضوع، إلى أن المقاول قد يتجه لاختيار العمل الخاص تحت تأثير العديد من الدوافع، وقد وقع اختيارنا على البعض منها، كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب دوافع إنشاء المؤسسة

دوافع إنشاء المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
تحقيق الحرية في أداء العمل	22	%34,9
تحمل المسؤولية	04	%6,3
التخلص من البطالة	10	%15,9
الحصول على مكانة في المجتمع	08	%12,7
تقديم منتجات ذات منفعة	19	%30,2
المجموع	63	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن هناك تعددا في دوافع الشباب لولوج عالم الأعمال، حيث أن 34,9% من المقاولين، أجابوا بأن قيامهم بإنشاء مؤسساتهم كان بهدف تجنب العمل عند الآخرين واختيار العمل الحر، يليهم 30,2% من المقاولين كان دافعهم هو تقديم منتجات ذات منفعة، أما الرغبة في التخلص من البطالة فأخذت نسبة 15,9% من مجموع المقاولين، ثم تليها الرغبة في الحصول على مكانة في المجتمع بنسبة قدرها 12,7%، أما في الأخير فإن أضعف نسبة كانت لدافع تحمل المسؤولية، والتي بلغت 6,3%.

4- الاستفادة من خدمات الدعم والمرافقة: لقد قامت السلطات بإنشاء العديد من الأجهزة، التي تعمل على ترقية المقاولاتية في الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين، وقد حاولنا في هذا السؤال معرفة فيما إذا كان المقاولين محل الدراسة قد استفادوا من هذه الأجهزة، وقد جاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من خدمات الدعم والمرافقة

الاستفادة من خدمات الدعم والمرافقة	التكرار	النسبة المئوية
ANGEM	01	%1,6
ANSEJ	08	%12,7
ANDI	15	%23,8
CNAC	02	%3,2
لم يستفد من أي صيغة	37	%58,7
المجموع	63	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن العينة في أغلبيتها وبنسبة بلغت58,7% من مجموع المقاولين، لم تستفد من أي صيغة وقامت بإنشاء مؤسساتها بالاعتماد فقط على مواردها الخاصة، وفي المرتبة الثانية نجد المقاولين الذين استفادوا من الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI) بنسبة بلغت 23,8%، وتليها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANGEM) بنسبة قدرها 12,7%، ثم يليها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بنسبة 3,2 %، وأخيرا تأتي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) بنسبة بلغت 1,6%.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة

انطلاقا من أهداف وتساؤلات الدراسة التي تم تحديدها مسبقا، سوف نتطرق في هذا المطلب إلى عرض وتحليل البيانات الجوهرية ذات العلاقة المباشرة مع الموضوع، والهدف من ذلك هو التعرف على واقع الكفاءات والأداء المالي في المؤسسات المدروسة.

أولا/ عرض وتحليل نتائج محور تحديد الكفاءات: سيتم من خلال هذا الجزء عرض وتحليل الكفاءات المقاولاتية، والتي تمثل المتغيرات الرئيسية للدراسة، وسنتناولها كما يلي:

1- خصائص منشئ المؤسسة: لقد مثلت خصائص منشئ المؤسسة بأربعة فقرات، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات خصائص منشئ المؤسسة.

الجدول رقم (13): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لخصائص منشئ المؤسسة

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	أثق في نفسي وفي قدراتي.	ت	0	0	01	26	36	4,55	0,53
		%	0,0	0,0	1.6	41,3	57,1		
2	أحب التحديات وأتمتع بروح المخاطرة في اتخاذ القرارات.	ت	01	04	03	33	22	4,12	0,88
		%	1,6	6,3	4,8	52,4	34,9		
3	قادر على التجديد والابتكار.	ت	0	01	05	37	20	4,20	0,65
		%	0,0	1,6	7,9	58,7	31,7		
4	أستطيع تقبل الفشل وتحليل أسبابه والاستفادة منها مستقبلا.	ت	01	01	07	38	16	4,06	0,75
		%	1,6	1,6	11,1	60,3	25,4		
المتوسط الحسابي العام								4.23	

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، أن المقاولين محل الدراسة تتوفر فيهم أهم الخصائص والمميزات الضرورية للشخص المقاول بدرجة عالية جدا، ودليل ذلك متوسط إجاباتهم الذي بلغ 4,23، وهذه القيمة تدخل في الفئة الخامسة والتي تمثل الخلية عالية جدا، وقد تراوح المتوسط الحسابي لكل عبارة من هذا المجال ما بين (4,06-4,55)، حيث نجد أن العبارتين الأولى والثالثة التي تدخل كلاهما في الفئة الخامسة بدرجة عالية جدا، أما العبارتين الثانية والرابعة فتقع في الفئة الرابعة بدرجة عالية، مما يدل على أن جميع العبارات متوفرة، وترجع الباحثتين ذلك إلى درجة الثقة العالية التي يتميز بها المقاولين محل الدراسة، ويتجسد ذلك في العبارة الأولى التي نالت على أكبر متوسط حسابي 4,55، والتي بطبيعة الحال ساهمت في تحلي المقاولين بالتحدي وروح المخاطرة، تقبل الفشل، والقدرة على التجديد والابتكار.

2- كفاءات تحديد الفرص: لقد مثلت كفاءات تحديد الفرص بثلاث فقرات، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كفاءات تحديد الفرص.

الجدول رقم (14): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكفاءات تحديد الفرص

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	لدي قدرات تحليلية واستنتاجيه للسوق تساعدني على تشخيص فرص الأعمال الحقيقية.	ت	0	02	07	42	12	4,01	0,65
		%	0,0	3,2	11,1	66,7	19		
2	أضع مخطط الأعمال بنفسي.	ت	01	06	01	38	17	4,01	0,90
		%	1,6	9,5	1,6	60,3	27		
3	لدي كفاءات تخطيطية تساعدني على استغلال واقتناص الفرص في وقتها.	ت	0	03	08	36	16	4,03	0,76
		%	0	4,8	12,7	57,1	25,4		
المتوسط الحسابي العام								4,02	

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، أن المقاولين محل الدراسة تتوفر فيهم كفاءات تحديد الفرص بدرجة عالية، ودليل ذلك متوسط اجاباتهم الذي بلغ 4,02، وهذه القيمة تدخل في الخلية الرابعة التي تمثل الخلية عالية، وقد تراوح المتوسط الحسابي لكل عبارة من هذا المجال ما بين (4,01-4,03)، مما يدل على أن جميع العبارات تدخل ضمن الفئة الرابعة بدرجة موافق.

3- **الكفاءات التسييرية:** لقد مثلت الكفاءات التسييرية بست فقرات، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الكفاءات التسييرية.

الجدول رقم (15): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءات التسييرية

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	لدي القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم.	ت	01	02	08	35	17	4,03	0,82
		%	1,6	3,2	12,7	55,6	27		
2	أستطيع أن أضع طريقة تسيير فعالة، عن طريق تفويض المهام ومشاركة الأفراد.	ت	01	05	02	33	22	4,11	0,91
		%	1,6	7,9	3,2	52,4	34,9		
3	أقابل فريق عملي واحدا واحدا واستمع لمشاكلهم.	ت	04	04	02	28	25	4,04	1,12
		%	6,3	6,3	3,2	44,4	39,7		
4	أعمل على بناء روح الفريق والحيوية داخل المؤسسة.	ت	01	02	03	35	22	4,19	0,80
		%	1,6	3,2	4,8	55,6	34,9		
5	لدي القدرة على حل المشاكل وتسوية النزاعات بوضع عدة حلول لمشكلة ما واختيار تلك المناسبة منها.	ت	0	01	02	39	21	4,26	0,60
		%	0,0	1,6	3,2	61,9	33,3		
6	أعمل على أن أكون نموذجا قياديا يحفز الآخرين للعمل معي.	ت	0	04	05	43	11	4,22	0,72
		%	0,0	6,3	7,9	68,3	17,5		
المتوسط الحسابي العام								4,14	

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، أن المقاولين محل الدراسة تتوفر فيهم الكفاءات التسييرية بدرجة عالية، ودليل ذلك متوسط اجاباتهم الذي بلغ 4,14، وهذه القيمة تدخل في الفئة الرابعة التي تمثل الخلية عالية، وقد تراوح المتوسط الحسابي لكل عبارة من هذا المجال ما بين (4,03-4,26)، مما يدل على أن جميع العبارات تدخل ضمن الفئة الرابعة بدرجة موافق، وتفسر الباحثتين ذلك، على أن المقاولين محل الدراسة لهم قدرة عالية على القيادة، التواصل، وإدارة الأفراد.

3- كفاءات تسيير الموارد البشرية: لقد مثلت كفاءات تسيير الموارد البشرية بست فقرات، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كفاءات تسيير الموارد البشرية.

الجدول رقم (16): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكفاءات تسيير الموارد البشرية

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	أستطيع أن أقيس كفاءة فريق عملي باستخدام الوسائل الملائمة.	ت	0	04	05	43	11	3,96	0,71
		%	0,0	6,3	7,9	68,3	17,5		
2	أعمل على تحفيز الموارد البشرية ماديا ومعنويا.	ت	01	04	03	39	16	4,03	0,84
		%	1,6	6,3	4,8	61,9	25,4		
3	أضع مخطط للتطور المهني لكل فرد من فريق عملي.	ت	02	10	07	33	11	3,65	1,04
		%	3,2	15,9	11,1	52,4	17,5		
4	أحدد متطلبات كل منصب من مهام وكفاءات لازمة له وموقعه في الهيكل التنظيمي بنفسي.	ت	0	06	05	40	12	3,92	0,80
		%	0,0	9,5	7,9	63,5	19		
5	أعمل على تطوير متطلبات المنصب ليحمل نوعا من التحدي.	ت	0	06	13	29	15	3,84	0,90
		%	0,0	9,5	20,6	46	23,8		
6	أضع نظام للأجور والمكافئات مرتبطة مع نظم التحفيز.	ت	04	05	02	38	14	3,84	1,06
		%	6,3	7,9	3,2	60,3	22,2		
المتوسط الحسابي العام								3,87	

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، أن المقاولين محل الدراسة تتوفر فيهم كفاءات تسيير الموارد البشرية بدرجة عالية، ودليل ذلك المتوسط الحسابي لمجموع إجاباتهم والذي بلغ 3,87، وهو يدخل ضمن الفئة الرابعة التي تمثل موافق، بمعنى أن المقاولين يعملون على تحفيز الموارد البشرية ماديا ومعنويا، كما أن لهم القدرة على إدارة الوظائف والمهارات بدرجة عالية، وهذا ما تمثله العبارات الثانية، الأولى والرابعة، واللواتي رتبن تنازليا وعلى التوالي حسب المتوسط الحسابي، والذي بلغ 4,03، 3,96، 3,92.

4- الكفاءات التجارية والتسويقية: لقد مثلت الكفاءات التجارية والتسويقية بأربعة فقرات، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الكفاءات التجارية والتسويقية.

الجدول رقم (17): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءات التجارية والتسويقية

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	أعمل على تطوير ما أقدمه للزبون باستمرار، وأقدم منتجات تتناسب مع متطلبات الزبائن انطلاقا من بحوث التسويق (دراسة سلوك المستهلك).	ت	02	04	04	35	18	04	0,95
		%	3,2	6,3	6,3	55,6	28,6		
2	أعرف كيفية وضع صورة جيدة وايجابية عن مؤسستي.	ت	0	01	0	32	30	4,44	0,58
		%	0,0	1,6	0	50,8	47,6		
3	أستطيع أن أفاوض بالطرق المناسبة سواء مع الزبائن أو الموردين.	ت	0	01	01	30	31	4,44	0,61
		%	0,0	1,6	1,6	47,6	49,2		
4	أعمل على إدارة العلاقة مع الزبائن لأجال طويلة.	ت	0	01	01	34	27	4,38	0,60
		%	0,0	1,6	1,6	54	42,9		
المتوسط الحسابي العام								4,31	

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن المقاولين محل الدراسة تتوفر فيهم الكفاءات التجارية والتسويقية بدرجة عالية جدا، ودليل ذلك متوسط إجاباتهم الذي بلغ 4,31، وهذه القيمة تدخل في الفئة الخامسة التي تمثل الخلية عالية جدا، وقد تراوح المتوسط الحسابي لكل عبارة من هذا المجال ما بين (04-4,44)، وبذلك فجميع العبارات تدخل ضمن الفئة الخامسة ماعدا العبارة الأولى تدخل ضمن الفئة الرابعة، وبمعنى ذلك أن جميع العبارات متوفرة، وعليه يمكن القول أن المقاولين محل الدراسة، لديهم قدرة عالية جدا في وضع سياسات الأسعار وحسن التفاوض، ومعرفة بناء صورة جيدة لمؤسساتهم، كما أنهم يعملون على إدارة العلاقة مع الزبائن لأجال طويلة، ويتجسد ذلك في العبارة الثانية والثالثة اللتان نالتا على أكبر متوسط حسابي، وبلغ 4,44 لكلا العبارتين، وكذلك في العبارة الرابعة التي جاءت في المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ 4,38.

5- كفاءات التسيير المالي: لقد مثلت كفاءات التسيير المالي بخمس فقرات، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كفاءات التسيير المالي.

الجدول رقم (18): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكفاءات التسيير المالي

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	من خلال إعداد الميزانيات التقديرية أستطيع اتخاذ القرارات المالية المناسبة.	ت	01	04	05	40	13	3,95	0,83
		%	1,6	6,3	7,9	63,5	20,6		
2	أملك القدرة على توقع وإدارة أوقات التحصيل والدفع للزبائن والموردين.	ت	0	03	06	41	13	4,01	0,70
		%	0,0	4,8	9,5	65,1	20,6		
3	يمكنني حساب التكاليف المختلفة للمنتج، وتحديد هامش الربح.	ت	01	03	0	39	20	4,17	0,79
		%	1,6	4,8	0,0	61,9	31,7		
4	أستطيع أن أقوم بتحديد وتقدير احتياجات المؤسسة المالية على المدى القصير والمتوسط.	ت	0	01	01	46	15	4,19	0,53
		%	0,0	1,6	1,6	73	23,8		
5	أقوم بتشخيص الوضعية المالية للمؤسسة بنفسي ضمن فترات منتظمة، وذلك من خلال تحليل القوائم المالية للمؤسسة	ت	02	05	07	34	15	3,87	0,97
		%	3,2	7,9	11,1	54	23,8		
المتوسط الحسابي العام								4,04	

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن المقاولين محل الدراسة تتوفر فيهم كفاءات التسيير المالي بدرجة عالية، ودليل ذلك متوسط إجاباتهم الذي بلغ 4,04، وهذه القيمة تدخل في الفئة الرابعة التي تمثل الخلية عالية، وقد تراوح المتوسط الحسابي لكل عبارة من هذا المجال ما بين (3,87-4,19)، مما يدل على أن جميع العبارات تدخل ضمن الفئة الرابعة بدرجة موافق، وعليه يمكن القول أن المقاولين لديهم أساسيات في التسيير المالي وهو شيء إيجابي، لأن جانب التسيير المالي جانب صعب نوعا ما ويتطلب صاحب الاختصاص (المحاسب) ، وبالتالي فالباحثتين ترجع ذلك إلى ارتفاع درجة الوعي والمستوى التعليمي للعينة المدروسة التي أشرنا وتوصلنا إليها سابقا.

ثانيا/ عرض وتحليل نتائج محور تقييم الأداء المالي: سيتم عرض وتحليل الفقرات الخاصة بتقييم الأداء المالي، والتي تمثل المتغيرات التابعة للدراسة، والتي سنتناولها كما يلي:

الجدول رقم (19): التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تقييم الأداء المالي

رقم العبارة	العبارات		الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة		
1	الحصة السوقية لمؤسستك أفضل من المنافسين الرئيسيين في السنوات الثلاث الأخيرة.	ت	01	11	38	12	01	3,01	0,70
		%	1,6	17,5	60,3	19	1,6		
2	هناك زيادة في أرباح مؤسستك فاقت زيادة أرباح منافسيك الرئيسيين خلال السنوات الثلاث الأخيرة.	ت	03	10	38	08	04	03	0,86
		%	4,8	15,9	60,3	12,7	6,3		
3	ارتفع رقم أعمال مؤسستك (مبيعاتك) بنسبة أكبر مما شهده منافسيك الرئيسيين في السنوات الثلاث الأخيرة.	ت	03	12	41	05	02	2,85	0,75
		%	4,8	19	65,1	7,9	3,2		
4	زادت استثماراتك في الثلاث سنوات الأخيرة مقارنة بمنافسيك الرئيسيين.	ت	02	08	30	18	05	3,25	0,89
		%	3,2	12,7	47,6	28,6	7,9		
5	بإمكان مؤسستك الوفاء بالتزاماتها وديونها قصيرة الأجل بفعالية خلال السنوات الثلاث الأخيرة.	ت	0	01	03	44	15	4,15	0,57
		%	0,0	1,6	4,8	69,8	23,8		

6	لمؤسستك مصداقية عند البنوك والجهات الدائنة الأخرى للحصول على التمويل متى شاءت.	ت	0	03	06	30	24	4,19	0,80
		%	0,0	4,8	9,5	47,6	38,1		
7	زادت إنتاجية مؤسستك في السنوات الثلاث الأخيرة بدرجات أعلى من المنافسين الرئيسيين.	ت	03	10	29	17	04	3,14	0,93
		%	4,8	15,9	46	27	6,3		
8	استطاعت مؤسستك التحكم في التكاليف المختلفة في السنوات الثلاث الأخيرة.	ت	0	04	05	42	12	3,98	0,72
		%	0,0	6,3	7,9	66,7	19		
9	الأداء المالي المحقق في مؤسستك أكبر من الأداء المالي المخطط له في الثلاث سنوات الأخيرة.	ت	01	12	10	32	08	3,53	0,99
		%	1,6	19	15,9	50,8	12,7		
المتوسط الحسابي العام								3,50	

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الأداء المالي للمقاولات المدروسة عالي، والدليل على ذلك المتوسط الحسابي لمجموع إجاباتهم والذي بلغ 3,50، وهو يدخل ضمن الفئة الرابعة التي تمثل موافق، وقد تراوح المتوسط الحسابي لكل عبارة من هذا المجال ما بين (2,85-4,19)، لذا نجد أن العبارات السادسة، الخامسة، الثامنة والتاسعة تعبر عن الخلية عالية، بمتوسطات حسابية مرتبة تنازليا وعلى التوالي بقيمة 4,19، 4,15، 3,98 و3,53، أما العبارات المتبقية والتي كان الغرض منها تقييم الأداء المالي للمؤسسات المدروسة مقارنة مع منافسيهم الرئيسيين، فهي تقع في الفئة الثالثة بدرجة لا أدري، وهذا ما لاحظناه من خلال لقائنا مع مجموعة من المقاولين، إذ تبين أن نسبة كبيرة منهم لا يملكون أي فكرة عن مستوى الأداء المالي لمنافسيهم الرئيسين.

المطلب الثالث: اختبار نموذج وفرضيات الدراسة

نهدف في هذه المرحلة إلى صياغة نموذج عام، يعبر عن العلاقة التي تجمع بين متغيرات الدراسة، اعتمادا على نموذج الانحدار الخطي المتعدد، غير أن هذه العملية تقتضي إجراء بعض الاختبارات والتحقق من فرضيات النموذج، لضمان مصداقية هذا الأخير، وسنقوم بذلك عبر عدة خطوات أساسية كالاختبارات المعيارية، المنطقية والاحصائية، وقبل ذلك نقوم بتحديد متغيرات النموذج والتأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

أولا/ اختبار التوزيع الطبيعي وتحديد متغيرات الدراسة:

1- اختبار التوزيع الطبيعي: تم اللجوء إلى اختبار Kolmogorov-Smirnov، الذي يعتبر ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، وبهذا نقوم بصياغة الفرضيتين التاليتين:

H_0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

H_1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (20): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	قيمة اختبار K-S	قيمة مستوى الدلالة sig
خصائص منشئ المؤسسة	1,235	0,087
كفاءات تحديد الفرص	1,327	0,059
كفاءات تسييرية (قيادية)	0,765	0,602
كفاءات تسيير الموارد البشرية	1,285	0,074
الكفاءات التجارية والتسويقية	1,521	0,020
كفاءات التسيير المالي	1,202	0,111
تقييم الأداء المالي	0,929	0,354

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور أكبر من 5% (sig>0,05)، وهذا يدل على قبول الفرضية H_0، أي أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

2- تحديد متغيرات الدراسة: فيما يتعلق بتحديد متغيرات الدراسة فهي كالتالي:

أ- المتغير التابع: ويتمثل في الأداء المالي ونرمز له بـ Y

ب- المتغيرات المستقلة: وتتمثل في:

- خصائص منشئ المؤسسة ونرمز لها بـ X_1
- كفاءات تحديد الفرص ونرمز لها بـ X_2
- الكفاءات التسييرية (القيادية) ونرمز لها بـ X_3
- كفاءات تسيير الموارد البشرية ونرمز لها بـ X_4
- الكفاءات التجارية والتسويقية ونرمز لها بـ X_5
- كفاءات التسيير المالي ونرمز لها بـ X_6

وبعد تحديد المتغير التابع المعبر عن الظاهرة محل الدراسة، ومجموعة المتغيرات المستقلة، يمكن التعبير عن الصيغة السابقة بالمعادلة الرياضية التالية: $\mathbf{Y= F(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)}$

ثانيا/ تحديد الشكل الرياضي للنموذج:

بعد تحديد المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، يتعين في هذه المرحلة تحديد الصيغة الرياضية المناسبة لتقدير النموذج، بالاعتماد على أسلوب الانحدار المتعدد أو المركب، حيث تعطى الصيغة الرياضية التالية:

$$\mathbf{Y= A_0+A_1X_1+A_2X_2+A_3X_3+A_4X_4+A_5X_5+A_6X_6+E_i}$$

حيث أن:

Y_i: المتغير التابع.

X_i: هي المتغيرات المستقلة.

A_0: هي قيمة المتغير التابع، إذا كانت قيمة كل المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

A_i: هي معاملات الانحدار الخطي، التي تقدم مقياس لتأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع، مع ثبات العوامل الأخرى.

E_i: هو عنصر الخطأ الذي يعبر عن تأثير المتغيرات الأخرى، غير الموجودة في النموذج.

ثالثا/ تقدير معلمات النموذج الخطي:

بعد الانتهاء من صياغة الشكل الرياضي للنموذج، تأتي مرحلة تقدير معلمات النموذج، وسيتم الاعتماد في عملية التقدير على بيانات الاستبانة الخاصة بمتغيرات النموذج، التي تم تفريغها سابقا في برنامج SPSS، كما سنعتمد في دراستنا على مستوى معنوية 5% في مختلف الاختبارات.

الجدول رقم (21): نتائج تقدير معلمات النموذج الخطي

المتغيرات	الثابت	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
المعلمة	2,092	-0,194	0,101	-0,015	0,069	0,289	0,091
قيمة t	3,896	-1,731	0,904	-0,103	0,539	2,344	0,722
مستوى الدلالة sig	0,000	0,089	0,370	0,918	0,592	0,023	0,473

من خلال الجدول أعلاه يمكن تشكيل النموذج الخطي على النحو التالي:

$$Y= 2,092-0,194X_1+0,101X_2-0,015X_3+0,069X_4+0,289X_5+0,091X_6$$

بمعنى أنه في حالة عدم وجود أي كفاءة لدى المقاول، يكون الأداء المالي للمؤسسة بـ 2,092 وحدة، وفي حال توفره على الخصائص الشخصية المذكورة فإنه ينقص بـ 19,4%، وفي حال توفره على كفاءات تحديد الفرص يزيد الأداء المالي للمؤسسة بـ10,1%، وعند توفره على كفاءات تسييرية (قيادية) سينقص الأداء بـ 1,5%، وفي حال توفره على كفاءات تسيير الموارد البشرية فسيزيد بـ 6,9%، أما في حال توفره على الكفاءات التجارية والتسويقية فسيزيد بـ 28,9%، وفي حال توفره على كفاءات التسيير المالي فسيزيد الأداء المالي بـ 9,1%.

رابعا/ تقييم معلمات النموذج المتحصل عليه:

بعد الانتهاء من عملية تقدير معلمات النموذج والحصول على قيم رقمية، من خلال استخدام البيانات المتعلقة بكل المتغيرات، تأتي مرحلة تقييم القيم المقدرة لمعلمات النموذج بالاستناد إلى الاختبارات التالية:

1- المعايير المنطقية: وهي تخص الإشارة التي يجب أن يظهر بها معامل المتغير المستقل، ولكون القرار الذي يعتمد بشأن صحة الإشارة وخطئها، أساسه معرفة منطقية اتجاه سلوك المتغير المستقل من حيث علاقته بالمتغير التابع، لذا فقد سميت بالمعايير المنطقية.

ومن خلال ما تقدم وبالاعتماد على النتائج الواردة في الجدول السابق، يسقط كل من X1 وX3 من النموذج لأن إشارة المعامل سالبة، وهو ما يوافق الخصائص الشخصية والكفاءات التسييرية (القيادية) على التوالي.

2- المعايير الإحصائية: وتشمل R^2 لاختبار درجة العلاقة بين كل متغير مستقل والمتغير التابع، وF لاختبار معنوية المعادلة النهائية، ومدى معنوية درجة تفسير التباين، وt-test لاختبار معنوية معاملات المتغيرات المستقلة والمتغير الثابت.

أ- اختبار المعنوية الكلية للنموذج: لاختبار المعنوية الكلية للنموذج المتعدد، نعتمد على بعض المعايير الإحصائية لمعرفة معادلة الانحدار ومنها:

الجدول رقم (22): نتائج اختبار فيشر وR^2

قيمة R^2	قيمة فيشر المحسوبة F cal	قيمة فيشر الجدولية F tab	مستوى الدلالة لفيشر
0,281	3,650	2,27	0,004

- اختبار فيشر F: يتم حساب هذا الاختبار للتأكد من مدى صحة الشكل الرياضي للمعادلة، حيث كلما كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، وبدرجة حرية معينة فإنه يتم قبول فرضية أن كل المعلمات تختلف عن الصفر، بمعنى رفض فرضية العدم.

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح أن القيمة المحسوبة لفيشر تساوي 3,650، وحسب الجدول الإحصائي للتوزيع F وعند درجة حرية البسط (K=6) ودرجة حرية المقام (n-k-1=56) نجد أن القيمة المجدولة لـ F تساوي 2,27، بمعنى أن F المحسوبة أكبر من الجدولية، وعليه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد على الأقل متغير مستقل واحد لا يساوي الصفر، إذن النموذج ككل له معنوية.

- معامل التحديد R^2: تشير النتائج أن المتغيرات المستقلة التي يتضمنها النموذج، تفسر بأن الكفاءات المقاولاتية، تؤثر بما مقداره 28,1% من التغيرات التي تطرأ على الأداء المالي، أما النسبة الباقية المقدرة بـ 71,9% فهي ترجع إلى عوامل أخرى لا تتعلق بموضوع الدراسة، وهذا ما يدل على أنه هناك ارتباط ضعيف نسبيا بين المتغير التابع (الأداء المالي) والمتغير المستقل (الكفاءات المقاولاتية).

ومن هنا يمكننا قبول الفرضية الرئيسة للدراسة وهي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند درجة معنوية 5%.

ب- اختبار معنوية المعالم: نستخدم إحصائية ستيودنت لتقييم معنوية معالم النموذج، ومن ثم تقييم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باختبار الفرضية الخاصة بالمعاملات المقدرة على النحو التالي:

- فرضية العدم: $H_0 : A_0=A_1=A_2=A_3=A_4=A_5=A_6=0$

- الفرضية البديلة: $H_1 : A_0\neq A_1\neq A_2 \neq A_3 \neq A_4\neq A_5\neq A_6\neq 0$

ويمكن توضيح نتائج اختبار ستيودنت من خلال الجدول الموالي الذي نوضح من خلاله القيم المحسوبة Ttab للمعلمات المقدرة، ومستوى المعنوية sig.

القيمة الجدولية Ttab نستخرجها من جدول ستيودنت عند مستوى المعنوية 5%، وبدرجة حرية (n-k) وتساوي (63-6=57) أي: $T_{n-k}^{\alpha}=T_{63-6}^{0.05}=1,671$

الجدول رقم (23): نتائج اختبار ستيودنت للنموذج المقدر

المعلمات	القيم المحسوبة لـ t_{cal}	مستوى المعنوية sig
A_0 ثابت النموذج	3,896	0,000
A_1 الذي يوافق الخصائص الشخصية للمنشئ	-1,731	0,089
A_2 الذي يوفق كفاءات تحديد الفرص	0,904	0,370
A_3 الذي يوافق الكفاءات التسييرية	-0,103	0,918
A_4 الذي يوافق كفاءات تسيير الموارد البشرية	0,539	0,592
A_5 الذي يوافق الكفاءات التجارية والتسويقية	2,344	0,023
A_6 الذي يوافق كفاءات التسيير المالي	0,111	0,473

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن كل من A_2 وA_4 وA_6، والتي توافق على التوالي: كفاءات تحديد الفرص، كفاءات تسيير الموارد البشرية وكفاءات التسيير المالي، ترفض لأن قيمة t المحسوبة أقل من t الجدولية Ttab>Tcal، كما أنها غير معنوية عند 5%، أما A_5 والتي توافق الكفاءات التجارية والتسويقية، هي معلمة تختلف عن الصفر لأن قيمة t المحسوبة الخاصة بها أكبر من t الجدولية أي: Tcal> Ttab بالاضافة إلى أنها معنوية عند 5%. أما فيما يتعلق بـ A_1 وA_3 والتي توافق خصائص منشئ المؤسسة والكفاءات التسييرية (القيادية) على التوالي، ترفض تماما لانعدام المعنوية المنطقية.

ومنه نستنتج أن الكفاءات التجارية والتسويقية (X_5) هي المتغير الوحيد الذي له معنوية إحصائية بمستوى ثقة 95% في التأثير على الأداء المالي(Y)، أما المتغيرات الأخرى فليس لها معنوية إحصائية بحيث يمكن قبول فرضية العدم لهذه المتغيرات والتي تقتضي بأن يكون: $A_1=A_2=A_3=A_4=A_6=0$

أي رفض الفرضيات الفرعية التالية:

– الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص منشئ المؤسسة على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية في ولاية قالمة، عند مستوى معنوية 5%.

– الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات تحديد الفرص على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية لولاية قالمة، عند مستوى معنوية 5%.

– الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التسييرية (القيادية) على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية لولاية قالمة، عند مستوى معنوية 5%.

– الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات تسيير الموارد البشرية على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية لولاية قالمة، عند مستوى معنوية 5%.

– الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات التسيير المالي على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية لولاية قالمة، عند مستوى معنوية 5%.

وقبول الفرضية الفرعية الخامسة، التي تفيد بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التجارية والتسويقية على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية لولاية قالمة، عند مستوى معنوية 5%.

وفي ضوء كل ما سبق فإن شكل النموذج المتحصل عليه يصبح على النحو التالي:

$$Y=A_0+A_5X_5 \qquad \text{أي:} \qquad Y=2{,}092+0{,}289X_5$$

وبما أن النموذج أصبح يقتصر على متغير مستقل واحد معنوي، وهو الكفاءات التجارية والتسويقية، فقد قمنا بسلسلة من الحذف التدريجي للمتغيرات المستقلة وإعادة التقدير، بغية الحصول على عدد أكبر من الكفاءات التي تؤثر على الأداء المالي، وذلك بحذف الكفاءة التي تحمل أكبر sig في كل مرة، وإعادة تقدير النموذج من جديد، وقد تحصلنا على نفس النتائج السابقة التي أسفرت عن وجود كفاءة واحدة تؤثر على الأداء المالي. وهو ما سنوضحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (24): نتائج تقدير معلمات النموذج النهائي

المتغيرات	المعلمة	قيمة t	مستوى الدلالة sig
الثابت	1,911	4,989	0,000
X_5	0,368	4,181	0,000

من خلال الجدول أعلاه يمكن تشكيل النموذج النهائي التالي:

$$Y=1,911+0,368X_5$$

بمعنى أنه في حالة عدم وجود كفاءات تجارية وتسويقية، يكون الأداء مقدرا بـ 1,911 وحدة، وفي حال وجودها سيزيد بـ 36,8%.

الجدول رقم (25): نتائج اختبار فيشر وستيودنت للنموذج النهائي المقدر

قيمة R_2	قيمة فيشر المحسوبة Fcal	قيمة فيشر الجدوليةFtab	مستوى الدلالة لفيشر
0,223	17,484	1,671	0,000

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن النموذج الحالي أفضل نوعا ما من النموذج السابق، حيث أن قيمة فيشر F المحسوبة بلغت 17,484 وهي أكبر من F الجدولية التي بلغت 1,671 وأكبر من قيمة F المحسوبة للنموذج السابق التي بلغت 3,650، كما نلاحظ ارتفاع قيمة t المحسوبة للكفاءات التجارية والتسويقية من 2,344 إلى 4,181 وكل ذلك عند درجة معنوية أقل من 5%، ويرجع ذلك إلى إلغاء أثر الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة مع بعضها البعض على النموذج الخطي ككل، إضافة إلى اعتماد متغير مستقل واحد يتمثل في الكفاءات التجارية والتسويقية.

خلاصة الفصل:

إن الدراسة الميدانية لموضوع أثر كفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية لولاية قالمة، سمحت لنا بتحديد مدى توفر المقاولين الناشطين في ولاية قالمة، على مختلف الكفاءات المقاولاتية، كما سمحت لنا بتحديد درجة تأثير تلك الكفاءات على الأداء المالي لمؤسساتهم الاقتصادية، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

أولا أن معظم المقاولين محل الدراسة باختلاف فئاتهم العمرية ومستواهم الدراسي، يملكون كفاءات مقاولاتية عالية.

ثانيا أن معظم المؤسسات محل الدراسة باختلاف مجال نشاطها، أظهرت مستوى أداء مالي عالي، بالرغم من عدم اهتمامهم بمعرفة مستوى أداء منافسيهم.

وقد استخلصنا في الأخير أن كفاءات المقاول تفسر ما نسبته 28,1% من التغيرات التي تطرأ على الأداء المالي، وأن النموذج حسب نتائج اختبار فيشر، ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة يزيد عن 95%. كما أسفرت نتائج اختبار ستيودنت عن استبعاد خمس كفاءات من النموذج وهي: خصائص منشئ المؤسسة، كفاءات تحديد الفرص، الكفاءات التسييرية، كفاءات تسيير الموارد البشرية وكفاءات التسيير المالي، وذلك لعدم وجود دلالة إحصائية لها في تفسير الأداء المالي عند مستوى ثقة يزيد عن 95%، وأن المتغير المستقل الوحيد الذي يؤثر على الأداء المالي هو الكفاءات التجارية والتسويقية.

الخاتمة العامة

المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد وواسعة الأعمال والأنشطة، حيث تعتبر أنها مبادرة فردية أو جماعية لإنشاء مؤسسة أو تطوير نشاط اقتصادي، لخلق قيمة لأصحاب المشروع. وترتبط المقاولاتية بدرجة كبيرة بالابتكار وروح المبادرة والقدرة على تحمل المخاطر لدخول مغامرة إنشاء عمل مستقل، ورغم الاختلاف والتباين الكبيرين في مفهوم المقاولة فلقد توصلنا أن المقاولة هي تلك الظاهرة الناتجة عن نشاط المقاول، ومنه فإنه لا يمكن أن تكون هناك مقاولة دون مقاول، على أساس أن هذا الأخير يعتبر حجر الزاوية في انشاء وتنمية هذا النوع من المؤسسات، فالمقاول هو الشخص الذي تتوفر فيه الصفات والقدرات الشخصية، التي تؤهله لاستغلال فرص الأعمال وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة ما، في ظل بيئة لا يقينية، حيث يزاول المقاول وظيفتين وثيقتي الارتباط هما المقاولة والتسيير، معتمدا في ذلك على الإبداع والابتكار.

وقد اهتمت العديد من الدراسات بدراسة خصائص المقاول الشخصية، في محاولة لاكتشاف الكفاءات والمؤهلات التي تجعل منه شخصا متميزا، حيث تم تحديد عدة أنماط من الكفاءات التي تساهم في نجاح العملية المقاولاتية، ومن بين هذه الكفاءات: القدرة على تصور المنتجات والخدمات، القدرة على تنظيم الوظائف المختلفة للمؤسسة، القدرة على فهم القطاع الذي يزاول فيه النشاط، القدرة على تسيير الموارد البشرية والأهم من ذلك، القدرة على التعرف على الفرص، خلقها واقتناصها في الوقت المناسب، وكل ذلك في سبيل تحقيق أداء مالي جيد للمؤسسة، وكذا تحقيق أرباح عالية للمؤسسة تمكنها من الاستمرار والنمو.

أولا/ نتائج الدراسة الميدانية:

من خلال عملية التحليل الاحصائي لهذه الدراسة، توصلنا إلى النتائج التالية:

– معظم فئة الدراسة ذكور حيث تمثل نسبة 95,2%، وأن فئة النساء قليلة جدا، حيث بلغت فقط 4,8%، ويمكن إرجاع سبب عزوف فئة النساء عن التوجه نحو الاستقلالية والعمل الخاص، إلى تأثير البيئة والمجتمع الذي يرى أن الوظيف العمومي هو المكان الأنسب للنساء، بغض النظر عن الرغبة الحقيقية للمرأة.

– فئة المقاولين الشباب ضئيلة، حيث بلغت نسبة المقاولين الذين تتراوح أعمارهم من 20–39، ما مقداره 33,3% فقط من مجموع المقاولين محل الدراسة، ويمكن إرجاع ذلك لغياب ثقافة المقاولاتية في أوساط الشباب وكذلك إلى غياب التكوين في هذا المجال.

– تتميز فئة الدراسة بمستوى تعليمي جيد، حيث أن ما يقارب 80% من المقاولين، هم ذو مستوى تعليمي جامعي، مهني، وثانوي.

– معظم فئة الدراسة لم تكن لهم خبرة سابقة في مجال عملهم الحالي، حيث وجدنا أن نسبة 66,7%، قاموا بأخذ مخاطرة الدخول في مجال نشاط جديد.

– معظم فئة الدراسة يوظفون من 1 إلى 49 عامل، وعليه فإن نسبة 79,4% من المؤسسات المدروسة هي مؤسسات صغيرة وصغيرة جدا.

– معظم فئة الدراسة لم تستفد من خدمات الدعم والمرافقة، وقامت بإنشاء مؤسستها بالاعتماد فقط على مواردها الخاصة، وهي تمثل نسبة 58,7%.

– معظم المقاولين محل الدراسة، تتوفر فيهم وبدرجة عالية جدا الخصائص والسمات الواجب توفرها لدى المقاول، وتتوفر لديهم أيضا كفاءات تحديد الفرص، الكفاءات التسييرية، كفاءات تسيير الموارد البشرية وكفاءات التسيير المالي بدرجة عالية، كما تتوفر فيهم الكفاءات التجارية والتسويقية بدرجة عالية جدا.

– مستوى الأداء المالي المحقق في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة عالي، وأن المقاولين محل الدراسة لا يهتمون بدراسة سلوك منافسيهم، وبالتالي يفتقرون إلى روح المنافسة التي عادة ما تكون حافز للرفع من مستوى الإنتاج والجودة في المنتجات والخدمات، بهدف استقطاب شريحة أكبر من الزبائن أو المستهلكين، وبالتالي زيادة مستوى أرباح المؤسسة، وتحقيق أداء مالي جيد.

– اتضح من خلال الدراسة أيضا، أن لكفاءات المقاول أثر أقل من المتوسط على الأداء المالي لمؤسساتهم وذلك من خلال قيمة R^2، التي تفسر 28,1% من إجمالي التغيرات التي تطرأ على الأداء المالي، وذلك لوجود خلل في تحقيق التكامل بين مختلف الكفاءات معا، وأن فئة الكفاءة الوحيدة التي تؤثر على الأداء المالي، هي الكفاءات التجارية والتسويقية، أما الفئات المتبقية وهي الخصائص الشخصية، كفاءات تحديد الفرص، الكفاءات التسييرية، كفاءات تسيير الموارد البشرية وكفاءات التسيير المالي، فليس لها معنوية إحصائية وبالتالي فهي لا تؤثر على الأداء المالي.

ثانيا/ التوصيات:

وفي ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم التوصيات التالية:

– التأثير على أفكار النساء بأن الوظيف العمومي ليس المخرج الوحيد للنجاح اجتماعيا، واقناعهم عن طريق حملات توعية بأن إنشاء مؤسسة هو حل أيضا ولا يمكن تجاهله.

– إرساء ثقافة المقاولاتية خاصة في أوساط الشباب، من خلال برامج تكوينية ودورات تدريبية في هذا المجال، مع تفعيل دور أجهزة الدعم والمرافقة في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

– إعادة بناء منظومة التكوين المهني والتعليم العالي، وذلك من خلال إدراج مادة المقاولاتية ضمن المناهج والبرامج التدريسية، من أجل توجيه الطلبة نحو العمل الخاص، حتى نخرج من حلقة خريج طالب للشغل، إلى خريج صاحب مشروع كفء وعارض لفرص التشغيل.

– وضع مكاتب استشارات تحت تصرف المقاولين، لتوفير بعض الخدمات مثل التكوين في مجال انشاء وتسيير المؤسسات، وتوفير معلومات حول مختلف مجالات النشاط، وذلك لمساعدة المقاولين الشباب وعديمي الخبرة.

– يجب على المقاولين متابعة ومراقبة سلوك منافسيهم الرئيسيين، ومقارنة الأداء المالي المحقق في المؤسسة مع الأداء المالي للمنافسين، لمعرفة الموقع الذي تحتله المؤسسة في السوق، وذلك من أجل الاستحواذ على أكبر قيمة من السوق.

– ضرورة توعية وتثقيف المقاولين حول الدور الذي تلعبه الكفاءات والمهارات الشخصية، في نجاح العملية المقاولاتية والمضي بالمؤسسة نحو الاستقرار والتوسع، وذلك من خلال إعداد دورات تكوينية بشأن الكفاءات المقاولاتية الفردية.

– على كل مقاول إجراء تقييم ذاتي، للوقوف على الكفاءات التي تتوفر فيه والتي يجب أن تتوفر، ليتمكن من تحديد مناطق ضعفه وتحديد التدابير اللازمة لمواجهة ذلك.

ثالثا/ آفاق الدراسة:

في الأخير ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع تبين لنا مدى اتساعه وتشعبه، حيث واجهتنا اشكاليات أخرى، يمكن اعتبارها آفاق جديدة للدراسة، وموضوع لبحوث مستقبلية قصد التعمق أكثر في الموضوع من بينها:

– دراسة تأثير عوامل: الجنس، المستوى التعليمي والعمر، على درجة الكفاءات التي يمتلكها المقاول.

– دراسة العوامل التي تؤثر على الكفاءات الفردية والوظيفية للمقاول.

قائمة المراجع

I- المراجع باللغة العربية :

أولا/ الكتب:

1- أبو الصبحا سليمان، **الإدارة المالية**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2009.

2- أبو الفتوح علي فضالة، **التحليل المالي وإدارة الأموال**، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، مصر، 1994.

3- أبو قحف عبد السلام، **أساسيات التنظيم والإدارة**، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2002.

4- أحمد مروة، برهم نسيم، **الريادة وإدارة المشروعات**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات للنشر، مصر، 2008.

5- أغوينيز هيرمان، **إدارة الأداء**، ترجمة سامح عبد المطلب عامر، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

6- آل شيب دريد كامل، **مقدمة في الإدارة المالية المعاصرة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن،2007.

7- أندراوس عاطف وليم، **التمويل والإدارة المالية للمؤسسات**، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006.

8- برس يورك، **تقييم الأداء**، مكتبة لبنان، لبنان،2007.

9- البرنوطي سعاد نائف، **إدارة الأعمال الصغيرة –أبعاد للريادة**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

10- بلعور سليمان، **التسيير المالي –محاضرات وتطبيقات**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.

11- جمعة السعيد فرحات، **الأداء المالي لمنظمات الأعمال**، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2002.

12- الحريري محمد سرور، **الإدارة المالية الحديثة والمتقدمة**، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، مصر، 2015.

13- حسن محمد قدري، **إدارة الأداء المتميز**، الدار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2014.

14- الحسيني فلاح حسن، **إدارة المشروعات الصغيرة**، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

15- الحسيني فلاح حسن، الدوري مؤيد عبد الرحمن، **إدارة البنوك كمدخل كمي واستراتيجي معاصر**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثالثة، 2006.

16- حمود خضير كاظم، روان منير الشيخ، **إدارة المواهب والكفاءات البشرية**، دار زمزم للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.

17- الحناوي محمد صالح وآخرون، **أساسيات ومبادئ الإدارة المالية**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007.

18- حنفي عبد الغفار، **الإدارة المالية**، الدار الجامعية للنشر، لبنان، 1997.

19- حنفي عبد الغفار، **الإدارة المالية**، المكتب العربي الحديث للنشر، مصر، 1989.

20- حنفي عبد الغفار، **تقييم الأداء المالي ودراسات الجدوى**، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2009.

21- الحيالي وليد ناجي، **الاتجاهات المعاصرة في التحليل المالي**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.

22- الحيالي وليد ناجي، **التحليل المالي**، منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2007.

23- الخطيب محمد محمود، **الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم شركات المساهمة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

24- خلف علي عبد الله، الحيالي وليد ناجي، **التحليل المالي للرقابة على الأداء والكشف عن الانحرافات**، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2015.

25- دادي عدون ناصر، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

26- رشيدي عثمان، **الريادة والعمل التطوعي**، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.

27- رضوان محمود عبد الفتاح، **تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2012.

28- الزبيدي حمزة محمود، **أساسيات الإدارة المالية**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.

29- الزبيدي حمزة محمود، **الإدارة المالية المتقدمة**، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2008.

30- الزبيدي حمزة محمود، **التحليل المالي لأغراض تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل**، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2011.

31- الزعبي علي فلاح مفلح، **ريادة الأعمال صناعة القرن الحادي والعشرين**، دار الكتاب الجامعي للنشر، الإمارات العربية المتحدة، 2016.

32- زغيب مليكة، بوشنقير مولود، **التسيير المالي حسب البرنامج الرسمي الجديد**، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، 2011.

33- زيدان عمرو علاء الدين، **ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر،2007.

34- السكارنة بلال خلف، **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

35- طالب علاء فرحان، المشهداني إيمان شيحان، **الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

36- طنيب محمد، عبيدات محمد، **الإدارة المالية في القطاع الخاص**، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

37- العامري صالح مهدي محسن، الغالبي طاهر محسن منصور، **الإدارة والأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

38- العامري محمد علي، **الإدارة المالية**، دار المناهج للنشر، الأردن، 2007.

39- العاني مزهر شعبان وآخرون، **إدارة المشروعات الصغيرة –منظور ريادي تكنولوجي**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009.

40- عباس علي، **الإدارة المالية**، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

41- عبد الرحيم محمد إبراهيم، **اقتصاديات الاستثمار والتمويل والتحليل المالي**، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2008.

42- عرباجي إسماعيل، **اقتصاد المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 1996.

43- عشماوي محمد عبد الوهاب حسن، **دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2014.

44- عقل مفلح محمد، **مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

45- العيساوي كاظم جاسم، **دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات**، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2005.

46- الغالبي طاهر محسن منصور، إدريس وائل محمد صبحي، **أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

47- الغالبي طاهر محسن منصور، إدريس وائل محمد صبحي، **الإدارة الإستراتيجية**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

48- القريشي مدحت، **دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات الصناعية**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

49- القهيوي ليث عبد الله، الوادي بلال محمود، **المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

50- كافي مصطفى يوسف، **ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.

51- الكرخي مجيد، **تقويم الأداء باستخدام النسب المالية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

52- لسلوس مبارك، **التسيير المالي**، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2012.

53- لطفي أمين السيد أحمد، **التحليل المالي لأغراض تقييم ومراجعة الأداء والاستثمار في البورصة**، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2006.

54- محمد منير شاكر وآخرون، **التحليل المالي مدخل صناعة القرارات**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2005.

55- مطر محمد، **الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والائتماني**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.

56- مطر محمد، **التحليل المالي والائتماني**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.

57- النجار فايز جمعة صالح، العلي عبد الستار محمد، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

58- نصيب رجم، **إدارة الخزينة –دروس وتطبيقات**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

59- النعيمي عدنان تايه وآخرون، **الإدارة المالية –النظرية والتطبيق**، دار المسيرة، الأردن، 2007.

60- النعيمي عدنان تايه، الخرشة ياسين كاسب، **أساسيات في الإدارة المالية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

61- يوحنا عبد آل آدم، اللوزي سليمان، **دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم كفاءة أداء المنظمات**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2000.

62- يوسف حسن يوسف، **التمويل في المؤسسات الاقتصادية**، دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2012.

63- يوسف مصطفى، **إدارة الأداء**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.

ثانيا/ المجلات والدوريات العلمية:

1- دادان عبد الغاني، **قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسة الاقتصادية**، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 04، 2006.

2- دادان عبد الوهاب، حفصي رشيد، **تحليل الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة الجزائرية باستخدام طريقة التحليل العاملي التمييزي (AFD) خلال الفترة (2006–2011)**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، غرداية، الجزائر، العدد 02، 2014.

3- رمضان وهيبة، البشير فضل المولى، **أثر استراتيجية التميز في الأداء المالي للمصارف التجارية**، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، العدد 02، 2014.

4- سلامي منيرة، قريشي يوسف، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 08، 2008.

5- شنوفي نورالدين، مرزوقي عبد المؤمن، **تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال تفعيل آليات كفاءاتها**، مجلة المناجير، المدرسة التحضيرية دراراية، الجزائر، العدد 02، جوان 2015.

6- مزهودة عبد المليك، **الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 01، 2001.

ثالثا/ الملتقيات:

1- بن قيراط عبد العزيز، بركات غنية، **التكوين في المقاولاتية كأداة لتعزيز الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية وتفعيل التسويق السياحي في الجزائر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 22 و23 أفريل 2014.

2- خذري توفيق، بن الطاهر حسين، **المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية – المسارات والمحددات**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 5 و6 ماي 2013.

3- دادان عبد الغاني، كماسي محمد الأمين، **الأداء المالي من منظور المحاكاة المالية**، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2005.

4- دبابش محمد نجيب، قدوري طارق، **دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، يومي 5 و6 ماي 2013.

5- سلامي منيرة، **التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة –تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، يومي 18 و19 أفريل 2012.

6- العايب ياسين، روابح عبد الباقي، **دراسة تطبيقية لمحددات الشخصية المقاولاتية**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية وتفعيل التسويق السياحي، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 22 و23 أفريل 2014.

7- علي عبد الله، بوسهوة نذير، **دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع للمنظمة**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.

رابعا/ الأطروحات والمذكرات:

1- بدراوي سفيان، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول –دراسة ميدانية بولاية تلمسان**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015.

2- بن جدو محمد الأمين، **دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز –دراسة حالة مؤسسة عنتر تراد(condor) ببرج بوعريريج**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية، جامعة سطيف 01، سطيف، الجزائر، 2012-2013.

3- بن خروف جليلة، **دور المعلومات المالية في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات –دراسة حالة المؤسسة الوطنية لانجاز القنوات KANAGHAZ (2005–2008)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص مالية المؤسسة، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2008-2009.

4- بن شارف عذراء، **التسيير بالكفاءات ودورها في إدارة المعرفة بالمؤسسات الجزائرية –دراسة ميدانية مع اختصاصي المعلومات بمؤسسة سوناطراك**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، تخصص نظم المعلومات وإدارة المعرفة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.

5- بومعزة حليمة، **التحليل المالي كأداة لتقييم أداء المؤسسة العمومية الاقتصادية –دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري (1997–1999)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2002.

6- جمعة خير الدين، **دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية –دراسة حالة (ENI.CAB)**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015.

7- الجودي محمد علي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي –دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015.

8- حمدي أبو القاسم، **تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات –دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية بالأغواط (1999–2005)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2003-2004.

9- دادان عبد الغاني، **قياس الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية نحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية –حالة بورصتي الجزائر وباريس**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2006-2007.

10- دباح نادية، **دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2001-2012.

11- عشي عادل، **الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية -قياس وتقييم (2000-2002)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصناعية، جامعة أمحمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001-2002.

12- غيتي نسرين، **مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة -دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.

13- لفقير حمزة، **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة -دراسة حالة برنامج Cree Germe المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف بسطيف**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2008-2009.

14- لونيسي ريم، **المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر-دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية بباتنة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2014-2015.

خامسا/ المواقع الإلكترونية:

1- سايبي صندرة، **محاضرات في إنشاء المؤسسة**، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، 2015. من الرابط الإلكتروني:

http://www.univ-constantine2.dz/files/CV-enseignants/creation-entreprises.pdf.

2- المركز الموريتاني لتحليل السياسات، **دراسة حول تطوير المقاولة في موريتانيا**، تقرير نهائي، موريتانيا، أكتوبر 2016. من الرابط الالكتروني:

http://www.cmap.mr/PA%202013/Rapport%20Entreperneuriat%20-Version%20Arabe%20-%20VDEF.pdf.

II- المراجع باللغة الأجنبية :

أولا/ الكتب:

1- Boutillier Sophie, Uzunidis Dimitri, **L'entrepreneur une analyse socio-économique**, Edition économica, Paris, France, 1995.
2- Brilman Jean, **Les meilleures pratiques de management**, Les éditions D'organisation, Paris, France, 6ème édition, 2006.
3- De Rongé Yves, Cerrada Karine, **Contrôle de gestion**, Edition Pearson éducation, France.

4- Doriath Brigitte, Goujet Christian, **Gestion prévisionnelle et mesure de la performance**, Edition Dunod, Paris, France, 4ème édition, 2009.

5- Fayolle Alain, **Entreprenariat apprendre à entreprendre**, Edition Dunod, France, 2004.
6- Fayolle Alain, **Le métier de créateur d'entreprise**, Les éditions d'organisation, Paris, France, 2003.
7- Julien Pierre-André, Cadieux Louise, **La mesure de l'entrepreneuriat**, Rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, Canada, 2010.
8- Julien Pierre-André, Marchesnay Michel, **L'entreprenariat**, Edition économica, Paris, France, 1996.
9- Martory Bernard, **Contrôle de gestion sociale**, Edition Vuibert, Paris, France, 8ème édition, 2015.

10- Martory Bernard, Crozet Daniel**, Gestion des ressources humaines**, Edition Dunod, France, 8ème édition, 2013.
11- Paucher Pierre, **Mesure de la performance financière de l'entreprise**, Office des publications universitaires, Algérie, 1993.
12- Rousselot Philippe, Verdié Jean-François, **La gestion de trésorerie**, Edition Dunod, Paris, France, 1999.
13- Thauvron Arnaud, **Evaluation d'entreprise**, Edition économica, Paris, France, 2005.
14- Verstraete Thierry, **Entrepreneuriat- connaitre l'entrepreneur comprendre ses actes**, Editions le Harmattan, Paris, France, 1999.
15- Verstraete Thierry, Saporta Bertrand**, Création d'entreprise et entrepreneuriat**, Les éditions de l'Adreg, France, 2006.

ثانيا/ المجلات والدوريات العلمية:

1- Aktan Bora, Bulut Cagri, **Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets- a case of turkey**, European journal of economics, Issue 12, 2008.
2- Effendi Syonirul and others,**The effect of entrepreneurship orientation on the small business performance with government role as the moderator variable and managerial competence as the mediating variable on the small business,** IOSR Journal of business and management , Brawijaya university, Indonesia, Issue 01, 2013.

3- Erasmus Pierre, Scheepers Retha, **The Relationship between entrepreneurial intensity and shareholder value creation**, Managing global transitions, South Africa, Issue 03, 2008.

ثالثا/ المؤتمرات العلمية:

1- Bayad Mohamed et autres, **Le métier de l'entrepreneur -le processus d'acquisition de compétences**, 8ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Haute école de gestion (HEG) , Fribourg, Suisse, 25-26-27 Octobre 2006.
2- Boutillier Sophie, Uzunidis Dimitri, **Entre incertitude et risque l'entrepreneur que nous enseigne la théorie économique**, 7ème Congrès de l'Académie de L'entrepreneuriat et de l'innovation, Université du Littoral Lille, France, 12-15 octobre 2011.
3- Hebbar Karim, **Les compétences clés de l'entrepreneur innovateur -l'influence de l'expérience pré-entrepreneuriale**, 6ème Conférence de l'Association internationale de management stratégique, Université Laval, Québec, Canada, 13-14-15 juin 2001.

4- La violette Eric Michaël, Loue Christophe, **Les compétences entrepreneurials - définition et construction d'un référentiel**, 8ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Haute école de gestion (HEG) , Fribourg, Suisse, 25-26-27 Octobre 2006.

رابعا/ المذكرات:

1- Firlas Mohammed, **Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes -cas ANSEJ de Tizi-Ouzou**, Thèse de Magister en sciences de Gestion, Option management des entreprises, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, Algérie, 2011-2012.

2- Nieuwoudt Simon, **Entrepreneurial characteristics and financial performance**, Submitted in partial fulfilment of the required degree master of science in agricultural economics, University of the Free State, Bloemfontein, South Africa, 2016.

خامسا/ المواقع الالكترونية:

1- Fondation de l'entrepreneurship, **Pour quoi stimuler la culture entrepreneuriale dans nos collectivités,** Centre de recherche et de vigie sur la culture entrepreneuriale, Avril 2008. Sur le lien : http://www.entreprendreicilotbiniere.com/wp-content/uploads/2014/09/Entrepreneuriat-et-communaute%CC%81s.pdf
2- Mezghani Lasaad et autres**, Projet culture entrepreneuriale et création d'entreprise,** Support pédagogique du module culture entrepreneuriale, Université de Sfax, Tunisie, Septembre 2008. Sur le lien : https://www.philadelphia.edu.jo/centers/ties_new/entrepreneurial/1_Module_Culture%20Entrepreneuriale/1_Support%20du%20Module%20Culture%20Entrepreneuriale%201.2.pdf.
3- Omrane amina et autres, **Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial -une approche dynamique**. Sur le lien : http://www.strategie-aims.com/events/conferences/3-xviiieme-conference-de-l-aims/communications/179-les-competences-entrepreneuriales-et-le-processus-entrepreneurial-une-approche-dynamique/download.

الملاحق

الملحق رقم (1): استبانة الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 08 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبانة دراسة لإعداد مذكرة ماستر

الموضوع

تأثير كفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية – دراسة ميدانية على عينة من المقاولين الناشطين في ولاية قالمة

من إعداد الطلبة:

- **عفروني زينب**
- **شماخ نهاد**

تحت إشراف الدكتور:

- **بلكبير بومدين**

أسست هذه الاستبانة من أجل دراسة مجموعة من المقاولين في ولاية قالمة، بغية تحديد الكفاءات اللازمة توفرها في المقاول بصفة عامة، وأثر هذه الكفاءات على الأداء المالي في المؤسسة. وتعتبر هذه الدراسة مهمة خاصة بالنسبة لأجهزة المرافقة العامة منها أو الخاصة، التي تعمل على مرافقة المقاول سواءا كان في أول مشروعه أو في مرحلة متقدمة، وهذا لتحديد النقائص في الكفاءات التي يفتقدها المقاول والتي سوف تشكل له عائقا في إنجاح مشروعه.

الرجاء التكرم بالإجابة عن جميع الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تتناسب مع واقع مؤسستكم، هذا ونعدكم بالمحافظة على سرية المعلومات، وأنها سوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي مع خالص الشكر والامتنان لما بذلتموه من جهد في سبيل إنجاز هذا البحث.

الجزء الأول: البيانات الأولية

أولا/ البيانات الشخصية والوظيفية:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن: 20- 29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐

50-59 ☐ أكثر من 60 ☐

3- المستوى الدراسي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ مهني ☐ جامعي ☐

4- الخبرة المهنية: هل لديكم خبرة سابقة لنفس مجال عملكم الحالي نعم ☐ لا ☐

ثانيا/ البيانات المتعلقة بالمؤسسة:

1- ما هو مجال نشاط مؤسستك:.....

2- كم عدد عمالها:.....

3- ماهي دوافع إنشاء المؤسسة: تحقيق الحرية في أداء العمل ☐ تحمل المسؤولية ☐

التخلص من البطالة ☐ الحصول على مكانة في المجتمع ☐ تقديم منتجات ذات منفعة ☐

4- الاستفادة من خدمات الدعم والمرافقة:

ANGEM ☐ ANSEJ ☐

ANDI ☐ CNAC ☐ لم أستفد من أي صيغة ☐

الجزء الثاني: محاور الدراسة: حدد مدى موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية.

المحور الأول: تحديد كفاءات المقاول

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة
أولا/ خصائص منشئ المؤسسة:					
1- أثق في نفسي و في قدراتي.					
2- أحب التحديات وأتمتع بروح المخاطرة في اتخاذ القرارات.					
3- قادر على التجديد والابتكار.					
4- أستطيع تقبل الفشل وتحليل أسبابه والاستفادة منها مستقبلا.					
ثانيا/ كفاءات تحديد الفرص (استراتيجية):					
1- لدي قدرات تحليلية واستنتاجيه للسوق تساعدني على تشخيص فرص					

الأعمال الحقيقية.					
2- أضع مخطط الأعمال بنفسي.					
3- لدي كفاءات تخطيطية تساعدني على استغلال واقتناص الفرص في وقتها.					
ثالثا/ كفاءات تسييرية (قيادية):					
1- لدي القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم.					
2- أستطيع أن أضع طريقة تسيير فعالة، عن طريق تفويض المهام ومشاركة الأفراد.					
3- أقابل فريق عملي واحدا واحدا واستمع لمشاكلهم.					
4- أعمل على بناء روح الفريق والحيوية داخل المؤسسة.					
5- لدي القدرة على حل المشاكل وتسوية النزاعات بوضع عدة حلول لمشكلة ما واختيار تلك المناسبة منها.					
6- أعمل على أن أكون نموذجا قياديا يحفز الآخرين للعمل معي.					
رابعا/ كفاءات تسيير الموارد البشرية:					
1- أستطيع أن أقيس كفاءة فريق عملي باستخدام الوسائل الملائمة.					
2- أعمل على تحفيز الموارد البشرية ماديا ومعنويا.					
3- أضع مخطط للتطور المهني لكل فرد من فريق عملي.					
4- أحدد متطلبات كل منصب من مهام وكفاءات لازمة له وموقعه في الهيكل التنظيمي بنفسي.					
5- أعمل على تطوير متطلبات المنصب ليحمل نوعا من التحدي.					
6- أضع نظام للأجور والمكافئات مرتبطة مع نظم التحفيز.					
خامسا/ الكفاءات التجارية والتسويقية:					
1- أعمل على تطوير ما أقدمه للزبون باستمرار، وأقدم منتجات تتناسب مع متطلبات الزبائن انطلاقا من بحوث التسويق (دراسة سلوك المستهلك).					
2- أعرف كيفية وضع صورة جيدة وايجابية عن مؤسستي.					
3- أستطيع أن أفاوض بالطرق المناسبة سواء مع الزبائن أو الموردين.					
4- أعمل على إدارة العلاقة مع الزبائن لآجال طويلة.					
سادسا/ كفاءات التسيير المالي:					
1- من خلال إعداد الميزانيات التقديرية أستطيع اتخاذ القرارات المالية المناسبة.					

2- أملك القدرة على توقع وإدارة أوقات التحصيل والدفع للزبائن والموردين.					
3- يمكنني حساب التكاليف المختلفة للمنتج، وتحديد هامش الربح.					
4- أستطيع أن أقوم بتحديد وتقدير احتياجات المؤسسة المالية على المدى القصير والمتوسط.					
5- أقوم بتشخيص الوضعية المالية للمؤسسة بنفسي ضمن فترات منتظمة، وذلك من خلال تحليل القوائم المالية للمؤسسة (الميزانية، جدول حسابات النتائج، ...إلخ)					

المحور الثاني: تقييم الأداء المالي

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة
1- الحصة السوقية لمؤسستك أفضل من المنافسين الرئيسيين في السنوات الثلاث الأخيرة.					
2- هناك زيادة في أرباح مؤسستك فاقت زيادة أرباح منافسيك الرئيسيين خلال السنوات الثلاث الأخيرة.					
3- ارتفع رقم أعمال مؤسستك (مبيعاتك) بنسبة أكبر مما شهده منافسيك الرئيسيين في السنوات الثلاث الأخيرة.					
4- زادت استثماراتك في الثلاث سنوات الأخيرة مقارنة بمنافسيك الرئيسيين.					
5- بإمكان مؤسستك الوفاء بالتزاماتها وديونها قصيرة الأجل بفعالية خلال السنوات الثلاث الأخيرة.					
6- لمؤسستك مصداقية عند البنوك والجهات الدائنة الأخرى للحصول على التمويل متى شاءت.					
7- زادت إنتاجية مؤسستك في السنوات الثلاث الأخيرة بدرجات أعلى من المنافسين الرئيسيين.					
8- استطاعت مؤسستك التحكم في التكاليف المختلفة في السنوات الثلاث الأخيرة.					
9- الأداء المالي المحقق في مؤسستك أكبر من الأداء المالي المخطط له في الثلاث سنوات الأخيرة.					

الملحق رقم (2): مخرجات برنامج SPSS

الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	60	95,2	95,2	95,2
	أنثى	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-29	6	9,5	9,5	9,5
	30-39	15	23,8	23,8	33,3
	40-49	16	25,4	25,4	58,7
	50-59	17	27,0	27,0	85,7
	فأكثر 60 من	9	14,3	14,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

المستوى الدراسي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	7	11,1	11,1	11,1
	متوسط	6	9,5	9,5	20,6
	ثانوي	13	20,6	20,6	41,3
	مهنى	13	20,6	20,6	61,9
	جامعى	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

الخبرة المهنية :لديكم خبرة سابقة لنفس مجال عملكم الحالي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	21	33,3	33,3	33,3
	لا	42	66,7	66,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

ماهو مجال نشاط مؤسستك

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مؤسسات البناء وصنع مواد البناء	29	46,0	46,0	46,0
	مؤسسات صناعة المواد الغذائية	9	14,3	14,3	60,3
	مؤسسات صناعة المنتجات الكيماوية والبلاستكية	4	6,3	6,3	66,7
	مؤسسات السياحة والأسفار	7	11,1	11,1	77,8
	المؤسسات التجارية (البيع بالجملة والتجزئة)	3	4,8	4,8	82,5
	مؤسسات التأمينات	3	4,8	4,8	87,3
	مؤسسات أخرى متنوعة	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

كم عدد عمالها

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1-9	26	41,3	41,3	41,3
	10-49	24	38,1	38,1	79,4
	50-249	10	15,9	15,9	95,2
	فأكثر 250 من	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

ماهي دوافع إنشاء المؤسسة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تحقيق الحرية في أداء العمل	22	34,9	34,9	34,9
	تحمل المسؤولية	4	6,3	6,3	41,3
	التخلص من البطالة	10	15,9	15,9	57,1
	الحصول على مكانة في المجتمع	8	12,7	12,7	69,8
	تقديم منتجات ذات منفعة	19	30,2	30,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

الاستفادة من خدمات الدعم والمرافقة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ANGEM	1	1,6	1,6	1,6
	ANSEJ	8	12,7	12,7	14,3
	ANDI	15	23,8	23,8	38,1
	CNAC	2	3,2	3,2	41,3
	لم أستفد من أي صيغة	37	58,7	58,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
خصائص منشئ المؤسسة	63	4,2381	,49885
أثق في نفسي وفي قدراتي	63	4,5556	,53212
أحب التحديات وأتمتع بروح المخاطرة في اتخاذ القرارات	63	4,1270	,88886
قادر على التجديد والإبتكار	63	4,2063	,65152
أستطيع تقبل الفشل وتحليل أسبابه والاستفادة منها مستقبلا	63	4,0635	,75931
كفاءات تحديد الفرص	63	4,0212	,55155
لدي قدرات تحليلية واستنتاجية للسوق	63	4,0159	,65972
تساعدني على تشخيص فرص الأعمال الحقيقية	63	4,0159	,90682
أضع مخطط الأعمال بنفسي	63	4,0317	,76133
لدي كفاءات تخطيطية تساعدني على استغلال واقتناص الفرص في وقتها	63	4,1455	,56280
كفاءات تسييرية) قيادية(	63	4,0317	,82243
لدي القدرة في التأثير على الآخرين واقناعهم	63	4,1111	,91777
أستطيع أن أضع طريقة تسيير فعالة عن طريق تفويض المهام ومشاركة الأفراد	63	4,0476	1,12778
أقابل فريق عملي واحدا واحدا وأستمع لمشاكلهم	63	4,1905	,80035
أعمل على بناء روح الفريق والحيوية داخل المؤسسة	63	4,2698	,60124
لدي القدرة على حل المشاكل وتسوية النزاعات بوضع عدة حلول لمشكلة ما واختيار تلك المناسبة منها	63	4,2222	,72833
أعمل على أن أكون نموذجا قياديا يحفز الآخرين للعمل معي	63	3,8757	,66125
كفاءات تسيير الموارد البشرية			

أستطيع أن أقيس كفاءة فريق عملي باستخدام الوسائل الملائمة	63	3,9683	,71771
أعمل على تحفيز الموارد البشرية ماديا ومعنويا	63	4,0317	,84182
أضع مخطط للتطور المهنى لكل فرد من فريق عملي	63	3,6508	1,04971
أحدد متطلبات كل منصب من مهام وكفاءات لازمة له وموقعه في الهيكل التنظيمي بنفسي	63	3,9206	,80925
أعمل على تطوير متطلبات المنصب ليحمل نوعا من التحدي	63	3,8413	,90173
أضع نظام للأجور والمكافئات مرتبطة مع نظم التحفيز	63	3,8413	1,06569
الكفاءات التجارية والتسويقية	63	4,3175	,55758
أعمل على تطوير ما أقدمه للزبون باستمرار، وأقدم منتجات تتناسب مع متطلبات الزبائن انطلاقا من بحوث التسويق) دراسة سلوك المستهلك(	63	4,0000	,95038
أعرف كيفية وضع صورة جيدة وايجابية عن مؤسستي	63	4,4444	,58964
أستطيع أن أفاوض بالطرق المناسبة سواء مع الزبائن أو الموردين	63	4,4444	,61638
أعمل على إدارة العلاقة مع الزبائن لأجال طويلة	63	4,3810	,60718
كفاءات التسيير المالي	63	4,0413	,52812
من خلال إعداد الميزانيات التقديرية أستطيع اتخاذ القرارات المالية المناسبة	63	3,9524	,83141
أملك القدرة على توقع وإدارة أوقات التحصيل والدفع للزبائن والموردين	63	4,0159	,70693
يمكنني حساب التكاليف المختلفة للمنتج، وتحديد هامش الربح	63	4,1746	,79392
أستطيع أن أقوم بتحديد وتقدير احتياجات المؤسسة المالية على المدى القصير والمتوسط	63	4,1905	,53452
أقوم بتشخيص الوضعية المالية للمؤسسة بنفسي ضمن فترات منتظمة، وذلك من خلال تحليل القوائم المالية للمؤسسة (الميزانية، جدول حسابات النتائج، ...)	63	3,8730	,97538
تقييم الأداء المالي	63	3,5000	,43476
الحصة السوقية لمؤسستك أفضل من المنافسين الرئيسيين في السنوات الثلاث الأخيرة	63	3,0159	,70693

هناك زيادة في أرباح مؤسستك فاقت زيادة أرباح منافسيك الرئيسيين خلال السنوات الثلاث الأخيرة	63	3,0000	,86136
ارتفع رقم أعمال مؤسستك(مبيعاتك) بنسبة أكبر مما شهده منافسيك الرئيسيين في السنوات الثلاث الأخيرة	63	2,8571	,75897
زادت استثماراتك في الثلاث سنوات الأخيرة مقارنة بمنافسيك الرئيسيين	63	3,2540	,89746
بإمكان مؤسستك الوفاء بالتزاماتها وديونها قصيرة الأجل بفعالية خلال السنوات الثلاث الأخيرة	63	4,1587	,57379
لمؤسستك مصداقية عند البنوك والجهات الدائنة الأخرى للحصول على التمويل متى شاءت	63	4,1905	,80035
زادت إنتاجية مؤسستك في السنوات الثلاث الأخيرة بدرجات أعلى من المنافسين الرئيسيين	63	3,1429	,93078
استطاعت مؤسستك التحكم في التكاليف المختلفة في السنوات الثلاث الأخيرة	63	3,9841	,72938
الأداء المالي المحقق في مؤسستك أكبر من الأداء المالي المخطط له في الثلاث سنوات الأخيرة	63	3,5397	,99718
N valide (listwise)	63		

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,914	28

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,717	9

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,909	37

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		خصائص منشئ المؤسسة	كفاءات تحديد الفرص	كفاءات تسييرية (قيادية)	كفاءات تسيير الموارد البشرية	الكفاءات التجارية والتسويقية	كفاءات التسيير المالي	تقييم الأداء المالي
N		63	63	63	63	63	63	63
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	4,2381	4,0212	4,1455	3,8757	4,3175	4,0413	3,5000
	Ecart-type	,49885	,55155	,56280	,66125	,55758	,52812	,43476
Différences les plus extrêmes	Absolue	,158	,167	,096	,162	,192	,151	,117
	Positive	,128	,150	,064	,076	,192	,071	,101
	Négative	-,158	-,167	-,096	-,162	-,173	-,151	-,117
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,253	1,327	,765	1,285	1,521	1,202	,929
Signification asymptotique (bilatérale)		,087	,059	,602	,074	,020	,111	,354

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,530[a]	,281	,204	,38785	,281	3,650	6	56	,004

a. Valeurs prédites : (constantes), كفاءات التسيير المالي ,خصائص منشئ المؤسسة ,كفاءات تسييرية) قيادية ,(كفاءات تحديد الفرص , الكفاءات التجارية والتسويقية ,كفاءات تسيير الموارد البشرية

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,295	6	,549	3,650	,004[b]
	Résidu	8,424	56	,150		
	Total	11,719	62			

a. Variable dépendante : تقييم الأداء المالي

b. Valeurs prédites : (constantes), كفاءات التسيير المالي ,خصائص منشئ المؤسسة ,كفاءات تسييرية) قيادية ,(كفاءات تحديد الفرص ,الكفاءات التجارية والتسويقية ,كفاءات تسيير الموارد البشرية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,092	,537		3,896	,000
	المؤسسة منشئ خصائص	-,194	,112	-,222	-1,731	,089
	الفرص تحديد كفاءات	,101	,112	,128	,904	,370
	(قيادية) تسييرية كفاءات	-,015	,142	-,019	-,103	,918
	البشرية الموارد تسيير كفاءات	,069	,128	,105	,539	,592
	والتسويقية التجارية الكفاءات	,289	,123	,371	2,344	,023
	المالي التسيير كفاءات	,091	,126	,111	,722	,473

a. Variable dépendante : تقييم الأداء المالي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,472[a]	,223	,210	,38641	,223	17,484	1	61	,000

a. Valeurs prédites : (constantes), الكفاءات التجارية والتسويقية

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2,611	1	2,611	17,484	,000[b]
	Résidu	9,108	61	,149		
	Total	11,719	62			

a. Variable dépendante : تقييم الأداء المالي

b. Valeurs prédites : (constantes), الكفاءات التجارية والتسويقية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,911	,383		4,989	,000
	والتسويقية التجارية الكفاءات	,368	,088	,472	4,181	,000

a. Variable dépendante : تقييم الأداء المالي

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير كفاءات المقاول على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة متكونة من 63 مقاول في القطاع الخاص الناشطين في ولاية قالمة، حيث تم جمع البيانات المستخدمة في الدراسة عن طريق استبانة مكونة من جزئين، جزء خصص للبيانات الشخصية والوظيفية للمقاول، والجزء الآخر يشمل محاور الدراسة المتمثلة في الكفاءات المقاولاتية كمتغير مستقل والأداء المالي كمتغير تابع، وفي ضوء ذلك تم تحليل ومعالجة البيانات، باستخدام برنامج SPSS، وتم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة، وقد توصلنا في الأخير إلى أن كفاءات المقاول ككل، تفسر ما نسبته 28,1% من التغيرات التي تطرأ على الأداء المالي، وأن الكفاءة المقاولاتية الوحيدة التي تؤثر على الأداء المالي هي الكفاءات التجارية والتسويقية.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المقاول، الكفاءة، الكفاءات المقاولاتية، الأداء المالي.

Abstract :

The aim of this study is to explore the effect of entrepreneurial competencies of the entrepreneur on the financial performance of his company, This study was conducted on a sample of 63 private sector contractors active in the wilaya of Guelma, The data used in this study were collected by means of a questionnaire consisting of two parts, a first part devoted to the personal and functional informations of the entrepreneur, and the second part includes the study axes which are the entrepreneurial competencies as an independent variable and the financial performance as a dependent variable. In light of this, we analysed and processed the data using the SPSS program, and The multiple linear regression model to test the hypotheses of the study, Finally, we found that the competencies of the entrepreneur as a whole affect 28.1% of changes in financial performance, and that the only entrepreneurial competency that affects performance Financial is the business and marketing competencies.

Key words: entrepreneurship, entrepreneur, competency, entrepreneurial competencies, financial performance.