



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET
POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قلمة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري
في ظل صدور القانون 22-22

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ل. م. د

تخصص: مقاولاتية

إشراف الأستاذة:

* د. لراري ليلي

إعداد الطالبة:

■ بن يوب سهام

■ حمدي آسية

السنة الجامعية: 2023/2022



شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا ع

لى أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل،

لا يسعنا بعد إتمام هذه الدراسة إلا أن نتوجه بجزيل الشكر و

الامتنان إلى الأستاذة المشرفة د. لراي ليلي، على رحابة

صدرها وعلى ما أولته لنا من عناية ونصح وإرشاد،

وتفويهم متواصل لهذا العمل. وأخيرا نؤكد شكرنا إلى كل من ساع

دنا على انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد، وجزر

آكم الله عنا خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

2023

الإهداء

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على
سهر الليالي وتعب الأيام، اهدي ثمرة جهدي
المتواضع إلى: أمي وأبي حفظهما الله وجزاهما
عني كل خير اللدان يسعيان ويشقيان دوما لأنعم بالراحة والهناء،
اللدان لم يبخلا عليا بشيء من اجل دفعي إلى طريق النجاح،
إلى سندي في الحياة زوجي الغالي وأبنائي فلذاتي كبدي: ريماس،
قصي عبد الرحمان، وبراء.
إلى العائلة الكريمة وإخوتي وأخواتي الأحباء.

بن يوب سهام



2023

الإهداء

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على سهر الليالي
وتعب الأيام، اهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى: أمي وأبي
حفظهما الله وجزاهما عني كل خير اللدان يسعيان ويشقيان
دوما لأنعم بالراحة والهناء، اللدان لم يبخلا عليا
بشيء من اجل دفعي إلى طريق النجاح.
الى العائلة الكريمة وإخوتي الأحباء.

حمدي اسية



فهرس المحتويات

الفهرس

التشكرات	
الاهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الاشكال والجداول	
أ-د	مقدمة عامة
الفصل الاول: التوجه المقاولاتي والآليات المحفزة	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مدخل الى المقاولاتية
3	المطلب الأول: مداخل دراسة المقاولاتية
9	المطلب الثاني: حالات المقاولاتية
13	المطلب الثالث: المقاول
22	المبحث الثاني: التوجه المقاولاتي والسياسات الحكومية المستخدمة في توجيه الأفراد نحو المقاولاتية
22	المطلب الأول: أساسيات حول الاتجاه
28	المطلب الثاني: الاتجاه المقاولاتي
32	المطلب الثالث: النماذج التصورية للتوجه المقاولاتي
38	المطلب الرابع: مظاهر السياسات الحكومية في احداث التوجه المقاولاتي
45	خلاصة الفصل الاول

فهرس المحتويات

الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاوالاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22	
47	المبحث الأول: تقديم القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022
47	المطلب الأول: الإطار التنظيمي للقانون 22-22
50	المطلب الثاني: الامتيازات والتحفيزات الممنوحة للموظف
50	المبحث الثاني: الجانب المنهجي للدراسة
51	المطلب الاول: منهجية الدراسة
53	المطلب الثاني: أدوات ومقاييس الدراسة
59	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
59	المطلب الاول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة
63	المطلب الثاني: عرض وتحليل التوجه المقاوالاتي عند الموظف
67	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
73	خالصة الفصل الثاني
80-78	الخاتمة العامة
88-82	قائمة المراجع
الملاحق	

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
7	الابتكار والمفاهيم المتداخلة	01
10	نقاط القوة والضعف في حالة انشاء مؤسسة جديدة	02
11	ايجابيات وسلبيات انشاء مؤسسة عن طريق حق الامتياز	03
12	مزايا وعيوب انشاء مؤسسة عن طريق الاسترجاع	04
13	اهداف المقاولاتية الداخلية	05
14	بعض التعاريف المقدمة للمقاول	06
16	سمات المقاول	07
19	تصنيف Schumpeter	08
20	تصنيفات المقاول عند Laufer	09
26	تصنيف الاتجاهات	10
29	بعض المفاهيم المقدمة للتوجه المقاولاتي	11
37	التطابق بين متغيرات نموذج Ajzen ونموذج Shapiro و Sokol	12
42	بعض مظاهر سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر	13
52	توزيع عينة الدراسة على مختلف الإدارات المدروسة في ولاية قلمة	14
54	توزيع الفقرات على محاور الاستبيان	15
54	ملخص لحدود فئات مقياس ليكرت ومقابلات الاستجابة	16
55	ملخص لمعاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات الرغبة	17
56	ملخص لمعاملات الاتساق الداخلي لمتغير إمكانية الانجاز	18
58	معاملات الثبات الفاكرونباخ لمتغيرات الرغبة وإمكانية الانجاز	19
59	ملخص لتوزيع عينة الدراسة حسب الخصائص	20
63	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرغبة	21
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات إمكانية الانجاز	22
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرغبة وإمكانية الانجاز	23

فهرس المحتويات

68	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى	24
69	اختبار الفرضية الفرعية الأولى	25
69	اختبار الفرضية الفرعية الثانية	26
70	ملخص نتائج الفرضيات الفرعية	27
71	اختبار الفرضية الرئيسية الثانية	28
71	اختبار الفرضية الفرعية الأولى	29
72	اختبار الفرضية الفرعية الثانية	30
73	ملخص نتائج الفرضيات الفرعية	31

فهرس المحتويات

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
32	المراحل المختلفة للمسار المقاولاتي	01
34	نموذج تكوين الحدث المقاولاتي	02
35	نموذج التصرف العقلاني لـ Ajzen و Tischbein	03
36	نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen	04
38	نموذج النفسي الاقتصادي لمحددات التوجه المقاولاتي	05
53	النموذج المقترح لمتغيرات الدراسة	06
60	توزيع الجنس بالنسب المئوية في دائرة	07
61	توزيع الفئة العمرية حسب التكرارات في أعمدة	08
61	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	09
62	توزيع العينة حسب متغيرة الوضعية المهنية	10
62	توزيع العينة حسب متغيرة الخبرة	11

مقدمة

تسعى الجزائر كغيرها من الدول الى مواكبة التغيرات والتحولات الاقتصادية الحاصلة في بيئة الاعمال سواء المحلية او الدولية، محاولة النهوض باقتصادها وتحقيق التوازن والاستقرار على جميع الأصعدة ورغم من السياسات والاليات التي سطرته الدولة لذلك ، الا ان النتائج المرجوة دون المستوى خاصة مع تراجع الاقتصاد الذي لايزال يعتمد على (98%) منه على المحروقات، وارتفاع نسب البطالة ليصل الى (15%) للثلاثي الأول من سنة 2023، حيث ان زيادة الطلب على الشغل وعدم قدرة استجابة المؤسسات العمومية والقطاعات الحكومية لطلبات التوظيف، فرضت على الدولة ضرورة البحث عن حلول وبدائل ووضع استراتيجيات فعالة للخروج من المشكلة ،فلجات الدولة الجزائرية الى المقاولاتية كحل لهذه المعضلة او جزء منها.

وقد اعتمدت معظم الاقتصاديات القوية على المقاولاتية والمتمثلة في انشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة . واعتبرت الجزائر هذا النموذج الاقتصادي وسيلة للتغيير، حيث بذلت عدة مجهودات لدعم وتشجيع التوجه المقاولاتي عند الافراد وخاصة الشباب لإنشاء المؤسسات الصغيرة، فسارعت الى انشاء هياكل وأجهزة الدعم والمرافقة للمشاريع من خلال سن القوانين، محاولة بذلك تذليل الصعوبات التي تعترضهم .

ويعتبر القانون أحد عناصر السياسة الحكومية المستخدمة لتحقيق أهداف مقاولاتية، فقد جاء في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2016 الذي يصدره البنك الدولي سنويا ان المعايير بين الدول حول المقاولاتية اصبحت تقوم على " جودة وكفاءة الإطار التشريعي " ومدى التوافق بين المقاولاتية والتشريع القانوني وبالتالي مدى مساهمة القانون في انشاء المشاريع والمؤسسات.

ولهذا، عملت الجزائر في السنوات الاخيرة على خلق نظام بيئي مقاولاتي بهدف تحفيز الافراد لإنشاء مؤسساتهم الخاصة وتنظيم العلاقات بين الاعوان المشكلة لهذا النظام من خلال دعم الافراد على المبادرة الفردية والتشغيل الذاتي . ومن اجل تشجيع الاتجاه المقاولاتي، اولت مؤخرًا اهتماما كبيرا بالموظف من خلال سنها لقانون يسمح له بإنشاء مشروعه الخاص والذي لم تكن التشريعات تسمح له بذلك .

فخلال فترة الحياة المهنية للموظف، يمكنه ولأسباب معينة ان ينتقل من المسار المهني الوظيفي الى المسار المقاولاتي. ولان القانون يشمل القاعدة السلوكية التي توجه سلوك الافراد في المجتمع وقانون العمل الذي ينظم العلاقات المتولدة على العمل التبعية بين الموظف واصحاب العمل، فقد جاء القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتمم للقانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006

مقدمة

والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والذي جاء ليمنح الحق للموظف الجزائري في إنشاء مؤسسته الخاصة وفق شروط محددة.

اولا. صياغة الاشكالية

في إطار المقدمة السابقة، ومن خلال المعرفة التي اكتسبناها والمراد الوصول اليها من خلال موضوع دراستنا نصيغ اشكالية بحثنا كما يلي:

" ما مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل قانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022.

ولتدقيق اشكالية البحث أكثر، نطرح التساؤلات التالية:

- ما مدى رغبة الموظف في انشاء مؤسسة؟
- ما مدى إدراك الموظف لإمكانية انجاز المشروع المتعلق بإنشاء مؤسسة؟

ثانيا. فرضيات الدراسة

في ضوء المعلومات المبدئية التي نملكها ومن اجل إضفاء الطابع الملموس على السؤال الجوهري في دراستنا نضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد اتجاه مقاولاتي عند الموظف الجزائري.
- الفرضية الجزئية الأولى: لا توجد رغبة عند الموظف الجزائري لإنشاء مؤسساته الخاصة.
- الفرضية الجزئية الثانية: لا توجد امكانية لإنجاز مشروع مؤسسة عند الموظف.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد اختلاف في التوجه المقاولاتي في ظل القانون 22-22 حسب

الجنس

الفرضية الجزئية الأولى: لا يوجد اختلاف في الرغبة باختلاف جنس الموظف لإنشاء مؤسسته الخاصة

الفرضية الجزئية الثانية: لا يوجد اختلاف في إمكانية انجاز مشروع عند الموظف باختلاف جنسه

ثالثا. أهداف الدراسة

يعتبر البحث نشاط لمعرفة الواقع ولهذا يتمحور الغرض الاساسي من هذه الدراسة حول معرفة مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022. ومن اجل عرض مفصل لخصوصيات الدراسة نلخص اهداف دراستنا في:

- معرفة مدى الاتجاه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل القوانين المنظمة لعلاقات العمل.

مقدمة

- معرفة المعايير الذاتية ومدى رغبة الموظف في إنشاء مؤسسة.
- معرفة مدى امكانية انجاز المشروع عند الموظف.

رابعاً. المنهج المستخدم

يقدم المنهج مصدر المعرفة وطريقة تحليل وتفسير موضوع الدراسة. ومن اجل معرفة مدى الاتجاه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون المدروس، وبهدف اختبار فرضيات الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لعرض الجانب النظري والمفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة. كما اعتمدنا من اجل قياس ظاهرة الاتجاه المقاولاتي عند الموظف على المنهج الكمي وذلك باستعمال سلم لكرت الخماسي.

خامساً. مبررات اختيار الموضوع

- يمكن تحديد الاسباب الدافعة وراء اختيار الموضوع في:
- الجدل المطروح حول رغبة الموظفين في انشاء مشاريع.
- دراسة مدى توجه الموظفين نحو المقاولاتية في ظل الامتيازات والنقائص التي جاء بها القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022.

- دراسة رغبة وقدرة الموظفين نحو المقاولاتية.

سادساً. حدود الدراسة

يقتضي البحث وضع إطار للإشكالية من خلال تحديد:

- **البعد النظري**، تصنف الدراسة ضمن البحوث النظرية التي تهدف الى اثراء الموضوع الخاص بالاتجاه المقاولاتي.

- **البعد التطبيقي**، يعتبر البحث تطبيقي لأنه يهدف الى قياس الاتجاه المقاولاتي عند الموظف.

- **البعد المكاني**، ارتبطت الدراسة بالموظفين المتواجدين على مستوى الادارات العمومية داخل تراب ولاية قالمة.

- **البعد الزمني**، قامت الدراسة ما بين شهر بداية أفريل ونهاية ماي.

سابعاً. صعوبات البحث

في ميدان البحث، لا تخلو اية دراسة من الصعوبات. ويمكن تلخيص الصعوبات التي صدفتنا في النقاط التالية:

- صعوبة تصنيف دراستنا ضمن الحالات المقاولاتية التي تم التطرق اليها في الجانب النظري.

- ندرة الكتب التي تناولت المقاولاتية والتوجه المقاولاتي وعلاقتها بالموظف

- صعوبة توزيع الاستبيان، كون ان اغلبية الموظفين غير مطلعين على القانون
- عدم وجود دراسات سابقة والمتعلقة بتغيير الموظف لمساره الوظيفي نحو المقاولاتي

ثامنا: هيكل البحث

اعتمدنا من اجل دراسة وتحليل الاتجاه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 وكذا اختبار فرضيات البحث على فصلين نظري وتطبيقي وجاء تنظيم البحث بالصورة التالية:

الفصل الاول، تعلق بالتوجه المقاولاتي حيث تناولنا فيه مبحثين: الأول، مدخل للمقاولاتية وتطرقنا من خلاله الى نشأة ومفهوم المقاولاتية والمقاول والاتجاهات المفسرة لهما، كما تعرفنا على المقاربات النظرية واشكال المقاولاتية . اما المبحث الثاني، فتناولنا فيه التوجه المقاولاتي ودور القانون في احداثه حيث تطرقنا من خلاله الى مفهوم التوجه المقاولاتي، والنماذج التصورية له ودور القانون في توجيه الافراد نحو المقاولاتية .

الفصل الثاني، خصصناه لدراسة مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري . حيث اعتمدنا في البداية على تقديم القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 وتحليل مواده وقياس الاتجاه المقاولاتي عند الموظف من خلال اعتماد نموذج تكوين الحدث المقاولاتي والقائم على متغيرين وهما: الرغبة وامكانية الانجاز، وفي الأخير اختبار الفرضيات المطروحة في البحث.

- **في الاخير**، جاءت الخاتمة لتبرز اهم نتائج البحث والتوصيات المقترحة وكذا افاق البحث التي رأينها تستحق الدراسة والتي لم تكن في إطار بحثنا.

الفصل الاول التوجه المقاولاتي والآليات

المحفزة

تمهيد

المبحث الأول: مدخل الى المقاولاتية

المطلب الأول: مداخل دراسة المقاولاتية

المطلب الثاني: حالات المقاولاتية

المطلب الثالث: المقاول

المبحث الثاني: التوجه المقاولاتي والسياسات الحكومية في

توجيه الأفراد نحو المقاولاتية

المطلب الأول: أساسيات حول الاتجاه

المطلب الثاني: الاتجاه المقاولاتي

المطلب الثالث: النماذج التصورية للتوجه المقاولاتي

المطلب الرابع: مظاهر السياسات الحكومية في احداث

التوجه المقاولاتي

خلاصة الفصل الأول

في ظل التغيرات الاقتصادية والتحديات التي يشهدها العالم، أصبح من الضروري على الدول ومن بينها الجزائر، الاعتماد على المقاولاتية كوسيلة، لتحقيق الريادة والاستمرارية. وباعتبار ان المقاولاتية سيرورة تتكون من مراحل، أولها التوجه المقاولاتي والذي يعتبر نقطة انطلاق للدخول الى عالم الأعمال وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يعد خطوة مهمة في حياة الأفراد، خاصة اذا تعلق الأمر بطرح منتج جديد مبتكر، فحتى لو كانت الفكرة جيدة يجب التركيز على استقطاب الأفراد الذين يتمتعون بمجموعة من المهارات والخبرات والكفاءات الفنية والنفسية اللازم توفرها في الشخص حتى يصنف كمقاول، وهو ما تركز عليه الدولة من خلال توفير البيئة الاقتصادية والتنظيمية الملائمة. لمواجهة العراقيل التي تواجه المسار المقاولاتي.

ولضمان استدامة هذه المؤسسات ونجاحها، قامت السلطات الجزائرية ببذل مجهودات كبيرة لدعم ومرافقة المشاريع باستحداث سياسات حكومية تمثلت في مجموعة من الاليات والبرامج والقوانين التي تساهم في تشجيع الافراد وتحفيزهم للإبداع والابتكار وعليه، سيتم تناول الفصل الاول وفق المنهجية التالية:

المبحث الاول، خصص للدراسة النظرية لمدخل المقاولاتية حيث تم التطرق فيه أولاً الى الإطار المفاهيمي للمقاولاتية واشكالها، وبعدها قمنا بتعريف المقاول، واهم صفاته، والمقاربات التصنيفية له.

المبحث الثاني، تم التطرق فيه للتوجه المقاولاتي، واهم النماذج المفسرة له، كما قمنا بدراسة مظاهر السياسات الحكومية في دعم التوجه المقاولاتي.

المبحث الأول: مدخل الى المقاولاتية

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، وأصبحت حكومات الدول تستخدمها كحلول للنهوض باقتصادها. عرفت المقاولاتية عدة محطات، انتقلت فيها من البعد الاقتصادي إلى بعد الفرد وأخير بعد النشاط. ويعتبر المختصين المقاولاتية مجال واسع، فقد اتخذت عدة صور وحالات وذلك يرجع إلى المقاول الذي يبحث دائما عن سبل لتحقيق أهدافه. وتنظر الأبحاث إلى المقاول كشخص يختلف عن أفراد المجتمع، ويملك سمات ومهارات تجعله فرد مميز.

المطلب الأول: مدخل دراسة المقاولاتية

يصعب إيجاد تعريف متفق عليه للمقاولاتية نظرا لوجود اختلاف في تفسير ظاهرة المقاولاتية. كما ان تطور بيئة الأعمال جعل محور الاهتمام ينتقل من البعد الاقتصادي إلى المقاول والأنشطة التي يقوم بها في عملية إنشاء مؤسسة.

الفرع الأول: مراحل نشأة المقاولاتية

اعتبرت المقاولاتية في البداية حدثا اقتصاديا بامتياز وقد مرت بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين منذ القرن السادس. ويعتبر الباحث Schumpeter اول من تفتن لأهمية التغيير ودور المقاول في استحداث التنمية الاقتصادية. وتقسم مراحل تطور المقاولاتية الي:¹ البعد الاقتصادي، الفردي والعملياتي.

أولا. البعد الاقتصادي

المرحلة الاولى، يعتبر المختصين ان البعد الاقتصادي بمثابة المرحلة الاولى لنشأة المقاولاتية والتي ارتكزت خاصة على مساهمة المقاول في الاقتصاد. ففي نهاية القرن السادس عشر، بين R.Contillon ان المقاولاتية تقوم على عمليات الشراء والبيع التي يقوم بها المقاول مبرزا بذلك المخاطرة التي يتحملها. وفي نفس السياق، اعتبر J.B.Say في أوائل القرن التاسع عشر المقاول "كوسيط بين الشراء والانتاج ومسير للعملية الإنتاجية".² اما Marshal، فقد طرح في بداية القرن العشرين الفرق بين المقاول والمسير، واعتبر أن منعرجات التحول الاقتصادي تحتاج الى رجال اعمال ذو طاقات ويمتلكون قدرات للتسيير المنظم والدقيق.³ ورغم الإسهامات السابقة الذكر فان المقاول لم يصبح عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي الا بعد الأبحاث التي قام بها Schumpeter والتي طرح من خلالها دور

¹. محمد قوجيل، 2016، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ورقلة الجزائر، ص 6.

². قايد امينة، 2017، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة معسكر، الجزائر، ص 8.

³. الجودي محمد علي، 2014، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة بسكرة، الجزائر، ص 5.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

المقاول في التغيير وإيجاد التوافق الجديدة عبر مفهوم اطلق عليه مصطلح " الابتكار المدمر "، والذي حصر من خلاله وظيفة المقاول في "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة"¹.

ثانيا. البعد الفردي

المرحلة الثانية، انصب الاهتمام على فهم وتحليل الخصائص التي تحكم سلوك المقاول عند ممارسة النشاط المقاولاتي. فقد بينت أعمال D.Miclleland التي جاءت في مطلع الستينات ان المقاول هو " شخص تحكمه حاجة كبيرة للإنجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي، والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه"². يهدف البعد الى ابراز الخصائص التي تميز المقاول عن غيره والتي يجب ان تتوفر في الفرد المراد ممارسة المقاولاتية.

ثالثا. بعد النشاط

المرحلة الثالثة، تحول الاهتمام خلال هذه المرحلة الى العملية او السيورة التي تحكم انشاء مؤسسة. ففي سنة 1989، اقر Gartner الذي يعتبر من أبرز رواد هذا الاتجاه بعدم كفاية السمات والخصائص لتوصيف المقاول وانه يجب التركيز على ما يقوم به المقاول وليس من هو المقاول. اقترح Gartner ضرورة الاهتمام بعملية انشاء المؤسسات ووصف عملية انشاء مؤسسة من خلال نموذج يشمل الابعاد الاربعة التالية: المحيط، الفرد، سير العملية، المؤسسة.³

الفرع الثاني: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية

ترتبط كلمة المقاولاتية بالتعبير ذات الاصل الفرنسي Entrepreneur والذي يعني الشخص الذي يباشر او يشرع في انشاء عمل تجاري كان او اقتصادي. ويعتبر J.-B-SAY اول من استخدم المصطلح نحو عام 1800 بالمعنى نفسه.⁴ دخلت المقاولاتية " مجموعة من المجالات والتخصصات الاكاديمية، وعرفت بانها إقامة المشروعات وتمويل المشروعات الجديدة والمشروعات الصغيرة والشركات العائلية والمشروعات الحرة "⁵. لقد أصبح المفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع في معظم البلدان، ومحور أساسي للتطور.

1. Robert Wtterwlghe, 1998, La PME et entreprise humaine, De boeck université, Paris, P 41.

2. الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 8

3. قايدى امينة، مرجع سابق، ص 12

4. مصطفى يوسف الكاكي، 2016، زيادة الاعمال ة ادارة المشاريع الصغيرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص 14

5. عمرو علاء الدين زيدان، 2007، زيادة الاعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص 69

اولا. المقاولاتية: ظاهرة تنظيمية

اعتبر رواد هذا الاتجاه المقاولاتية على انها إيجاد مؤسسة جديدة. ويعتبر Gartner كأحد رواد الاتجاه أن المقاولاتية ظاهرة تتعلق بعملية ومجموعة من النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة من خلال تجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية وبشرية . . . الخ وتجسيدها في مشروع جديد.¹ وفي نفس السياق، عرفها Dollin بأنها " عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة، من اجل تحقيق الربح او النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد، والاستفادة من فرص جديدة عامة".²

يظهر من خلال هذه المقاربة ان المقاولاتية هي مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة والانشطة التي يقوم من خلالها المقاول باستغلال الموارد (مادية، بشرية، معلوماتية) وتحويل فرصة الى مشروع منظم ومهيكل أي من رؤية منعدمة الى رؤية مستقبلية .

ثانيا. المقاولاتية: استغلال للفرص

تنظر المقاربة للمقاولاتية بأنها " عملية انشاء او اقتناص الفرصة ومتابعتها بغض النظر عن الموارد التي يتم التحكم فيها حاليا".³ وفي نس السياق، يعرفها كل من Venkatarman وShane بأنها " العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية"⁴ وترتبط الفرصة عند Casson بالحالات الجديدة (المنتجات والخدمات، المواد الأولية، ادخال طرق في التنظيم)، فالمقاول يملك القدرة على اكتشاف الموارد غير المثممة، هذا التفتن يسمح له باكتشاف الفرص ويولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها.⁵

¹. نوال براهيم، وفاء رايس، 2010، دور التكنولوجيا في تنمية الحس المقاولاتي، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، أيام 6-7 ماي، ص 4.

². ليلي بن عيسى، 2021، محاضرات في مقياس المقاولاتية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر. ثم الاطلاع عليها بتاريخ: 2023/04/9 الرابط <http://elearning.univ-biskra.dz/moodle/course/view.php?id=7483>

³. Alain fayolle et Jean micheldegeorg, 2012, **Dynamique entrepreneuriale**, Boook, Belgique, P12.

⁴. محمد العيد عفرون و مزيتي إبراهيم، 2019، أثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في انشائهم لمؤسساتهم الخاصة ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص مالية المؤسسة، جامعة كلي محند اولحاج ، البويرة، الجزائر، ص 17

⁵. E. Michael et les autres, 2006, **Les compétences Entrepreneuriales**, définition et construction d'un référentiel Communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion fribourg , Suisse, 25-26-27 octobre, P 3.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

وحسب Drucker، ترجع مصادر الفرص الى:¹

- الفرص المتواجدة في الأسواق كثمرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، او عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشبعة.

- الفرصة الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديمغرافية والاقتصادية

- الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة وعليه، يركز هذا الاتجاه على ظهور نشاط اقتصادي جديد والقدرة على اقتناص الفرصة وتحويلها لحقيقة اقتصادية. تدرس المقاولاتية حسب الاتجاه " طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج او خدمة في حين يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولاتية من اجل فهم الظاهرة بصورة أفضل"².

ثالثا. المقاولاتية: ازدواجية بين الثنائية الفرد وخلق القيمة:

تتمحور المقاولاتية حسب هذا الاتجاه حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي انشأها. يرى Bryat الذي يتزعم هذا الاتجاه ان الموضوع العلمي للمقاولاتية يكمن في الثنائية الفرد وخلق القيمة. تندرج هذه الثنائية ضمن منظورين:³ المنظور الأول، ينطلق من الفرد ويعتبر المقاول الشرط الأساسي لخلق القيمة. المنظور الثاني، ينطلق من القيمة التي انشأتها المؤسسة والمكانة التي منحها للمقاول، وكذا مختلف التغييرات التي تفرضها هذه القيمة على المقاول من اجل استمرارها.

وعليه، يمكن القول ان الاتجاه وضع المقاولاتية في ثنائية شملت " الفرد-القيمة ». فمن جهة، الفرد منتج القيمة، والقيمة مصدر انشاء المؤسسة وبقيائها من جهة اخرى.

رابعا. المقاولاتية: محور الابتكار

دون الدخول في الجدلية النظرية حول الابتكار وعلاقته بالاختراع والابداع، تنظر هذه المقاربة للمقاولاتية من خلال قدرة المقاولين على اقتراح أفكار جديدة، من اجل منح او انتاج سلع او خدمات جديدة، وأيضا من اجل

¹. Karim Messeghem, 2006, **l'entrepreneuriat en quête de paradigme**, Apport de l'école autrichienne le congrès International francophone en entrepreneuriat et PME l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales 'haute école de gestion fribourg 'suisse, 25-26-27 octobre, 2006 , P 5.

². Alain fayolle , 2003 , **le métier de créateur d'entreprise**, Edition d'organisation, Paris , P 29,30

³. Eric Michael 2006,, laviolette et Christophe Loue, **les compétences entrepreneuriales, définition et construction d'un référentiel**, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies, 27 octobre, P3

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

إعادة تنظيم المؤسسة . ويمكن دراسة علاقة المقاولاتية بالابتكار وفق منظورين:¹المنظور الاول، قائم على مساهمة الابتكار في خلق التكنولوجيا فقط وهو ما جعل المنظور يخلو من نماذج المقاولاتية في التكنولوجيا الجديدة. المنظور الثاني، يربط المقاولاتية بإنشاء مؤسسة مختلفة عن تلك التي نعرفها من قبل على انها اكتشاف او تحويل منتج وهو ما جعل المنظور واسع. تمثل المقاولاتية " فعل او مجموعة اعمال تركز على الابداع، تتضمن إعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة تحمل المخاطرة الناجمة عن ذلك وبالمقابل الحصول على اشباع معين.²

جدول رقم (01): الابتكار والمفاهيم المتداخلة

المصطلح	المفهوم
الاختراع	- " التوصل لفكرة جديدة بالكامل ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر على المنظمات". ³ - " التقنية الجديدة التي تم التوصل اليها، بعد عملية مكثفة من البحث والتطوير فهو انشاء اصطناعي حيث يعني خلق شيء جديد لم يكن من قبل". ⁴
الابداع	- " مزيج من الخيال العلمي لتطوير فكرة قديمة، او إيجاد فكرة جديدة، ينتج عنها انتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله والاستفادة من". ⁵ - " العملية التي تؤدي الى التوصل الى حل مشكلة ما، او الى فكرة جديدة".
الابتكار	- " التعامل مع شيء جديد أي شيء لم يسبق اختياره". ⁶ - " العمل على تغيير ما هو قائم بالفعل، او إيجاد وإدخال شيء جديد لم يكن موجود من قبل". ⁷

المصدر: من اعداد الطالبتين بالرجوع الى كتب الابداع والابتكار

1. زايد مراد2010 - الريادة والابداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة - المنتدى الوطني حول التكوين وفرص الاعمال - كلية علوم التسيير - جامعة بسكرة، الجزائر -6-7-8 أفريل ص7.
2. بن يمينة خيرة، وبن عيادة محمد سمير، دراسة تحليلية لواقع التعليم الجامعي المقاولاتي والمقولة المنشأة في الجزائر، مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية العدد 6، مارس 2019، ص97
3. نجم عبود نجم، 2009، إدارة الابتكار، دار وائل للنشر عمان، الأردن، ص4
4. وسيلة واعر، 2014، دور الأنماط القيادية في تنمية الابداع الإداري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 76
5. حورية شعيب، 2014، تسيير وظيفة البحث والتطوير في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص12
6. حبانة محمد، 2011، دور التعلم في نشر الابتكار وتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة، مجلة الإصلاحات الاقتصادية، العدد 11 المدرسة العليا للتجارة، ص 82.

7. Guillermo cartes Roblès, 2006, **Management de L'innovation Technologique et des Connaissances**, thèse de doctorat, l'institut polytechnique de Toulouse, Franc, P8.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

وكخلاصة، يمكن القول ان الاتجاهات الاربعة السابقة الذكر متكاملة، فالمقاولاتية مجموعة من الانشطة يقوم بها المقاول، وتؤدي الى انشاء مؤسسة نظرا لقدرته على استغلال الفرص المتاحة، كما تسمح الخصائص التي يتميز بها المقاول من اقتناص الفرص المتاحة وتجسيد الافكار وخلق قيمة.

الفرع الثالث: أهمية المقاولاتية

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع في معظم البلدان، ومحور أساسي للتنمية والتطور، ونمط حياة جذاب يمكن الافراد من تحقيق الثروة والاستقلالية ومستوى معيشي أفضل.

اولا. الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية

تعتبر المقاولاتية مفهوم اقتصادي بالدرجة الاولى، كما ارتبط مفهومها في بداية نشأتها بالدور الذي يلعبه المقاول في الاقتصاد. ويمكن تلخيص اهمية المقاولاتية من الناحية الاقتصادية في النقاط التالية:

- استغلال الموارد المادية والبشرية للبلد في خلق الثروة وتسريع التنمية والنمو.
- خلق مصادر جديدة للقيمة واستحداث أنشطة اقتصادية جديدة.
- رفع الناتج القومي وتحقيق التوازن الاقتصادي نتيجة المنافسة والابتكار.
- تغيير ثقافة العمل عند المجتمع.

ثانيا. الأهمية الاجتماعية للمقاولاتية

نظرا للأهمية الاجتماعية المقاولاتية، ظهر مصطلح المقاولاتية الاجتماعية الذي يحث على ضرورة انطلاق الابتكارات من حاجات المجتمع. بمعنى، يجب ان تعطى الاولوية لأهمية القيمة الاجتماعية في النشاط الاقتصادي عوض الاهتمام فقط بالقيمة الاقتصادية الذي تركز على تعظيم الربح فقط. ويمكن ابراز اهمية المقاولاتية من الناحية الاجتماعية في النقاط الآتية:¹

- مواجهة البطالة ويجاد مصادر للعيش خارج الوظيفة الحكومية.
- تحويل الطاقة الكامنة عند الافراد وتشجيع الابتكار والانجاز.
- غرس الثقافة المقاولاتية لتشجيع الافراد على الاعتماد على النفس سن مبكر.
- مواجهة الآفات الاجتماعية وتحويل افراد المجتمع الى طاقات منتجة.

¹. مصطفى يوسف الكاكي، مرجع سابق، ص 18

المطلب الثاني: حالات المقاولاتية

تعتبر عملية انشاء سواء كانت جديدة لأول مرة او مبتكرة هي عملية معقدة، تختلف دوافعها من مقاول الى اخر، فهناك من تبلور الفكرة عبر الزمن، من خلال دراسة مختلف البدائل يتخذ قرار انشاء مؤسسته الخاصة، وهناك من ينشئها دون القيام بتلك الدراسات المسبقة، كما ان هناك من يقوم بذلك وهو مضطر او مجبر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد عمل او الاندماج في المجتمع ومن هذا المنطلق سيتم توضيح الاشكال التي يمكن ان تتخذها او تكون عليها حالة المقاول. وقسم Fayolle الحالات المقاولاتية الى: ¹ انشاء مؤسسة جديدة استرجاع مؤسسة، والمقاوله الداخلية.

الفرع الأول: خلق مؤسسة جديدة*

يرتكز هذا الشكل أساسا على الأنواع المختلفة للمؤسسات المنشأة والاصناف المختلفة للمقاولين الذين أنشأوها. وقد تتخذ هذه الأخيرة عدة اشكال وهي: ²

أولا: انشاء مؤسسة من العدم**

ان انشاء مؤسسة من العدم ليس بالأمر السهل او الهين حسب ما يظهره الجدول رقم (02)، فاطلاق منتجها في السوق وإقناع الزبائن به يحتاج وقتا كبيرا، ويزداد هذا الامر صعوبة بزيادة درجة ابتكار في المنتج. يجب على المقاول من اجل التغلب على هذا الامر تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالية منها، كما ان عملية انشاء المؤسسة في هذه الحالة يتطلب الكثير من العمل والجهد والكثير من الصلابة والإصرار، بالإضافة الى ضرورة توخي الدقة والحذر في تحديد الاخطار المحتملة .

¹. Alain fayolle, 2008, **Entrepreneuriat : Apprendre A entreprendre**, Dupli,print , France-P64-66

*. La création d'entreprise

²-.Allain fayolle 2012, **Entrepreneuriat : Apprendre A entreprendre**Dunodpris ,p 82

** . La création Ex-Nihilo:

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

جدول رقم (02): نقاط القوة والضعف في حالة انشاء مؤسسة جديدة

نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none">- وجود فرصة لدراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع ونسبة نجاحه وفشله قبل البدء في المشروع .- ايجاد التوافق بين المشروع والإمكانيات المادية والفنية- اختيار المشروع وفقا لكفاءات المقاول .- السيطرة على البيئة والمواقف المتعلقة بالمشروع .	<ul style="list-style-type: none">- اعداد المشروع يتطلب وقت وجهد كبير .- إجراء دراسات تفصيلية مسبقة ومكلفة- فترة استرداد الإيرادات المستهدفة طويلة .- تكلفة ترتبط بتأمين الموارد والامدادات الفنية والمعلوماتية والبشرية المناسبة .

من اعداد الطالبتين بالاعتماد على كتب المقاولاتية

ثانيا: انشاء مؤسسة عن طريق المرافقة او التفرغ **La création par Essaimage**

تسمح هذه الطريقة للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة او شراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل عن المؤسسة الاصلية التي يغادرها، والتي تقدم له بالمقابل اشكالا مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من مخاطر الفشل. تقدم الطريقة امتيازات بصورة مزدوجة:

- بالنسبة للمؤسسة الاصلية، تعتبر طريقة للنمو واكتشاف نشاطات جديدة قريبة من نشاطها الاساسي، اخراج بعض الانشطة بهدف تحسين جودتها الحالية، والاستفادة من العلاقات التعاقدية.
- بالنسبة للعامل، تسمح له بالحصول من المؤسسة الاصلية على اشكال الدعم التالية: دعم اعلامي، مرافقة للإنجاز نموذج ومخطط الاعمال وكافة الاجراءات اللازمة لإنشاء المؤسسة. دعم تكويني، تقديم كافة المعلومات والمعارف المرتبطة بتسيير المؤسسة قبل وبعد انطلاقتها. ودعم لوجستيكي ومالي، تقديم منح وقروض واموال لهؤلاء العمال من اجل مساعدتهم في الانطلاق في المؤسسة الجديدة .

ثالثا: الحصول على امتياز **La création par Franchise**

يعتبر حق الامتياز أحد الخيارات امام المقاول الذي لا يملك فكرة او ليس له الإمكانيات الضرورية للابتكار لإنشاء مؤسسة. ويعبر حق الامتياز عن اتفاق تجاري بين المقاول ومؤسسة، بحيث يستفيد المقاول من الدعم من طرف المؤسسة المانحة للامتياز مقابل دفع مبلغ مالي معين. بعقد الامتياز، تمنح المؤسسة للمقاول حق:

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

إنتاج، بيع، توزيع وتسويق منتجات او خدمات الشركة الاصلية، واستخدام اسم الشركة وعلامتها التجارية وسمعتها. يجب على المقاول عند طلب حق الامتياز اخذ بعين الاعتبار ما يلي:¹

الجدول رقم (03) ايجابيات وسلبيات انشاء مؤسسة عن طريق حق الامتياز

الإيجابيات	السلبيات
- الاستفادة من خبرة مانح الامتياز - توفير الدعم والتدريب المستمر - الحصول على تمويل عبر اقساط لبدء التشغيل. - الاستفادة من قوة العلامة التجارية. - مساهمة مانح الامتياز في المزيج التسويقي للمنتج. - شراء بعض الاحتياجات بصورة مباشرة من مانح الامتياز بأسعار مخفضة.	- التقييد بعمليات وشروط مانح الامتياز. - الزامية دفع قيمة الامتياز من المبيعات مما يقلل من قيمة الأرباح عند المقاول. - محدودية التصرف بالملكية بسبب شروط العقد. - فرض على المستفيد شراء بعض المواد والمنتجات من مانح الامتياز حتى ولو كانت أغلي من السوق. - أداء المانح في مواقع أخرى يؤثر على سمعة المستفيد. - امكانية سحب الامتياز وتعرض المستفيد للخسارة.

من اعداد الطالبتين بالاعتماد على كتب المقاولاتية

- خصائص المؤسسة المراد التعاقد معها من حيث: قوة الاسم التجاري، العلامة التجارية، عمر المؤسسة، القوة المالية للمؤسسة ومستوى الانتشار في السوق المحلي والخارجي.
- قيمة الرسوم المتعلقة باستغلال حق الملكية.
- مدى التحكم في الانظمة الوظيفية داخل المؤسسة المانحة
- الجهد الإعلاني والحملات الترويجية لمنتجات الشركة المانحة.

رابعا: انشاء فروع La Création de filial

في هاته الحالة، يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة، بحيث توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولاتية، والمخاطر الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة، وفي المقابل يحصل المقاول على امتيازات ممنوحة للإطارات والمدراء .

¹ Azzedine Tounes 2003 – l'entrepreneur l'odyssée d'un concept – faculté de droit de science économiques et de gestion – Université de Rouen, France p73

الفرع الثاني: استرجاع مؤسسة La reprise d'entreprise

يقوم المقاول بشراء مؤسسة قائمة عوض انشاء مؤسسة جديدة وذلك للاستفادة من ممتلكات المؤسسة الحالية، تاريخها السابق، هيكلها التنظيمي. تسمح الطريقة من مواجهة عدم اليقين والمخاطرة مقارنة بالطريقة القائمة على انشاء مؤسسة جديدة.¹ ويستطيع المقاول الحصول على المؤسسة بصورة فردية او جماعية، شراء مؤسسة في حالة جيدة او مؤسسة تواجه صعوبات.

الجدول رقم (04): مزايا وعيوب انشاء مؤسسة عن طريق الاسترجاع

المزايا	العيوب
<ul style="list-style-type: none"> - توفير الوقت، التكلفة والجهد للانطلاق في المشروع. - تخفيض المشاكل والمخاطر المتعلقة بالمشروع. - الاستفادة من الخبرات السابقة للمشروع. - القدرة على تحديد الجدوى بشكل دقيق. - الاستفادة من شهرة المحل وسمعة المشروع. 	<ul style="list-style-type: none"> - احتمال سوء الموقع المقام عليه المشروع. - احتمال السمعة الغير طيبة للمشروع. - تقادم المعدات والمنتجات في المشروع. - احتمال وجود غش في السجلات والدفاتر - تكلفة الشراء مرتفعة لان السعر الذي سيطلبه البائع سيضمن حق الملكية والشهرة.

من اعداد الطالبتين بالاعتماد على كتب المقاولاتية

أولا: شراء مؤسسة في حالة جيدة

تكمن الصعوبة في هذه الحالة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في حالة جيدة للبيع. يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها، خاصة ان السعر السوقي لمثل هذا النوع من المؤسسات قد يكون مرتفعا، ومن الضرورة أيضا امتلاك المهارات الملائمة والخبرة في التسيير.

ثانيا: شراء مؤسسة في حالة صعوبات

يتوجب على المقاول في هذه الحالة ان يكون على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة من هذا النوع. كما يفترض على المقاول اعادة تكوين شبكة العلاقات داخل الصناعية التي تنتمي اليها المؤسسة. يحتاج هذا النوع من المقاولاتية رؤوس اموال كبيرة من اجل اعادة بناء المؤسسة والخروج من حالة المخاطرة

¹.Oscar Sparks, 2010 , **Entrepreneur Ship small kisiness and new ventre creation,** Pearson Education Canada, P 71-75.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

والوصول الى الاستقرار. كما يجب ان يملك المقاول المعارف والذرية والمعرفة السلوكية من اجل التعامل مع الحالة، العمل بسرعة لأجل بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن، الموردين وجميع اصحاب المصلحة.

الفرع الثالث: المقاولاتية الداخلية L'intrapreneuriat

تعتمد المقاولاتية الداخلية على تنظيم مشاريع داخل مؤسسات قائمة، فهو اسلوب تنظيمي يسمح لأفراد مؤسسة بإنشاء مشاريع والتحول الى مقاولين داخلين. وتعتبر المقاولاتية الداخلية بالنسبة للمؤسسة كأحد اساليب النمو، كما ينظر اليها الفرد العامل كأداة لتحقيق اهدافه. يتطلب تطوير المقاولاتية الداخلية:

الجدول رقم (05): اهداف المقاولاتية الداخلية

المؤسسة	الفرد العامل
- تحقيق النمو وتشجيع الابداع والابتكار.	- تحقيق الاستقلالية وابرار القدرات.
- مواجهة ميول الافراد نحو الاستقلالية والعمل الحر.	- تحقيق الرغبة والذات.
- مواجهة مشكل الدوان الخارجي	- تحقيق الثروة نتيجة تحسين ظروف العمل
- استغلال افكار الافراد في انشاء مشاريع جديدة.	- والابتعاد عن الضغوطات داخل المؤسسة.
- الحفاظ على القدرة التنافسية.	- اخراج الطاقة دون قيود مهنية.
- اكتشاف الطاقات والكفاءات الكامنة.	

من اعداد الطالبتين بالاعتماد على كتب المقاولاتية

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ وال فشل داخل المؤسسة.
- توفير الموارد الضرورية لتجسيد المشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها.
- تشجيع العمل الجماعي والعمل المنظم من خلال خلق فرق العمل.
- تحفيز الافراد على الابتكار وتقديم المكافآت التي تظهر الاعتراف بالأداء.

المطلب الثالث: المقاول

لا يمكن التطرق للمقاولاتية دون التكلم عن المقاول باعتباره اساس العملية. لم تبقى المقاولاتية محصورة في الجانب الاقتصادي بل تعدت الى العلوم السلوكية وأصبح المقاول جوهر الابحاث. اختلف المختصين في تصنيف المقاولين نظرا لاختلافهم في الواقع.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

الفرع الأول: مفهوم المقاول

يعتبر المقاول حجر الزاوية في الظاهرة المقاولاتية بل في الديناميكية الاقتصادية ككل، ذلك انه هو المحرك والمنسق بين مختلف عوامل الإنتاج الأخرى. ويرى المختصين ان الفهم السليم للمقاولاتية يجب أن ينطلق من فهم المقاول والظروف والعوامل المحددة لسلوكاته، وأهم الخصائص والصفات التي يتمتع بها.

اولا: مفهوم المقاول

ظهرت كلمة Entrepreneur لأول مرة في المعجم الفرنسي سنة 1437 وهي كلمة مشتقة من الفعل Entreprenre والذي معناه " باشر، التزم" ليتسع هذا المفهوم أكثر في فرنسا سنة 1723 ليعرف المصطلحين كما يلي:¹

Entreprendre : تحمل مسؤولية عمل او مشروع او صناعة.... الخ

Entrepreneur: يعبر عن الشخص الذي يباشر عملا او مشروعا ما، ونطلق عليه اسم مقاول .

ان محاولة إيجاد مفهوم واضح ودقيق لمصطلح المقاول ليس بالشأن الهين فهناك عددا كبيرا من التعاريف الا ان اغلب الدراسات اعتمدت في موضوع المقاول على اسلوبين لتعريفه هما:² الأسلوب الوظيفي، والذي يركز على سلوكيات وافعال المقاول ووظائفه، والتي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره . اما الأسلوب الوصفي فيركز على وصف المقاول في حد ذاته، أي صفاته وخصائصه . وللإلمام بأغلب ما جاء في المقاول سنتطرق الى بعض تعاريف الباحثين من خلال هذا الجدول .

الجدول رقم (6) بعض التعاريف المقدمة للمقاول

اسم الباحث	مفهوم المقاول
Montechretien	المقاول هو " الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من اجل ضمان انجاز عمل ما او مجموعة من اعمال مختلفة" ³
J .Dictionary	المقاول هو " الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة" ⁴
Cantillon	المقاول «الشخص الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن عدم يقين البيئة» ⁵

¹ . جودي محمد علي، مرجع سبق ذكره ص 20

² . MARC CASSON, 1999- **L'entrepreneur**, Edition d economica , paris ,p21

³ . نجاة الشاذلي، 2018 - **قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي** - مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، مخبر الشراكة والاستثمار في الفضاء الاورو مغاربي، المجلد 11، العدد 1-جامعة سطيف، الجزائر، ص 289

⁴ . SOPHIE BOUTILLIER ET Dimitri Uzunidis, 2010 – **LA Legends de l'entrepreneur** – Edition la decouverte، sayros- paris, p 08

⁵ . ROBERT D HISRICH et MICHEL P.PETERS _ **ENTREPRINEURSHIP** _ lancer, élaborer et gérer Entreprise op cite, p07

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

المقاول هو " الذي يقوم بالإبداع والابتكار، انتاج سلعة جديدة او طريقة انتاج جديدة لإنتاج سلعة قديمة، او استغلال مصدر جديد للمواد الأولية. ¹	Schumpeter
المقاول هو "الفرد الذي يملك ويسير مؤسسته" ² .	J .B SAY
المقاول هو " من يعرف القوانين الخافية للسوق، ويمارس صراعا ضد الفقر بخلقه لمناصب الشغل والثروة." ³	Gilder
المقاول يمثل الفرد المقبل على المستقبل، والذي يعيش حالة عدم اليقين . يقدم منتجات جديدة ويياشر في عمل يحتوي على مخاطرة. ⁴	Fayolle

المصدر: من اعداد الطالبتين بالرجوع الى الكتب المناولة للمقاولاتية

وكخلاصة، يمكن القول ان المقاول هو شخص مبدع ومبادر، له القدرة على تحويل الأفكار الجديدة، واستغلال الفرص في ظل المخاطرة واللايقين، الى ابتكار يجسد على ارض الواقع، في شكل منتجات او خدمات جديدة ذات قيمة للمجتمع .

ثانيا: أهداف المقاول

تعتبر الاهداف بصورة مجردة ما يحاول المقاول تحقيقه ويرتبط امر تحديد الاهداف بالوسائل التي يملكها والجهات المشاركة في تحقيقها. تصف الاهداف المستقبل الذي يرغب المقاول تحقيقه. يسعى المقاول من وراء انشاء مشروع خاص الى تحقيق اهداف، يمكن تقسيمها حسب طبيعتها الى:⁵

- **اهداف اقتصادية**، قامت على المنظور الاقتصادي الذي ينظر للمقاول كمنظم وحيد يتخذ جميع القرارات وهدفه الرئيسي هو تحقيق الثروة وتحسين الوضعية المالية. فالمقاول رجل اقتصادي انتاجي يستخدم موارده بكفاءة للوصول الى تعظيم الارباح.

- **اهداف اجتماعية**، ترتبط بالمنظور المجتمعي الذي يرى ان المقاول فرد وجد للقيام بأدوار اجتماعية، ترتبط خاصة بتوفير السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع، تحقيق الأمان الوظيفي والحفاظ على اسم العائلة.

¹. Schumpeter j, Capitalisme, 1967 – **Socialisme et Démocratie** – petite bibliothèque Payot-paris, p 186

². Drucepeter, 1984_ **Les Entrepreneur, Traduit de L amétican par Hoffman patrice** _ édition Jean – Claude lattes, p 53

³. Sophie Boutillier et Dimitri UZUNIDIS, op,Cit p 26

⁴. Alain fayolle, 2008, Op cite, P53

⁵. ثلوف فريدة، 2008-2009-**المرأة المقاول في الجزائر-مذكرة نيل شهادة الماجستير** – تخصص علم الاجتماع – كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية-جامعة قسنطينة-الجزائر -ص 56

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- أهداف ذاتية، ترتبط بالمنظور السلوكي الذي يرى ان سلوك المقاول موجه لتحقيق اهدافه الشخصية، والتي تتعلق اساسا بإثبات الذات وتحقيق الطموح الشخصي وتكوين مكانة في المجتمع.

الفرع الثاني: خصائص ومميزات المقاول

يملك المقاول مجموعة من المواصفات والمهارات تميزه عن باقي افراد المجتمع. وقسم المختصين هذه الخصائص الى ثلاث مجموعات:¹ سمات شخصية ومهارات.

أولاً: السمات الشخصية

تعرف الخاصية بأنها الصفة التي تميز شخص عن غيره. وحسب R.Papin، يصعب تحديد الخصائص الشخصية عند المقاول نظرا للتنوع الكبير في الخصائص التي يتميز بها المقاول الناجح. وتعتبر الخصائص الشخصية للمقاول عن سمات بعضها مكتسب وبعضها وراثي. يعتبر Fillon من أهم الرواد والباحثين اللذين وضعوا قائمة حسب ما يبينه الجدول رقم (7) بأبرز السمات التي تميز المقاول عن غيره.

الجدول رقم (7) سمات المقاول

العربية	بالفرنسية	مفهومها
مبتكر	Innovateur	مخترع شيء جديد
القائد	Leader	يتولى قيادة مجموعة او جيش او فرقة
تحمل المخاطر	Preneur de risques	يضع في باله احتمال الفشل والخسارة
مستقل	Indépendant	قائم بنفسه
مصمم	Créateur	يجب ان يخلق كل ما هو جديد
الطاقة	Energique	يملك النشاط والحيوية
مثابر	Persévérant	مواظب ومداوم ولا يعرف الاستسلام
متميز	Originaux	متفرد
متفائل	Optimiste	استعداد نفسي يهيء لرؤية إيجابية
متجه نحو النتائج	Orienté vers les résultats	يحدد الهدف بشكل واضح ويركز على بلوغه
مرن	Flexible	لين وسلس
إيجاد حلول	Débrouillard	القدرة على إيجاد حلول مناسبة في الوقت

¹. Alain fayolle, 2008, Op cite, p57

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

المناسب		
الرغبة للإنجاز	Besoin de réalisation	الحاجة إلى الانجاز
القدرة على التعبير عن أفكاره	internalise	التعبير عن الداخل
اعتماد واتكال على نفسه	Confiance en soi	الثقة في النفس
التعهد لمدة طويلة	Implication a long terme	الالتزام طويل المدى
الفطنة والحيلة	Tolérance a l'ambigüité et a l'incertitude	التعايش مع اللايقين
القدرة على بدء العمل.	Initiative	مبادرة
الإتقان والمعرفة	Apprentissage	التعلم
القدرة على استغلال الموارد المتوفرة	Utilisation de ressource	استغلال الموارد
السيطرة والتحكم في الآخرين	Agressivités	العدائية
سار على نهج الآخرين	Sensibilité envers les autres	التأثر بالآخرين
لا يتق بسهولة في الآخرين.	Tendance à faire confiance	يميل إلى الثقة في الآخرين
الثروة كمقياس للأداء	Argent comme mesure de performance	الأموال مقياس للأداء

Filion, L. (1997). *Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances.*

Revue internationale P.M.E., 10(2), 129–172. <https://doi.org/10.7202/1009026ar>

ثانيا. المهارات

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

عرفت المهارات بأنها القدرة على أداء مجموعة من مهام محددة وتظهر الكفاءة في سياق معين. يستدعي المقاول عند ممارسة النشاط المقاولات بمهارات معينة، تغذيها مجموعة من المعارف يمكن تلخيصها في: ¹

- **معارف نظرية**، تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية. ترتبط بالمهارات الفكرية مهارات تحليلية تهتم ب: تفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع، دراسة البيئة الداخلية والخارجية وإجراء المقابلة بينهما، تحديد أثر متغيرات البيئة على المركز التنافسي للمؤسسة، تحليل عناصر القوى الخمس لبورتر وتصور اتجاهاتها المستقبلية وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، دراسة وتحليل الجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية للمشروع.

- **معارف فنية**، تتعلق بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس و الأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاكل الأخرى وحتى في بعض المجالات الخدمية كصيانة الأجهزة.

- **معارف سلوكية**، تعبر عن المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني. فهي مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات. كما تساهم هذه المهارات في تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.²

الفرع الثالث: المقاول والمقاربات التصنيفية

تقدم المقاربات التصنيفية فائدتين: الأولى، تتعلق بتقديم نظرة عن المقاول ومعايره وأبعاده. الثانية، ترتبط بالعوامل المهمة التي تعبر عن المقاول وتصرفاته.

¹- Alain fayolle, 2008, Op cite, p57

². منصور رقية، خيرة انفال، 2013-دعم وتنمية المقاولاتية الشبابية في أوروبا -مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية الشبابية - جامعة محمد خيضر، بسكرة - الجزائر ص3

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

أولا. تصنيف Schumpeter

قدم Schumpeter سنة 1935 تصنيف للمقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية وتأخذ بعين الاعتبار موقعه الاجتماعي، وتوصل إلى أربع¹ معالم للمقاول حسب ما يبينه الجدول رقم (8).

جدول رقم (8): تصنيف Schumpeter

نوع المقاول	الخصائص
المنتج المسوق	يقدم مشروع رأسمالي من خلال ممارسة وظائف متعددة.
قبطان الصناعة	يحتكر الصناعة من خلال: التأثير الشخصي، اكتساب الملكية ومراقبة أغلب الإجراءات.
المدير الموظف	يتمتعن الوظيفة ويتميز بأنه: يمتلك قانون أساسي خاص، قد يهتم أو لا يهتم لنتائج المؤسسة، وأفعاله ليست رأسمالية.
المؤسس المشارك	يتمتعن انشاء المشاريع، يظهر بقوة في بداية نشاط المؤسسة ثم ينسحب بعدها.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالرجوع الى: Allain fayolle, 2008, OP- Cit , P62

ثانيا: تصنيف C.H.Arthur

يعتبر Arthur من بين الرواد الذين اقترحوا تصنيفا للمقاولين بجامعة هارفارد سنة 1940 حيث اقترح أربعة أنماط للمقاول: المقاول العملي، المقاول المعتمد على الرياضيات. المقاول الذي يمتلك المعلومة، والمقاول المتطور.

ثالثا: تصنيف المقاول الحرفي مقابل المقاول الانتهازي

وضع هذا التصنيف سنة 1967 من طرف الباحث Cantillon وصنف المقاول إلى نوعين:²

- **المقاول الحرفي**، يملك مستوى تعليمي متوسط ولكن يتمتع بكفاءات تقنية عالية. يتقبل هذا الصنف توارث الحرفة من الآباء كما له قابلية لتوريثها للأبناء. يخشى هذا المقاول فقدان السيطرة على مؤسسته وخروج المهنة من العائلة.

¹ . Alain fayolle, 2008, Op cite,p 62

² . صندرة سايبى، 2014 - المقاولية واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير-جامعة قسنطينة 2، الجزائر، ص 56.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- **المقاول الانتهازي:** يمتلك مستوى تعليمي مرتفع بالمقارنة مع الأول ويمتلك خبرة متنوعة ومتعددة في الأعمال. يعرف هذا المقاول الإدارة والعمليات المتعلقة بها ويفرض أن يستمد نشاطه من الآباء وهو ليس نمطياً ويجب المخاطرة، ويمنح لنفسه مكان في النمو والتطور حتى وإن كان ذلك على حساب الاستقلالية.

رابعاً: تصنيفات Laufer

توصلت الباحثة سنة 1975 بناء على دراسة امتدت ما بين 1950-1970 والتي شملت 60 حالة لإنشاء مؤسسات إلى أن الدافع المهيمن يختلف عند المقاولين. سمح المعيار المتعلق بالهدف الأساسي بتصنيف المقاولين إلى أربع أنواع¹ كما يقدمها الجدول الموالي.

جدول رقم (9): تصنيفات المقاول عند Laufer

نوع المقاول	الخصائص
المقاول المدير أو المبدع	يملك تكوين عالي وحقق مسار مهني كبير وتحركه حاجات الإنشاء والتحقيق الانجاز، السلطة.
المقاول المالك والمتوجه نحو النمو	يهدف لتحقيق النمو لكن يواجه إشكالية إيجاد التوازن بين النمو والملكية، هذه الدوافع تقترب من التصنيف السابق مع وجود حاجة ملحوظة إلى السلطة
المقاول الراض للنمو لكنه يبحث عن الفعالية	يضع هذا المقاول اختيار الاستقلالية كأولوية أولى، ويفرض النمو الذي يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الهدف الأول، فدوافعه تركز حول حاجات السلطة.
المقاول الحرفي	يرجع الدافع الأساس لإنشاء مؤسسته هو الحاجة إلى الاستقلالية، أما الأهداف فهي البقاء والاستمرارية، فالاستقلالية عنده أهم من النجاعة الاقتصادية.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالرجوع إلى: Allain Fayolle, 2008, OP- Cit , P62

خامساً: أنماط المقاولين تبعاً لظروف الإنشاء

قام Smith خلال سنوات 1980 بدراسة حول منشئ المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية وتوصل إلى التصنيف التالي:²

المقاول الحرفي: يقوم المقاول الحرفي بإنشاء مؤسسة دون أن تكون له خبرة كبيرة في مجالات عديدة وبالأخص مجال لتسيير، فهو لديه مهارات تقنية أكثر، ويركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف.

¹ - Alain Fayolle, 2008, Op cite, P60-61

². Alain Fayolle, 2012, op, Cite, p 77

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

المقاول المنتهز للفرص: يكون سنه أكبر وذو خبرة كبيرة في مجال لتسيير (بإمكانه أن يكون إطار أو مهندس) أما نمو ونضج مشروعه فيعود لاستغلاله لفرصة تجديد (لذلك أعتبر منتهز للفرص) بالاعتماد على استثمار أمواله الشخصية ودعم متين من أطراف أخرى .

سادسا. أنماط المقاولين تبعا لظروف التجديد

قام Snow وMiles بدراسة العلاقة بين المقاولاتية والتجديد وهو ما جعله يميز بين ثلاثة أنماط من المقاولين:¹
المقاول الباحث عن التجديد، يبحث عن التجديد الدائم (المنتوج، إجراءات الإنتاج ... الخ) رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على أرض الواقع. يأتي بأفكار جديدة ولا يسعى لتجسيدها، فغالبا ما تباع للمجمعات الصناعية الكبرى التي ترغب في خلق فرع جديد. يتلاءم هذا النمط مع النشاطات ذات التكنولوجيا العالية والتي تكون فيها إمكانيات الاستثمار والتصنيع والتسويق تتجاوز القدرات الفردية.

المقاول المجدد: يميل هذا النمط نحو العملية المقاولاتية ويبحث عن التجديد بشكل نظامي وهو الذي يقوم باستغلاله وتحويله إلى مؤسسة. يمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة التكنولوجية ويخصص ميزانية عالية للبحث والتطوير بحيث تضمن تنمية عملية التجديد .

المقاول المتبع للتجديد: يتابع هذا المقاول التجديدات التي تحصل في السوق بطريقة نظامية واستباقية. تخلق هذه المتابعة نوعين من المقاولين: المقاول المجدد، يعمل على فتح المجالات لأنشطة جديدة ومنتجات مختلفة. المقاول التابع، يقوم بإدخال تحسينات وتحويرات على مستوى التجديد

سابعا: أنماط المقاولين تبعا لمنطق النشأة PIC/CAP

قام تصنيف J. Marchesney على المفاهيم التالية: استمرارية المؤسسة (Pérennité)، تتعلق باستمرار المؤسسة عبر الزمن. الاستقلالية (L'indépendance) ، الحرية في اتخاذ القرارات. والنمو (La croissance). وآخذا بالحروف الأولى للمفاهيم السابقة (اللغة الفرنسية)، صنف Marchesney المقاولين إلى:²

- **الفرد ذات المنطق الوراثي (PIC):** يبحث المقاول في ظل هذا النمط عن تكديس الثروة قبل كل شيء. يعطي هذا المقاول الأولوية لاستمرارية المؤسسة، ويطمح للحفاظ على استقلالية ذمة المالية، حيث يرفض إدخال شركاء أو مقرضين خارجيين. ينتشر هذا النمط بشكل كبير على مستوى المؤسسات العائلية التي يرغب المقاول فيها بتوسيع استثمارات عائلته ويظهر بشكل كبير في استثمارات البناء والزراعة.

1. Ibid , p 77-78

2. بوزيدي سعاد، 2007 -المقاول والتجديد الاقتصادية: حالة المؤسسة المصغرة والصغيرة -مذكرة ماجستير - جامعة تلمسان، الجزائر، ص 19.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- الفرد ذات المنطق المقاولاتي (CAP): يبحث هذا الصنف عن مشاريع ذات مردودية عالية والأنشطة ذات النمو القوي. لا يولي اهتمام كبيرا للقيمة المادية للمؤسسة ويتجه نحو المشاريع الخطرة ويبحث باستمرار عن الاستقلالية في اتخاذ القرار. يمكن لهذا المقاول البحث عن: أموال خارجية، استقلالية فروع المؤسسة مع بقائه سيد للمؤسسة، تغيير النشاط بسهولة ما عدا في بعض الحالات الاستثنائية.

المبحث الثاني: التوجه المقاولاتي والسياسات الحكومية المستخدمة في توجيه الأفراد نحو المقاولاتية

اهتم العديد من الباحثين بموضوع التوجه المقاولاتي للأفراد، باعتباره مرحلة تسبق مراحل المسار المقاولاتي وحاولوا معرفة أهم الأسباب والدوافع التي من شأنها أن تتدخل في تشكيل نية الأفراد على اختيار المقاولاتية، كمسار مهني في ظل ظروف معينة. وتؤكد الدراسات المتعلقة بالمقاولاتية أن النظام البيئي يساهم في تطوير المقاولاتية وتعتبر الدولة عبر مختلف التشريعات والقوانين التي تصدرها عنصر جوهري في توجيه الأفراد وتحفيزه نحو المقاولاتية وإنشاء مشاريع خاصة بهم.

المطلب الأول: أساسيات حول الاتجاه

تعتبر الاتجاهات من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه وبالتالي في معرفة اتجاهات الأفراد في المؤسسة حيث أن معرفة الاتجاهات تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد المستقبلي، وتعد وسيلة لتفسير السلوك الإنساني، كما أنها من المؤشرات القوية على السلوك الظاهر للفرد.

الفرع الأول: تعريف الاتجاه

يعتبر الاتجاه مفهوم متعدد المعاني، فقد اختلف العلماء والمفكرين في تعريفه، ويعود هذا الاختلاف من حيث زاوية الرؤية إليه معرفيا ونفسيا واجتماعيا.

- حسب الاتجاه النفسي، يعتبر ميل نفسي، يعبر عنه تقييم موضوع معين بدرجة أو بأخرى من التفضيل أو عدم التفضيل. ويشير التقييم إلى الاستجابات التقييمية والمعرفية والوجدانية والسلوكية سواء كانت صريحة أو ضمنية. وينظر Gibson بأنه شعور أو حالة استعداد لشيء إيجابية أو سلبية مكتسبة أو منظمة من خلال الخبرة والتجربة والذي يحدث تأثيرا محددًا في استجابة الفرد نحو الناس أو الأشياء أو المواقف.¹

- حسب الاتجاه المعرفي، يشير مفهوم المعرفة إلى تفاعل كل العمليات العقلية والمعرفية (المحتوى المعرفي) والخبرات المباشرة وغير المباشرة التي تنعكس في قدرة الفرد على حل المشكلات، ويمثل الاتجاه من وجهة النظر

1. د. حسين حريم، 2013، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ص 85.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

المعرفية تنظيمًا لمعارف ذات ارتباطات موجبة أو سالبة، وهذه المعارف والخبرات تؤثر في استثارة دوافع الفرد واستعداداته نحو موضوع معين إما سلبيًا أو إيجابيًا، وتوجيه إدراك الفرد لذاته والآخرين والبيئة المحيطة.¹

- حسب الاتجاه المجتمعي، يعبر الاتجاه عن سلوك يصدر عن الفرد أو الجماعة كاستجابة لموضوع واتجاه موقف بشأنه، والاتجاه شيء مكتسب يتعلمه الفرد من بيئته الاجتماعية ومن خبراته الشخصية وبالتالي فإن الاتجاه موقف فكري أو عقلي يدفع صاحبه بالقيام بسلوك أو تصرف معين إزاء أمر أو حادث ما.²

يتضمن نوعًا من الاستعداد النفسي والعصبي، فهو تنظيم وتشكيل للخبرات التي مر بها الفرد والتي تتمحور حول موضوع معين، تجعله تستجيب للموضوع بأسلوب قد يكون إيجابيًا أو سلبيًا وتشمل الاتجاهات على العقائد (مكون معرفي) وعلى مشاعر قوية (مكون انفعالي) اللذين يؤديان إلى أشكال سلوكية خاصة (مكون الفعل).³ وعليه، يمكن تعريف الاتجاه بأنه أسلوب منظم في التفكير والشعور ورد الفعل تجاه الناس والأفكار والمواضيع الاجتماعية، يحدد سلوك الفرد ومشاعره إزاء ما يحيط به، وقد يتخذ الاتجاه شكلًا سلبيًا (الكرهية والنفور) أو إيجابيًا (المحبة والإقبال).

الفرع الثاني: خصائص الاتجاهات

تعرف الاتجاهات على أنها تركيب عقلي أحدثته الخبرة يتميز بالثبات والاستقرار النسبي، يوجه سلوك الفرد قريبًا من أو بعيدًا عن عنصر من عناصر البيئة. ويكون بدوره سلوك الفرد، وبناءً على هذا السلوك يمكن التنبؤ بالاتجاه الذي يسلكه الفرد مستقبلًا إيجابيًا كان وسلبيًا. وتمتاز الاتجاهات بمجموعة من الخصائص والصفات يمكن أن نجملها فيما يلي:⁴

- تتعدد وتختلف الاتجاهات حسب المثيرات والدوافع المرتبطة بها.
- تختلف الاتجاهات من حيث درجة ترابطها ومقدار التكامل مع بعضها البعض.
- الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة وليست موروثية، فهي تعتبر حصيلة لخبرات الفرد السابقة.
- الاتجاهات لا تأتي من فراغ، ولكنها علاقة دائمة بين فرد، وموقف معين، من حيث ميوله ومشاعره وإدراكه.
- الاتجاهات لها صفة الاستقرار النسبي، ولكن قابلة للتغيير ومن الممكن تعديلها تحت ظروف معينة.
- الاتجاهات تقع بين طرفين متناقضين أو بين القبول المطلق أو الرفض المطلق.

1. حسين حريم، مرجع سبق ذكره، ص 85.

2. د. خيضر كاظم حمود وآخرون، 2005، السلوك التنظيمي، مكتبة الجامعة، الطبعة الأولى، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، ص 66.

3. ادم محمد سلامة، 2016، مفهوم الاتجاه في العلوم النفسية والاجتماعية، مجلد 8، العدد 4، دار المنظومة للنشر، قرطبة، الكويت، ص 14.

4. د. سامح عبد المطلب عامر، د. علاء محمد سيد قنديل، 2010، التطوير التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن، ص 105.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- تمتاز الاتجاهات بالذاتية فهي تعكس انحياز الفرد أو الجماعة إلى قيمه وعاداته وما يفضله.
- الاتجاهات قابلة للقياس ويمكن التنبؤ بها.¹

الفرع الثالث: مكونات الاتجاهات ومراحل تشكيلها

يمثل الاتجاه مفهوم ثابت (نسبيا)، يعبر عن درجة استجابة الفرد لموضوع معين استجابة ايجابية أو سلبية نتيجة لتفاعله مع مجموعة من العوامل المعرفية والوجدانية والاجتماعية والسلوكية التي تشكل في مجملها خبرات للفرد ومعتقداته وسلوكه نحو الأشياء والأشخاص المحيطين به.

أولا. مكونات الاتجاهات

تعتبر الاتجاهات عن نتاج اجتماعي، ثقافي من تنشئة اجتماعية وتفاعل اجتماعي وخبرات سابقة، فضلا عن الظروف التي مر بها كل فرد وطبيعة مجتمعه، وللاتجاهات ثلاث مكونات رئيسية هي:²

المكون العاطفي (الانفعالي)، يعود إلى مشاعر الشخص ورغباته حول قضية اجتماعي ما، أو قيمة معينة أو موضوع ما، إما في إقباله عليه أو نفوره منه، أي قد تكون الاستجابة سلبية أو إيجابية، وهذا يرجع إلى الجانب العاطفي لكل إنسان. وأحيانا قد يكون هذا الشعور غير منطقي، فالقبول أو الرفض، الحب أو الكره قد يكون دون مبرر واضح أحيانا.

المكون المعرفي، يشير إلى المعلومات والحقائق والمعارف والأحكام والمعتقدات والقيم والآراء التي ترتبط بموضوع الاتجاه، أي مقدار ما يعلمه الفرد عن موضوع الاتجاه فكلما كانت معرفته بهذا الموضوع أكثر كان اتجاهه واضحا أكثر.

المكون السلوكي، يتمثل في استجابة الفرد اتجاه موضوع الاتجاه بطريقة ما، قد تكون إيجابية أو سلبية، وهذا يعود إلى ضوابط التنشئة الاجتماعية التي مر بها هذا الفرد.

تتباين هذه المكونات الثلاثة من حيث درجة قوتها شدة شيوعتها واستقلاليتها، فقد يكون لدى الفرد معلومات وحقائق كافية عن مسألة ما (المكون المعرفي) لكنه لا يشعر برغبة أو ميل عاطفي اتجاهها (المكون الانفعالي) تؤدي به إلى اتخاذ أي عمل حيالها (المكون السلوكي). وفي الوجه المعاكس ربما يكون هناك تفران عاطفي اتجاه موضوع ما (المكون الانفعالي) على الرغم من انه لا يملك معلومات كافية عن هذا الموضوع (المكون المعرفي). وعليه، يعطي أي مكون من المكونات الثلاثة السابقة قد يطغى على باقي المكونات الأخرى في الاتجاه نحو موضوع.

1. صديق حسين، 2014، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 28، العدد 3+4، ص308.

2. صديق حسين، مرجع سبق ذكره، ص 307.

ثانيا. مراحل تشكيل الاتجاهات

يتكون الاتجاه عند الفرد ويتطور من خلال التفاعل المتبادل هذا الفرد وبيئته بكل ما فيها من خصائص ومقومات، وتكوين الاتجاه بغض النظر عن كونه سالبا أو موجبا إنما هو دليل على نشاط الفرد وتفاعله مع البيئة، ويمر تكوين

الاتجاه بثلاث مراحل هي:¹

- **المرحلة الإدراكية المعرفية:** فهذه المرحلة إدراكية تنطوي على اتصال الفرد اتصالا مباشرا ببعض عناصر البيئة الطبيعية والاجتماعية، وهذا قد يتبلور الاتجاه في نشأته حول أشياء مادية كالدار الهادئة والمقعد المريح وحول نوع خاص من الأفراد كالأخوة والأصدقاء وحول نوع محدود من الجماعات، كالأسرة وجماعة النادي والجماعة الداخلية، وحول بعض القيم الاجتماعية كالبطولة والشرف.

ففي هذه المرحلة يدرك الفرد المثيرات التي تحيط به ويتعرف عليها، ومن ثم تتكون لديه الخبرات والمعلومات التي تصبح إطارا معرفيا لهذه المثيرات والعناصر.

- **المرحلة التقييمية:** وهي مرحلة يقوم فيها الفرد بتقييم حصيلة تفاعله مع هذه المثيرات والعناصر، ويستند في عملية التقييم هذه إلى ذلك الإطار الإدراكي المعرفي بما فيه من متغيرات موضوعية مثل خصائص الأشياء ومقوماتها، ومن متغيرات ذاتية تتعلق بالجانب الاجتماعي من الإدراك مثل صورة الذات وأبعاد التطابق والتشابه والتمييز وهي جميعها تعتمد على ذاتية الفرد وأحاسيسه ومشاعره.

إذ تتميز المرحلة الثانية بنمو الميل نحو شيء ما، فأني طعام قد يرضي الجائع لكن الفرد يميل إلى بعض أنواع خاصة من الطعام وقد يميل أيضا إلى تناول طعامه في مطعم خاص.

- **المرحلة التقريرية:** وهي مرحلة التقرير وإصدار الحكم بالنسبة لعلاقة الفرد مع عنصر من عناصر البيئة، فإذا كان ذلك الحكم موجبا تكون الاتجاه الموجب لدى الفرد والعكس صحيح ذلك الميل على اختلاف أنواعه ودرجاته يستقر ويثبت على شيء ما، عندما يتطور إلى اتجاه.

الفرع الرابع: تصنيف ووظائف الاتجاهات

ترتبط الاتجاهات بالثقافة والتربية والتنشئة الاجتماعية للفرد والمجتمع، وهو الأمر الذي يجعلها متداخلة ومتشابكة، مما يصعب تصنيفها إلى أنواع مستقلة عن بعضها البعض. وبما أن الاتجاهات تمثل المكونات النفسية التي تحدد سلوك الفرد وتفاعلاته الاجتماعية، فلا بد أن تحقق وظيفة في حياة الإنسان النفسية والاجتماعية.

1. ادم محمد سلامة، 2016، مفهوم الاتجاه في العلوم النفسية والاجتماعية، مجلد 8، العدد 4، دار المنظومة للنشر، قرطبة، الكويت، ص22.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

أولاً. تصنيف الاتجاهات

يعتمد عادة التصنيف الثنائي في تصنيف الاتجاهات وعلى هذا الأساس يمكن تصنيفها وفق عدة معايير، كما يبينه الجدول رقم (10).

جدول رقم (10): تصنيف الاتجاهات

اتجاه عام، اتجاه معمما نحو موضوعات متقاربة ومتعددة، مثل اتجاه الأجنب من جنسيات متعددة وهو أكثر ثباتا واستقرارا من الاتجاه الخاص.	على أساس الموضوع
اتجاه خاص، يكون محددًا نحو موضوع نوعي وينصب على النواحي الذاتية.	
اتجاه قوي، يتضح في السلوك القوي الفعلي الذي يعبر عن العزم والتصميم، والاتجاه القوي أكثر ثباتا واستمرارا ويصعب تغييره نسبيا.	على أساس القوة
اتجاه ضعيف، يكمن وراء السلوك المتراخي المتردد، وهو سهل التغيير والتعديل.	
اتجاه جماعي، يشترك فيه عدد من الناس أو جماعة.	على أساس الأفراد
اتجاه فردي، يوجد لدى فرد ولا يوجد لدى باقي الأفراد.	
اتجاه علني، لا يجد الفرد حرجا في إظهاره والتحدث عنه أمام الناس.	على أساس الوضوح
اتجاه سري، يخفيه الفرد وينكره ويتستر على السلوك المعبر عنه.	
اتجاه موجب، ينحو بالفرد نحو موضوع الاتجاه.	على أساس الهدف ¹
اتجاه سالب، ينحو بالفرد بعيدا عن موضوع الاتجاه.	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالرجوع إلى كتب الاتجاهات

ثانياً. وظائف الاتجاهات

تلعب للاتجاهات أدوار هامة في تحديد سلوكنا، فهي تؤثر في أحكامنا وإدراكنا للآخرين وفي سرعة كفاية تعلمنا. كما تساعد في تجديد الجماعات التي ترتبط بها المهن التي نختارها في النهاية، وبل حتى الفلسفة التي نعيش بها. ويمكن جمع وظائف الاتجاهات في:²

1. عبد السلام زهران، مرجع سبق ذكره، ص 138.

2. د. صبحي سيد 1986، تصرفات سلوكية، دار النشر: مكتبة إبراهيم حليبي، القاهرة، مصر، ص 88.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- **وظيفة تحقيق الذات وإشباع الرغبات:** فالفرد عادة ما يتبنى مجموعة من الاتجاهات توجه سلوكه وتتيح له فرصة التعبير عن ذاته، كما تساعد الاتجاهات الفرد على إشباع حاجاته ورغباته المتجددة، فالأفراد يسعون إلى تحقيق حاجاتهم الاجتماعية وحاجات الانتماء والتقدير.
- **وظيفة الدفاع عن الذات:** ترتبط بالأهداف التي تخرج من ذات الفرد، وهي اتجاهات ينشئها الفرد للدفاع عن ذاته وكيانه، فالفرد يقوم أحيانا بتكوين بعض الاتجاهات لتبرير فشله أو عدم قدرته على تحقيق أهدافه.
- **وظيفة التكيف أو المنفعة:** أن تكيف الكائن البشري مع الشروط الطبيعية والاجتماعية المحيطة بهدف يسعى إليه لتحقيق التوازن النفسي والفيزيولوجي، وتقوم الاتجاهات بدور فعال في تحقيق هذه الغاية التكيفية تجاه الموضوعات والأشخاص في البيئة المحيطة، فالإتجاهات تساعد على إنشاء علاقات تكيفية سوية مع الذات ومع الأفراد والجماعات في المجتمع، ويدل على ذلك المقارنة بين الأفراد الذين ينون إتجاهاتهم حيال الموضوعات والأشخاص بدقة وبين الذين لا يعيرون ذلك اهتماما حيث تجد أن أفراد الفئة الأولى يحققون تكيفا أفضل.
- **الوظيفة التنظيمية:** تمد الإتجاهات الأفراد بالأطر المرجعية الاجتماعية والمعايير السلوكية التي تناسب المواقف المختلفة وجميعها انساق خبرة يكتسبها الفرد وتنظم سلوكه مما يقلل الوقت والجهد وهما هدفا التنظيم، فالإتجاهات والخبرات لها صفة التنظيم مما يؤدي إلى اتساق وثبات سلوك الفرد في المواقف المختلفة.¹
- **وظيفة التعبير عن الثقافة والقيم:** تهدف الإتجاهات المتبناة إلى حماية مفهوم الذات وصورة الشخص الذاتية، فمن المعروف أن الأفراد يحتفظون بإتجاهاتهم التي تتوافق وتنسجم مع قيمهم وعاداتهم المنبثقة من البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها. فالأفراد يترجمون ثقافتهم وقيمهم من خلال إتجاهاتهم، فمن الصعوبة بما كان وجود شخص يتمسك بإتجاهاته تتنافى أو تتعارض مع قيمه وعاداته، فإتجاهاتنا تجاه مواقف معينة تعبر عن قيمنا ومعتقداتنا تجاه تلك المواقف.
- **وظيفة معرفية:** تعمل الإتجاهات على توسيع نطاق التفكير والمعرفة لدى الأفراد من خلال البحث عن المعارف والمعلومات، وبالتالي تساعد في تنظيم معارفه ومدركاته للأمر حوله وتفسيرها، وترتيب معلوماته على الموضوعات والمثيرات المختلفة وبالتالي اتخاذ موقف ما سواء كان الموقف إيجابيا أو سلبيا، فلن يستطيع أي فرد تفهم العالم المحيط به إلا إذا كانت لديه معايير واضحة تساعد على فهم هذا العالم بكل مكوناته ومميزاته.
- **وظيفة التنبؤ بالسلوك:** الهدف من دراسة الإتجاهات هو تحديد طبيعة ونوعية هذه الإتجاهات المكونة لدى الأفراد ومعرفة إذا كانت إتجاهاتهم إيجابية أم سلبية نحو قضية معينة تريد مؤسسة أو هيئة ما اتخاذ قرار بشأنها

¹ صديق حسين، 2014، الإتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 28، العدد 4+3، ص311.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

وعلى ضوء ذلك تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة حتى تضمن قبول الأفراد لذلك القرار وتتجنب المعارضة.¹

المطلب الثاني: الاتجاه المقاولاتي

يعتبر الاتجاه محركا أساسيا لتنفيذ السلوك واتخاذ القرار، لبدء أي مشروع، وهو بذلك يعبر عن إرادة شخصية للفرد أو استعداد نفسي مكتسب، بإمكانه التأثير على ردود الفرد اتجاه المقاولاتية وفكرة إنشاء مشاريع خاصة. على الرغم من تباين دوافع الفرد وميوله التي تدفعه نحو الإنشاء.

الفرع الأول: مفهوم التوجه المقاولاتي والتوجه نحو إنشاء مؤسسة

يمثل التوجه المقاولاتي قوة رئيسية تجعل إنشاء المؤسسة ممكنا، فهو يتعلق بقرار بدء مشروع جديد، وتشير أدبيات المقاولاتية التي تم الاطلاع عليها، أن التوجه المقاولاتي، أن الاتجاه المقاولاتي مرهون بمدى وجود النية المسبقة لدخول مجال الأعمال. حيث أن هذه النية تدعمها قناعة الفرد بأهمية مشروعه كأفضل بديل من بين البدائل المتاحة.

أولا. مفهوم التوجه

يتحدد التوجه المقاولاتي عند Davidson لما يقتنع الفرد أن التحول إلى مقاول أفضل له.² فهي حالة ذهنية واعية تسبق الفعل وتوجه النية نحو هدف الانطلاق في إنشاء مؤسسة. كما يعتبره Percher ميل الفرد إلى اتخاذ إجراء ما، أو مجموعة من الإجراءات النابعة من التفكير الواعي الذي يوجه السلوك.³ تساهم في تشكيل التوجه المقاولاتي عند Baird مجموعة من العناصر تتعلق أساسا بالاحتياجات، القيم، العادات، ومعتقدات الفرد، ولهذا ينظر لخلق المؤسسات على أنه نتيجة مباشرة لنوايا الأفراد التي تتأثر بمتغيرات بيئية.⁴ أما NF Krueger فيرى أن التوجه المقاولاتي يرتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم الهدف أو الغاية والخطة العملية التي ينوي الفرد استخدامها من أجل تحقيق ذلك الهدف.

1. د. صبحي سيد، المرجع السابق، ص 90.

2. فيروز زروعي، 2022، دور التعليم الجامعي في تفعيل التوجه المقاولات للطلبة الجامعيين، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، المجلد 7، العدد 2، مسيلة، الجزائر، ص 96.

3. طلاس سامية، 2021، محددات التوجه المقاولات لخريجي الجامعات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، الجزائر، ص 30.

4. المرجع نفسه، ص 31.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

الجدول رقم (11): بعض المفاهيم المقدمة للتوجه المقاولاتي

الكاتب	التعريف
P.D. SON (1995)	" يتحدد أساسا بقناعة المفاوض الشخصية بأن مهمة المفاوضة هي أفضل اختيار له. ¹
BIRD (1988)	" عملية تبدأ مع، احتياجات، قيم، عادات، ومعتقدات الفرد، ولهذه الغاية ينظر لخلق المؤسسات على أنه نتيجة مباشرة لنوايا الأفراد التي تتأثر بمتغيرات بيئية". ²
OUNNES (2003)	" هو إرادة الفرد وهي جزء من العملية المعرفية ولكنها تابعة لسياقات اجتماعية، ثقافية واقتصادية". ³
G.P.NEV (1996) EU	" تمثيل معرفي لهدف محدد والوسائل الكفيلة بتحقيقه". ⁴

المصدر: من إعداد الطالبتين بالرجوع إلى أدبيات التوجه المقاولاتي

ثانيا. التوجه نحو إنشاء مؤسسة

تؤثر الاتجاهات التي يحملها الفرد عن المقاولاتية على قراره في إنشاء مشروعه الخاص. فإذا كان الشخص يحمل اتجاهات إيجابية نحو فكرة المقاولاتية فإننا يمكن أن نتوقع انه أكثر ميلا لدخول عالم المقاولاتية من بين البدائل المتعددة، أما إذا كان يحمل اتجاهات سلبية فانه من المتوقع أن يكون ميالا لعدم تبني فكرة المقاولاتية وإنشاء مؤسسة.⁵ ويمكن وصف الاتجاه المقاولاتي بأنه موقف تم اتخاذه فيما يتعلق بفعل ريادة الأعمال، حيث أنه يتوافق مع تقييم علمي ودائم نسبيا فيما يتعلق بإنشاء مؤسسة على أساس المعتقدات والقيم والدوافع. بشكل عام عندما نشير إلى الاتجاه المقاولاتي للفرد نحاول شرح استعداداته للتصرف بشكل إيجابي أو سلبي فيما يتعلق بإنشاء مؤسسة. فالتوجه المقاولاتي، يعبر عن الحالة الذهنية التي توجه اهتمام الفرد، ومن ثم خبرته وتصرفه أو سلوكه اتجاه هدف محدد أو مسار ما من أجل تحقيق غاية ما. يرتبط مفهوم التوجه بمدى اهتمام الفرد بهدف إنشاء مؤسسة أو

1. فيروز زروعي، المرجع السابق، ص96.

2. طلاس سامية، المرجع السابق، ص33.

3-Léna SALEH, "L INTENTION ENTREPRENEURIALE DES Etudiants :Cas Des Liban ",Thèse De Doctorat Es Nouveau Régime Sciences De Gestion ,Université De Nancy2,France 2011,P66.

4. طلاس سامية، المرجع السابق، ص34.

5. بن الشيخ بوبكر الصديق، 2021، "التعليم المقاولاتي كوسيط في العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنسبة المقاولاتية للطلبة"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد 01، ميله، الجزائر، ص326.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

مشروع ما، والخطة التي وضعها من أجل تحقيق الهدف، وبالتالي فإن النية المقاولاتية هي الخطوة التي تسبق التجسيد الفعلي للمشروع.¹

الفرع الثاني: المفاهيم المرتبطة بالتوجه المقاولاتي

يوجد تداخل كبير بين بعض المصطلحات في المقاولاتية، حيث كثيرا ما تستخدم كبدائل أو مرادفات وهو ما يرفضه أصحاب علم النفس.

أولا: النية المقاولاتية

ترجع كلمة النية إلى الفعل " نوى " الذي يربطه القاموس اللغوي بوجود " إرادة القيام بشيء ". ويعرف القاموس النية بأنها ما يفكر فيه الفرد ويحضره في ذهنه لتحقيق أمر أو بلوغ هدف. فهي تعكس التصميم أو العزم على فعل شيء. وتسبق النية حسب المختصين في البيكولوجيا والقانون السلوك الفعلي. وتعرف النية المقاولاتية بأنها " حالة ذهنية توجه انتباه الفرد، وخبرته، وأفعاله، وأهدافه نحو الالتزام والتنظيم وتسخير مختلف السلوكيات الأخرى نحو تفعيل سلوك المقاولة".²

ثانيا: الروح المقاولاتية

عرفت الروح المقاولاتية بأنها مبادرة الأفراد الذين يملكون إرادة تجريب الأشياء بشكل مختلف، بوجود إمكانية للتغيير، وذلك عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة، فهي تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة. ولا يجب حصر روح المقاولاتية فقط في عملية إنشاء مؤسسة، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية، وفي كل النشاطات المهنية أي أنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل.³

ثالثا: الثقافة المقاولاتية

تعرف الثقافة المقاولاتية بأنها مجموعة القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية، وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع.⁴

¹. Mounia Diamante, Saleh Koubaa, 2015 Comment Favoriser L'attitude Entre Preneur Al Des Etudiants Etude Exploratoire, Congres De L'académie De L'entrepreneurial Et De L'innovation, France, 20-22 Mai, P 4.

². ناصري محمد الشريف، 2021، "النية المقاولاتية بين نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المخطط"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، مجلد 05، عدد 01، الجلفة، الجزائر، ص 243.

³. محمد لمين علون، وسيلة السبتي، 2019، "المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح"، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال، المجلد 02، العدد 01، أدرار، الجزائر، ص 10.

⁴-حجاين فوزية، بودية محمد فوزي، 2021، الثقافة المقاولات ودورها في تعزيز النية المقاولات لدي الطالب، جامعة أبي بكر بلقاوي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 2، تلمسان، الجزائر، ص 248.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

الفرع الثالث: مكانة التوجه المقاولاتي في المسار المقاولاتي

يعتبر التوجه المقاولاتي عند Tournés عن " إرادة فردية تتخلل سيرورة معرفية التي ترتبط بسياقات اجتماعية وثقافية واقتصادية"¹. واقترح نموذجا يوضح المسار المقاولاتي بداية من النزعة المقاولاتية مروراً بالتوجه المقاولاتي ثم وقوع الحدث المقاولاتي بالإنشاء ووصولاً إلى سلوكيات العمل المقاولاتي متوقفاً عند نقطة المواصلة أو التخلي في دورة حياة المشروع المقاولاتي. ويشمل المسار المقاولاتي عند Tournés المراحل التالية:²

- **المرحلة الأولى (النزعة المقاولاتية):** أو الميل نحو المفاولة ويمكن تعريفها بأنها توليفة من الخصائص النفعية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمفاولة كمسار مهني.

- **المرحلة الثانية (التوجه المقاولاتي):** يمكن أن تتحول النزعة المقاولاتية إلى توجه مقاولاتي وهو ما يوافق المرحلة الثانية، ويفرق الباحثين بين المرحلتين بوجود فكرة أو مشروع أعمال، والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة ن وهذا يعرف من خلال سعي الفرد للبحث عن المعلومات التي يمكن أن تساعده علي تحسين وتشكيل فكرته أو مشروعه.

- **المرحلة الثالثة (قرار المفاولة):** تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي ن وتختلف هذه المرحلة عن سابقتها، باعتبار أن تشكيل فكرة المشروع اكتملت إلى حد تحديد أدق التفاصيل (الدراسة التسويقية والمالية)، إضافة إلى أن الفرد يكون قد قام بتعبئة مختلف الموارد (التسويقية والمالية).

- **المرحلة الرابعة (العمل المقاولاتي):** أي الإنشاء والتي تدل على الانطلاق الفعلي للنشاط أي بداية إنجاز السلع والخدمات.

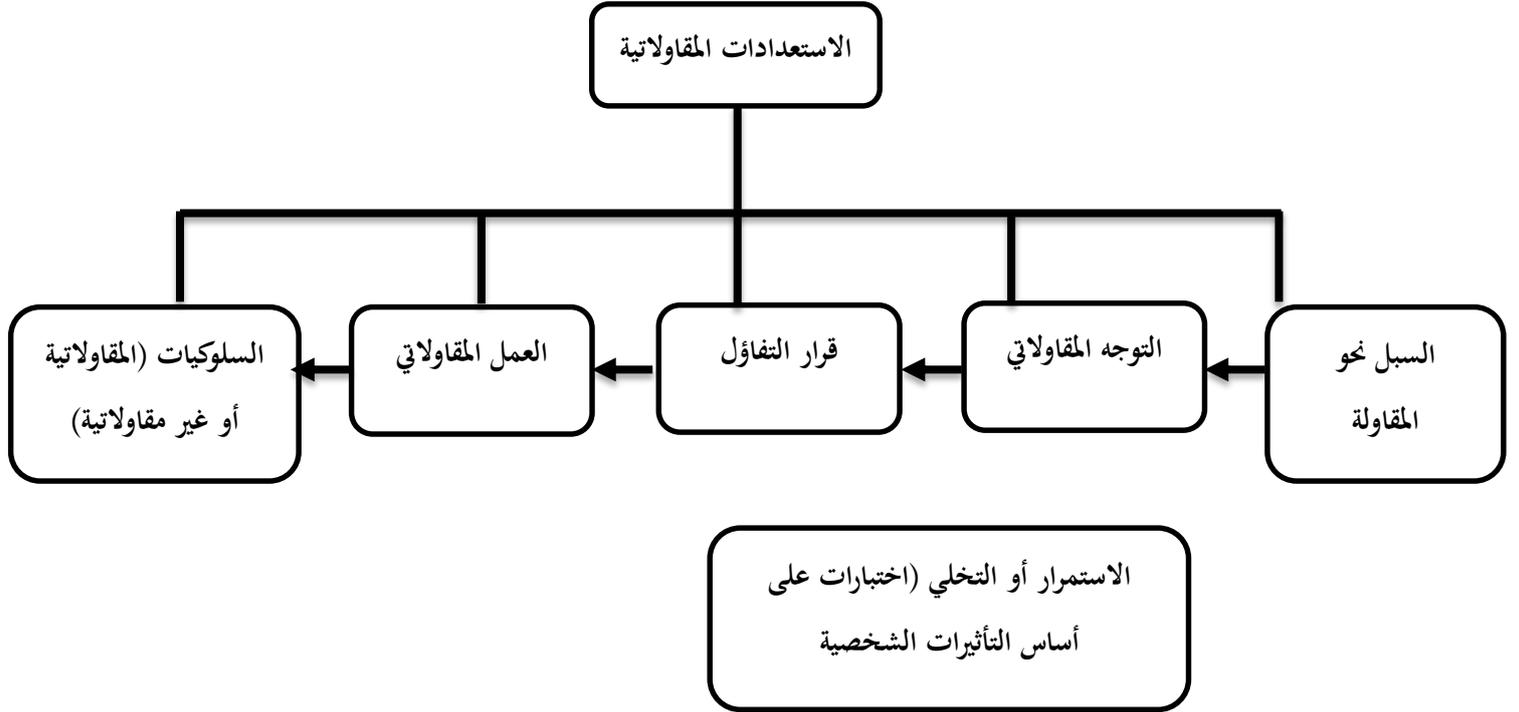
- **المرحلة الأخيرة:** والتي تعكس المكتسبات التي استجمعها المفاول من عمله المقاولاتي، وتنعكس علي شكل سلوكيات تتباين بين سلوك مقاولاتي وآخر ليس مقاولاتي.

ويجب الإشارة إلى أن التوجه المقاولاتي على الرغم من انه مرحلة قبلية للقرار والعمل المقاولاتي، إلا أنه وفي بعض الحالات لا يمكننا التمييز بين هذه المراحل في الزمن ن لأن المسارات المقاولاتية للأفراد تختلف باختلاف الأفراد، حيث يمكن أن يتولد العمل المقاولاتي كنتيجة لحدث مفاجئ حسب ما يظهره الشكل رقم (1).

¹- Fatima Zahra ACHOUR, Fatima Zohra DEHBI ,Intention Entrepreneuriale Des Lauréats Et Facteurs Contextuels Revue De l'Entrepreneuriat Et De l'Innovation,

². سلامي منيرة، 2007، **التوجه المقاولات للمرأة في الجزائر**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 31، 32.

الشكل رقم (1): المراحل المختلفة للمسار المقاولاتي



Source : Azzedine Tournés, L'intention Entrepreneuriale, Une Recherche Comparative Entre des Etudiants Suivant des formations en Entrepreneuriale (Bac +5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse de doctorat, Université De Rouen, France, 2003,P47.

المطلب الثالث: النماذج التصورية للتوجه المقاولاتي

يرى Kreuger و Carsûd أن دراسة سلوك إنشاء مؤسسة لا يمكن فصله عن النية التي تنشط وتحرك الأفراد فالنية مؤشر قوي للفعل المقاولات. ¹ وقد تبني العديد من الباحثين مقارنة التوجه المقاولاتي لفهم وتفسير سلوك الأفراد والتنبؤ به.

الفرع الأول: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapiro و Sokol

يعتبر كل من Shapiro و Sokol من الرواد المهتمين بالعناصر التي تشرح الاختيار المقاولاتي. فقد قدم الباحثين نموذج لتكوين الحدث المقاولاتي انطلاقاً من محيط المقاول، فحسب الباحثين تدفع الانتقالات والأحداث المحيطة

¹- Tournés, A. (2006). **L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas français.** *La Revue des Sciences de Gestion*, 219, 57-65.
<https://doi.org/10.3917/rsg.219.0057>

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

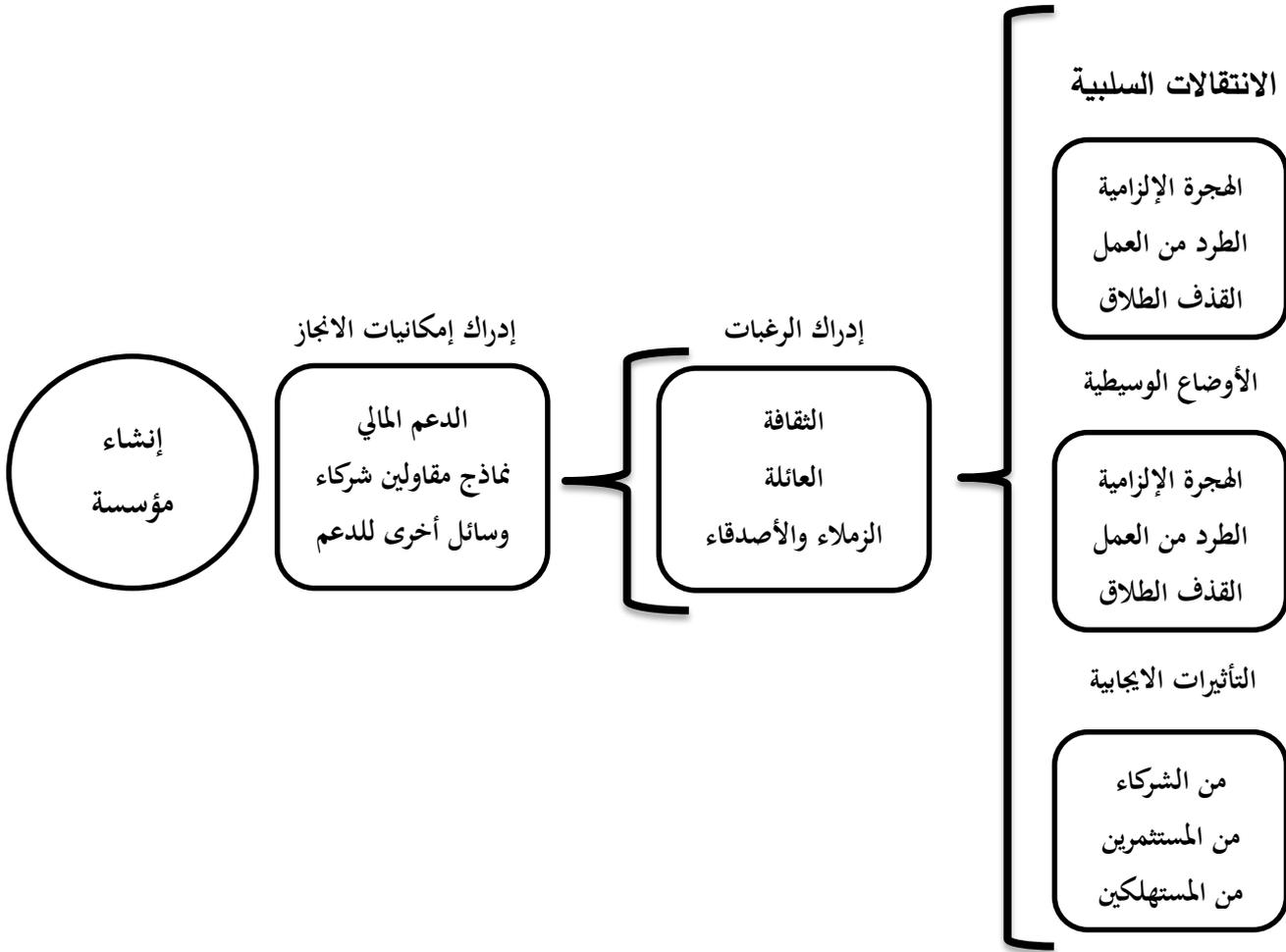
(الحياة الشخصية أو المهنية) إلى تغير مسار الحياة وتشكيل المقاول المحتمل والذي يتميز بالاندفاع نحو القرار المقاولات. تصنف الانتقالات إلى ثلاث مجموعات من العوامل:¹

- الانتقالات السلبية: تعبر عن الأحداث السلبية التي تدفع نحو الاختيار المقاولاتي (الطلاق، الهجرة،....).
 - الانتقالات الإيجابية: تعبر عن أحداث إيجابية تساهم في تشكيل الحدث (العائلة، المستثمرون، المستهلك).
 - الأوضاع الوسيطة: تعبر عن الأوضاع التي عاشها الفرد (الحرب، الطرد من المدرسة، التسريح من السجن..).
- يؤدي التفاعل بين هذه الانتقالات السابقة إلى إحداث تغيير في مسار حياة الأفراد، فهي بمثابة محرّكة الحدث المقاولاتي. وحسب النموذج، يتوسط الانتقالات السابقة متغيرين، وهما:²
- إدراك الرغبة: تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في نظام للأفراد ويتشكل هذا الأخير من خلال تأثير العائلة والأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة بالإضافة إلى الخبرات الداخلية، والتجارب السابقة كالفشل في مغامرات مقاولاتي، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.
 - إدراك إمكانية الإنجاز: تنشأ من خلال إدراك الفرد لكافة أنواع الدعم والمساندة المتوفرة لتحقيق فكرته (موارد مالية، بشرية، وتقنيات ضرورية)، في هذا المعنى توفر مباشرة متغيرة نفسية وهي الميل للعمل، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاكه لمدخراته الخاصة أو مساهمة العائلة وهذا كله يؤثر مباشرة على التوجه المقاولات للفرد.

¹. سماعيل سعدية ، 2020 ، " دور التعليم المقاولات في تحسين التوجه المقاولات للطلبة الجامعيين " ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل

شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، ص 8،9.

² Tournés, A. (2006). L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas français. *La Revue des Sciences de Gestion*, 219, 57-65.



Source : Azzedine Tournés ,L'intention Entrepreneuriale ,Une Recherche Comparative Entre des Etudiants Suivant des formations en Entrepreneuriale (Bac +5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse de doctorat, Université De Rouen,France ,2003,P47

الفرع الثاني: نموذج التصرف العقلاني لـ Ajzen وFishebein (1980)

يعتقد الباحثان أن سلوك الفرد عقلاني ويتحكم في هذا السلوك متغيرين: الأول، يعبر عن المصلحة الشخصية للفرد. الثاني، يوافق التأثير الاجتماعي. تعكس المصلحة الشخصية اتجاه الفرد نحو تقييم ايجابي أو سلبي لإنشاء الفعل. أما التأثير الاجتماعي، فيرتبط بالتصور الذي يشكله الفرد عما ينتظره منه الآخرون.



Source : François –Xavier de Vauban, (2009)

"Les grandes approches théoriques du système d'information " Lavoisier, P50

انتقد النموذج حول فرضية المراقبة المطلقة على السلوك من طرف الفرد، حيث اعتبر السلوك بكامله تحت رقابة الشخص الذي سيتخذ قرار تبني أو عدم تبني السلوك، ولكن الواقع يؤكد انه السلوك المتبني يكون في حالات كثيرة خارج مراقبة الفرد.

الفرع الثالث. نموذج السلوك المخطط لـ Ajzen (1991)

يعتبر النموذج امتداد لنموذج التصرف العقلاني، حيث توصل Ajzen الي ملاحظة هامة مفادها أن السلوكيات لم تكن برمتها تحت رقابة الشخص، لذا قرر إضافة متغيرة جديدة للنموذج النظري السابق، وهي متغيرة إدراك الرقابة على السلوك، هذه الإضافة سمحت بالتقرب أكثر من الحقيقة والسماح بالتنبؤ بأكثر دقة بالسلوكيات التي لم تبني كلياً بشكل إرادي.¹ تتضمن نظرية السلوك المخطط حسب ما يظهر الشكل رقم (..) ثلاث مستويات من التحليل، وهي:²

الاتجاهات أو المواقف المرافقة للسلوك: تعبر عن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به، وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك.

المعايير الذاتية: تنشأ من الضوابط السلوكية للمجتمع والتي تؤثر على نية فعل او عدم فعل سلوك معين. ويتدخل في تشكيل المعايير الذاتية: العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقال في محيط الفرد، محفزات نفسية مثل الحاجة لتحقيق الذات، البحث عن الاستقلالية، هي

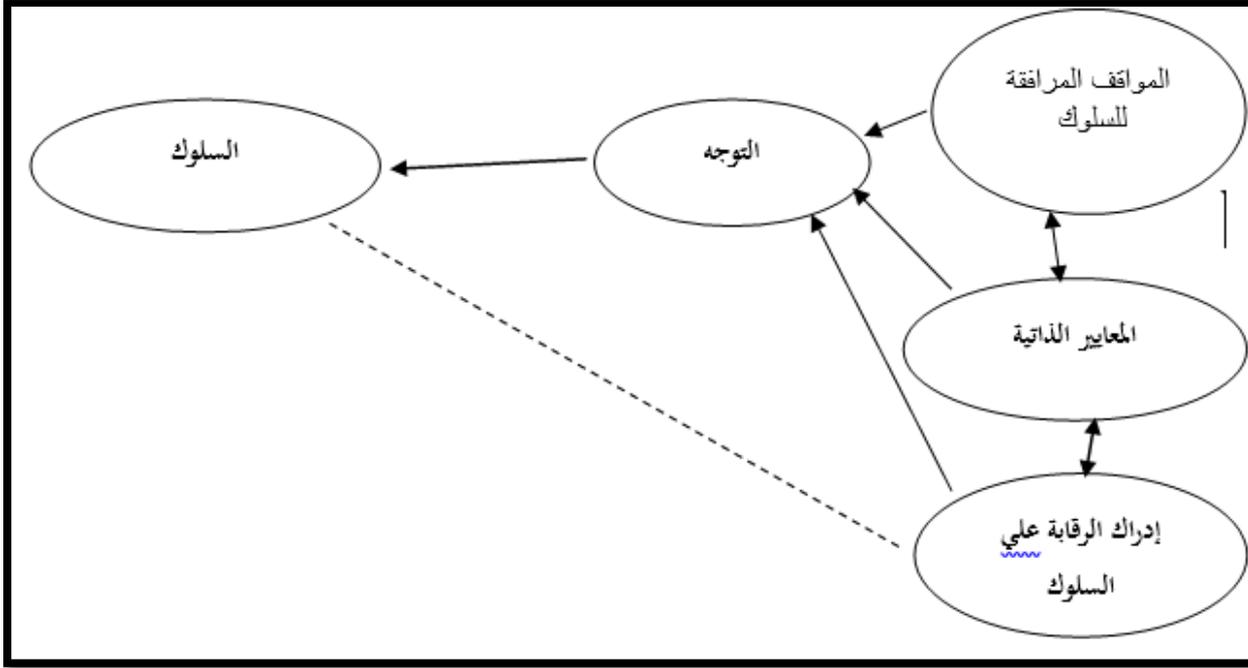
¹. سلامي منيرة، المرجع السابق، ص46.

². المرجع نفسه، ص 48.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- إدراك الرقابة على السلوك: تعكس قيود تبني سلوك معين، ويرتبط بالتقييم الذاتي لقدرات الفرد في تحقيق النتائج المرجوة. ويأخذ هذا المتغير بعين الاعتبار: درجة المعارف التي يمتلكها الفرد، مؤهلاته الخاصة، الموارد التي يمكن الحصول عليها، الفرص اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

الشكل رقم (4): نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen



المصدر: سلامي منيرة، يوسف القريشي، 2010، "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر "

مجلة الباحث، العدد 08، ص60

الفرع الرابع: النموذج الموحد لنموذج Ajzen ونموذج Shapiro و Sokol

نلاحظ من خلال هادين النموذجين وجود تطابق كبير بينهما إلا أن هناك نموذج موحد للنظريتين والذي يبين أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف الفرد تجاه فكرة إنشاء مؤسسة الذي يستند بدوره على قيمه المهنية وعلى نظريته للمقاولة، بالإضافة إلى تأثير المعيار الاجتماعي والذي يتكون من مواقف الأشخاص المهمين له في حالة اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة أما بالنسبة لإمكانية الانجاز فهي تعتمد على ثقة الفرد في قدرته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي، والشكل التالي يوضح الموائمة بين النموذجين.

الجدول رقم (12): التطابق بين متغيرات نموذج Ajzen ونموذج Sokol وShapiro

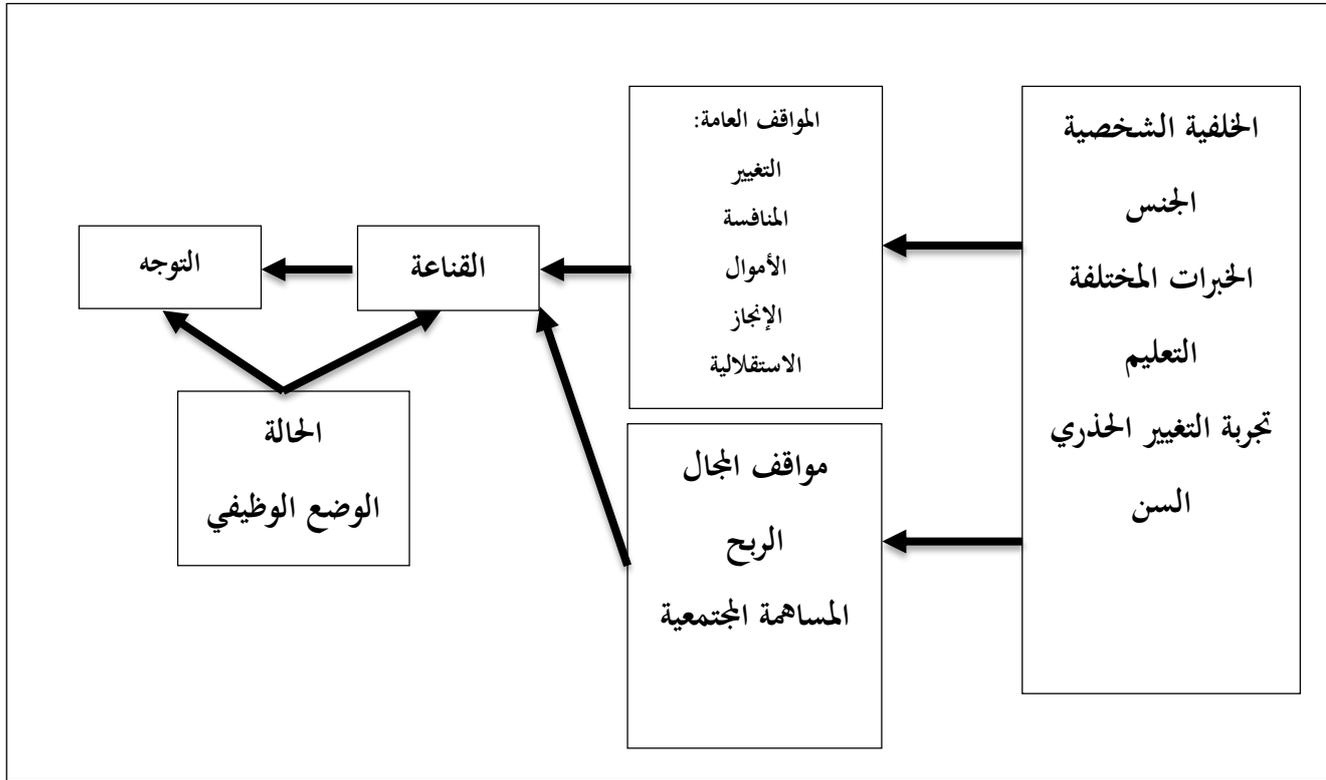
نموذج Sokol وShapiro	نموذج Ajzen
الرغبة	الاتجاهات المرافقة للسلوك
الرغبة	المعايير الذاتية
إمكانية الانجاز	إدراك الرقابة على السلوك

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الخامس: نموذج P.Davidson (1995)

- يقوم هذا النموذج على العوامل النفسية الاقتصادية التي تؤثر على توجه الأفراد نحو العمل لحسابهم الخاص. ويقوم المحدد الرئيسي الذي يحكم النية المقاولاتية حسب هذا النموذج على الاعتبارات التالية:¹
- التوجه: يفترض أن التخطيط لقرار إنشاء مؤسسة يتخذ خلال وقت ويسبق هذا القرار نية القيام بذلك. في بعض الأحيان يتكون القرار فقط قبل القرار الفعلي بوقت قصير، وفي حالات أخرى لا يؤدي التوجه إلى السلوك الفعلي أبدا.
 - القناعة: يشير النموذج أن قناعة الفرد بأن هذه المهنة هي أفضل بديل مناسب له هي المحدد الأساسي للتوجه المقاولاتي، هذا المفهوم هو مشابه لمفهوم الفعالية الذاتية المدركة.
 - الوضع الحالي: تعبر عن العوامل الظرفية للقرار المقاولاتي.
 - المواقف العامة: أشار هذا النموذج إلى أن التغيير في الواجهة الوظيفية، القدرة التنافسية، المال، الانجاز والحكم الذاتي تعتبر مواقف عامة وتؤثر على معتقدات المقاول والتي بدورها ستؤثر على رغبة الفرد.

¹-قائدي أمينة، 2017، تطور التوجه المقاولات للطلبة الجامعيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطبولي، معسكر، الجزائر، ص66-67-68.



Source: Per Davidson, Determinants Of Entrepreneurial Intentions, Paper Prepared For The Remix Work Ship. Pienza, Italy, Nov, 23-24, 1995, P 5.

المطلب الرابع: مظاهر السياسات الحكومية في احداث التوجه المقاولاتي

تساهم بيئة الاعمال في التأثير على تنمية وتطوير المقاولاتية في أي مجتمع كان، ولتوفير المناخ الملائم لذلك لا بد من معرفة العوامل المؤثرة. ومن أبرزها العوامل الاقتصادية، السياسية والقانونية والتعليمية، ومن هنا كان لا بد على الدولة من اجراء تقييم شامل لمعرفة المعوقات، واتخاذ الإجراءات اللازمة. حيث تلعب السياسات الحكومية الدور المحوري، في دعم وتحقيق التفاعل فيما بينها، من خلال القوانين والتشريعات التي تسنها -

الفرع الأول: النظام البيئي المقاولاتي

تعتبر المقاولاتية من بين العوامل المهمة لتنمية الاقتصاد من خلال الابتكار المذكور الذي جاء به Schumpeter، خلق فرص العمل وتلبية الاحتياجات الاقتصادية للمجتمع. ويشير النظام البيئي في علم الأحياء الى انه " نظامًا من التفاعلات بين مجموعات الأنواع المختلفة التي تعيش في نفس الموقع وبين هذه المجموعات والبيئة المادية " ¹.

أولاً. مفهوم النظام البيئي المقاولاتي

أدرج مفهوم النظام البيئي إلى عالم الأعمال من قبل الاقتصادي Moore في التسعينيات ². واستخدم Marshall المصطلح لوصف الظروف التي ساعدت على الجمع بين الناس وتعزيز الازدهار الاقتصادي وخلق الثروة (أهمية المناخ الصناعي الذي يساهم في تنمية المهارات ودعم المشاريع). كما استخدمه Porter للإشارة الى ان قدرة المؤسسة على المنافسة دوليًا تعتمد بشكل أساسي على مجموعة مترابطة من المزايا القائمة على الموقع التي تمتلكها صناعات معينة. ويعرف النظام البيئي المقاولاتي بأنه مجموعة من الجهات الفاعلة غير المتجانسة والمتكاملة التي تسهل تنفيذ المشاريع المبتكرة من خلال قربها الجغرافي ³ وذلك بهدف تعزيز المقاولاتية في البلدان.

ثانياً. مكونات النظام البيئي المقاولاتي

يتكون النظام البيئي المقاولاتي من أفراد ومؤسسات (يُطلق عليهم أصحاب المصلحة في هذا النظام) والذين يساعدون في تعزيز المقاولاتية ومساعدة الشخص على أن يصبح مقاول. هؤلاء أصحاب المصلحة، أي المدارس والجامعات والمستثمرين ومراكز البحوث والقطاع الخاص والعام، دورهم تشجيع ظاهرة المقاولاتية في نموذج الأعمال GEM في منطقة ما ⁴. ويشمل النظام البيئي المقاولاتي العناصر التالية:

- شروط قاعدية، مجموعة من الخصائص متجذرة في بيئة معينة وتشمل: المؤسسات، والبنية التحتية، استقرار الاقتصاد على مستوى الكلي، الصحة والتكوين.

¹. Dury, P. (1999). Étude comparative et diachronique des concepts ecosystem et écosystème. Meta, 44(3), 485–499. <https://doi.org/10.7202/002690a>. Consulter le : 12/ 05/2023.

². Ben Letaifa, S. &Rabeau, Y. (2012). Évolution des relations coopératives et rationalités des acteurs dans les écosystèmes d'innovation. Management international / International Management GestionInternacional, 16(2), 57–84. <https://doi.org/10.7202/1008708ar>

³. Bekkal Brikci.D, Khedim , 2022, Le rôle de l'incubateur dans l'accompagnement des Start-up en Algérie : cas de l'incubateur de Tlemcen, Volume VIII, n°02, 2022, page 37-le 01 septembre 2022

⁴ - بوقريط رشيدة ، سايبى صندرة، 2022، النظام البيئي المقاولي للمشاريع الناشئة ، دراسة حالة الوادي، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، الجزائر، العدد 8، ص 208

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- عوامل نمو الكفاءة، ترتبط بالآليات التالية: التكوين الجامعي والمهني، كفاءة سوق السلع. تطور السوق المالي. التكنولوجيا المتوفرة وحجم السوق.

- الابتكار والمقاولاتية، تمويل الأعمال، ترتبط بسياسات الحكومة، البنية التحتية القانونية والتجارية، فتح السوق الخارجي والمعايير الاجتماعية والثقافية.

الفرع الثاني: صور السياسات الحكومية ودورها في دعم المقاولاتية

لا يمكن تشجيع النشاط المقاولاتي في غياب بيئة اقتصادية، وسياسية متناسقة ومناخ اعمال مناسب مشجع. وتلعب السياسات الحكومية دورا فعالا من خلال الاليات وهيكل الدعم المسطرة، وبرامج المرافقة إضافة الى سن القوانين والتشريعات من اجل توفير البنية التحتية والمناخ الاقتصادي الملائم، الذي من شأنه دعم وتشجيع المقاولاتية .

أولا. مفهوم السياسات الحكومية

أعطيت عدة تعريف لمصطلح السياسة الحكومية او العمومية كمسعى لا بد منه لتنفيذ برامج الإدارة العمومية. فقد عرف كل من Spindler و Isaia السياسة الحكومية بانها " مجموعة متناسقة من الاعمال المدبرة، تنفذ عن طريق السلطة العمومية . وتهدف الى حل مشكلة ما، او معالجة مسائل معينة".¹ ويرى المجلس العلمي للتقييم في الجزائر سنة 1969 ان السياسة الحكومية تظهر من خلال تدخل السلطات العمومية عبر مجموعة من البرامج والإجراءات والقوانين المساعدة بهدف اجراء تحويلات في مجتمع.²

ثانيا. دور السياسات الحكومية في دعم المشاريع

اظهر الواقع ان الحكومات التي اهتمت بالمقاولاتية عرفت تطور وأصبحت من النماذج المرجعية في العالم التي يعتمد عليها. لقد تحولت المقاولاتية الى أداة في يد السلطات العمومية لتحقيق نمو اقتصاديها من خلال خلق مناصب الشغل، وزيادة الإنتاجية والتنافسية، ومكافحة الفقر. ويمكن تلخيص دور الدولة في دعم وتشجيع البيئة المقاولاتية في:³

- ضمان معايير اقتصادية كلية وشاملة، مستقرة تدعم البيئة المقاولاتية.

1. علي دبي، 2011، استراتيجيات دعم انشاء المؤسسات في ميزان مسعى تقييم السياسات العمومية، الأيام العلمية الدولية الثانية حول المقاولاتية اليات دعم ومساعدة انشاء المؤسسات في الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 08-07-06 ماي

2. MorySiomy, 2007, **Développement des compétences des leaders en promotion de la culture Entrepreneuriale et de l'entreprerneurship**, Thèse de doctorat, Université Laval, Québec, P 113.

3. L'OCDE, 2004, **Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondialisée** la2ème conférence de L'OCDE des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME)-Istanbul Turquie, 3-5 juin, P13.

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

- ضمان تقليص وبساطة النصوص التشريعية والإجراءات الإدارية التي ترهق المؤسسات المتوسطة والصغيرة.
- خلق مجتمع مقاولاتي منظم، يخضع للقوانين والتشريعات.
- ضمان إنجاز برامج لدعم المشاريع الناشئة، ومتابعة فعاليتها في إعطاء نتائج ملموسة.
- بناء قاعدة عملية وتحليلية من القرارات المتاحة امام أصحاب القرار لمواجهة مختلف الحالات الممكنة.

ثالثا. صور ومظاهر السياسات الحكومية في دعم المقاولاتية

شهدت السياسة التنموية في الجزائر عدة تحولات في مختلف المستويات، وامام هذا الوضع كان على الحكومة وضع اليات جديدة، تهدف الى تشجيع المبادرات الحرة ودعم المشاريع المصغرة نظرا لما اثبتته التجربة العالمية لأهمية الدور الذي تؤديه هذه المؤسسات في مجال التشغيل والتنمية الاقتصادية بشكل عام. ومن اجل ترقية وتطوير مجال المقاولاتية، استحدثت الجزائر اليات كما يبينه الجدول رقم (13) ظهرت خاصة في:

- **القوانين**، يعرف القانون بانه " مجموعة من القواعد القانونية اللازمة، التي تنظم سلوكيات الافراد وعلاقاتهم ببعض في المجتمع الذي يعيشون فيه". كما يعرف بانه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الدولة او احد فروعها مع الأشخاص الطبيعيين او الأشخاص المعنويين. وتنظم العلاقات بين الدولة و احد فروعها او فيما بين الفروع"¹. ينظم القانون جميع اوجه النشاط الانساني ولهذا نجد: القانون الدستوري، الإداري، التجاري المالي، المدني، قانون العقوبات... الخ.

- **الاليات والهيئات**، تمثل هيئات تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي، تستهدف الشباب العاطلين عن العمل، او الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، والذين يرغبون في انشاء مشاريعهم الصغيرة الخاصة، وفقا لشروط يحددها القانون.² ومن أبرز هذه الهيئات نجد: هيكل الدعم المالي، دور المقاولاتية، المسرعات، حاضنات الاعمال، فضاءات العمل المشترك، المشاتل وغيرها من الهيئات الداعمة.

- **المبادرات وبرامج المرافقة**، عبارة عن خطط وبرامج وضعت لتقديم المعلومات والمعرفة المتعلقة بإنشاء المشاريع لمساندة اصحاب المشاريع.

1. مولود ديدان، 2010، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس ، الجزائر ص 7.
2. عمر فرحاتي ، 2017، إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى وطني، جامعة الوادي، الجزائر، أيام 6-7 ديسمبر

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

الجدول رقم (13): بعض مظاهر سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر

التشريعات والقوانين		
الهدف	التاريخ	القوانين والمراسيم
شروط انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	12/ 2001/12	القانون رقم 01-18 الخاص بإنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ¹
إمكانية استفادة المؤسسات المصغرة من جزء من الصفقات العمومية في حدود 25% على الأكثر من الطلب العام من اجل ترقية الإنتاج الوطني. ²	16/ 2015/09	المرسوم رقم 15-247 المتضمن قانون الصفقات العمومية.
وضع تعريف وتصنيف جديد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واوكل مهمة تطويرها الى وكالات متخصصة. ³	10/ 2017/01	القانون التوجيهي رقم 17-02 الخاص بتشجيع المؤسسات الابتكارية المتمم للقانون 01-18.
يسمح للعامل الراغب في انشاء مؤسسة بالاستفادة من عطلة غير مدفوعة الاجر. ⁴	20/07/ 2020	القانون رقم 22-16 المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل
سمح للموظف بإنشاء مشروعه الخاص لكن وفق شروط حددها القانون. ⁵	18/ 2022/12	القانون رقم 22-22 المتمم للأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
تنظيم الأنشطة الاقتصادية الجديدة التيليس لها إطار قانوني الى يومنا هذا، وتشجيع روح المبادرة وولوج الشباب الى سوق العمل عن طريق التوظيف الذاتي. ⁶	18/ 2022/12	القانون رقم 22-23 يتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي.
أبرز الاليات والهياكل		
جهاز دعم لإنشاء وتوسيع المشاريع للشباب البطال وللذين فقدوا وظائفهم دوره المرافقة، المساعدة ومنح القروض. ⁷	06/07/ 1994	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

1. القانون رقم 01-18، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77 الصادر في 12 ديسمبر 2001، ص 5
2. المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، العدد 50 الصادر 16 سبتمبر 2015، ص 24
3. القانون رقم 17-02، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02 الصادر في 10 جانفي 2017، ص 4
4. القانون رقم 22-16، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 الصادر في 20 جويلية 2020، ص 10
5. القانون رقم 22-22، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85 الصادر في 19 ديسمبر 2022، ص 4
6. القانون رقم 22-23، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85 الصادر في 19 ديسمبر 2022، ص 4
7. المرسوم التنفيذي رقم 94-18، لجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر 06 جويلية 1994، ص 5

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	09/08 1996	تستقطب الشباب البطال لإنشاء مشاريعهم في إطار سياسة التشغيل ومكافحة البطالة. ¹
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	08/04 2001	ترقية الاستثمار، تسهيل الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع، منح امتيازات وتسيير صندوق دعم الاستثمارات. ²
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ³ ANGEM	01/22 2004	تقدم النصح والمرافقة، منح قروض ومنح سلف بدون فوائد.
الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ANDPME	05/03 2005	تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وترقية الابتكار التكنولوجي. ⁴
الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (اونساج سابقا) ANADE	2020/11 /22	احداث نشاطات لصالح الشباب، اعداد البطاقة الوطنية للنشاطات، عصرنه ورقمنة اليات إدارة وتسيير الوكالة وتشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية. ⁵
اهم برامج المرافقة والمبادرات⁶		
برنامج التعديل الهيكلي مع صندوق النقد الدولي	1994	دعم وتمويل الاقتصاديات، بالتركيز على المؤسسات الحديثة لاستمرارها وتطورها.
برنامج إقامة منطقة التجارة الحرة مع الاتحاد الاوروي.	2017	تشجيع التجارة وانشاء المشاريع الجديدة بلا حدود جغرافية
التعليم المقاولاتي	2012	غرس روح المقاولاتية لدى الطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لتحفيزهم على انشا مشاريعهم الخاصة.
برنامج الأسبوع العالمي للمقاولاتية	2013	تشجيع التوجه المقاولاتي وتطويره
برنامج النمو الاقتصادي: مخطط تنمية دول الجنوب	2017	تنمية وتطوير وفتح الافاق امام دول الجنوب

1. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادر 08 سبتمبر 1996، ص 12
2. الامر التشريعي رقم 01-03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 الصادر في 04 اوت 2001، ص 04
3. المرسوم التنفيذي رقم 04-14، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادر، العدد 6، 22 جانفي 2004، ص 08
4. المرسوم التنفيذي 05-165، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادر 04 ماي 2005، ص 28
5. المرسوم التنفيذي 20-329 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 70، الصادر 22 نوفمبر 2020، ص 8
- 6- Widad Guechtouli , Manelle Guechtouli 2014 , **L'entrepreneuriat en Algérie : quels enjeux pour quelles réalité, workingpaper, IPAG Business School 184 ,boulevard Saint ,Germain 75006 ,paris, France p150**

الفصل الأول: التوجه المقاولاتي

مبادرة الاكاديمية الجزائرية للمقاولاتية	2010	التوعية عن طريق توجيه الشباب، حاملي المشاريع من الأوساط الاكاديمية، وجميع شرائح المجتمع
مبادرة تعاونية الجزائريين مع امريكا تحت اسم-المؤسسة المبتكرة الجزائرية -	2009	تطوير مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، في الولايات المتحدة الأمريكية، لأصحاب المشاريع الناشئة
منتدى رؤساء المؤسسات	2017	يهدف الى دراسة الأوضاع الاقتصادية في العالم
مشاتل المؤسسات كمرافقة للمشاريع	2003	تسيير وبيع المحلات، تقديم الخدمات المتعلقة بالتوظيف الإداري والتجاري وتقديم الارشادات ¹ .

من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الجرائد الرسمية

أبرز الجدول رقم (13) بعض مظاهر الدعم التي وضعتها الدولة الجزائرية. ومن اجل تحقيق هدف دراستنا فقد سلطنا الضوء خاصة على القوانين التي اهتمت مؤخرا بفعلة الموظف والتي فتحت له المجال للانتقال من المسار الوظيفي إلى المسار المقاولاتي وإنشاء مشروعه الخاص، والتي كانت لا تسمح له التشريعات بذلك من قبل. ومن اجل تنظيم عملية تحول الموظف إلى مقاول وتحفيزه على استغلال قدراته وتجاربه المهنية، جاء القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 والذي سيتم التطرق إليه بالتفصيل خلال الفصل الثاني التطبيقي.

¹. المرسوم التنفيذي رقم 03-78، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 الصادر في 25 فيفري 2003، ص14

خلاصة الفصل الأول:

تعتبر اليوم المقاولاتية ضرورة حتمية يجب على الدول انتهاجها، والاعتماد عليها للنهوض باقتصادياتها والجزائر كغيرها، اعتمدت عليها لتحقيق النمو والتطور، وذلك من خلال تشجيع التوجه المقاولاتي. تختلف حالات انشاء مؤسسة، ويتوقف تجسيد هذه الحالات المقاولاتية، وتحقيق النتائج الإيجابية المرجوة بوجود مقال حقيقي، تتوفر فيه مجموعة من السمات اختلف الباحثين في تحديدها، ويملك كفاءات معرفية ودراية فنية وسلوكية يحتاجها في السياق المقاولاتي والتي تختلف عن السياقات المهنية الاخرى. لا يمكن ان نقول عن الفرد بانه مقال، بالرغم من اكتسابه للخصائص السابقة الذكر، الا اذا كان لديه توجه مقاولاتي، فهو يعتبر مرحلة قبلية تسبق العمل المقاولاتي، وبالتالي نحن في مرحلة ما قبل الانشاء الفعلي، وقد اختلف المختصين، في وضع نموذج تصوري للأبعاد التي يقوم عليها الاتجاه المقاولاتي. ورغبة منها في توسيع الثقافة المقاولاتية، عملت الجزائر على تحسين البيئة المقاولاتية ومكوناتها، لتشجيع توجه الافراد نحو التشغيل الذاتي، وذلك من خلال وضع استراتيجيات عامة تتضمن استحداث سياسات حكومية لدعم وتحفيز، انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في تطورها واستمراريتها، وتظهر صور سياسات دعم المشاريع في، جملة من القوانين، الاليات ومبادرات وبرامج مرافقة والتي من شأنها تحقيق التنمية المستدامة. كما عملت على دعم ومرافقة مختلف طبقات المجتمع لإنشاء مشاريع. ومؤخرا، وسعت اهتماماتها نحو الموظف، حيث اخصته بقانون يسمح له بالانتقال من المسار الوظيفي الى المسار المقاولاتي.

الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع
الإشارة الى القانون رقم 22-22

المبحث الأول: تقديم القانون 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتتم للأمر رقم

03_06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

المطلب الأول: الإطار العام للقانون رقم 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022

المطلب الثاني: الامتيازات والتحفيزات

المبحث الثاني: الجانب المنهجي للدراسة

المطلب الأول: منهجية الدراسة

المطلب الثاني: أدوات واختبار أداة الدراسة

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاتجاه المقاولاتي

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم القانون 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتتم للأمر رقم 06_03 المتضمن

القانون الأساسي للوظيفة العمومية

بموجب الأمر 03-06 والمؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كان الموظف ممنوع من ممارسة أي نشاط تجاري وهذا بموجب المادة 43 من نفس القانون. ونظرا للتطور الحاصل على مستوى العالم والتسابق نحو تنمية روح المقاولاتية وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وجد المشرع نفسه في حاجة للقيام بتعديل للأمر المذكور أعلاه، وذلك بإدراج نصوص قانونية تسمح للموظف بممارسة نشاط تجاري وفقا لشروط معينة، فتم صدور القانون 22-22 والمؤرخ في 18 ديسمبر 2022 والذي قام بإضافة 8 مواد جديدة ضمن الأمر 03-06 تضمنت المواد من 206 مكرر إلى 206 مكرر 7. هذه المواد، سمحت للموظف بإنشاء مؤسسة وفقا لشروط معينة، ولرفع أي لبس في فهم نص القانون أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 93-23 والمؤرخ في 5 مارس 2023 وذلك لتوضيح كيفية تطبيق القانون 22-22 على ارض الواقع وضبط جميع الحقوق والواجبات للموظفين وادر اتمم العمومية.

المطلب الأول: الإطار العام للقانون رقم 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022

يستفيد الموظف من عطل خاصة مختلفة، منها ما تعلق بالجانب الصحي أو الجانب العائلي أو الجانب المهني أو الشخصي. ومن بين هذه العطل ما تناولته المادة 54 و55 و56، وبعض الحالات الأخرى التي جاء بها القانون رقم 90-11 والتي عددت لنا حالات استثنائية يستفيد منها الموظف من التوقف عن العمل لمدة محددة ولأسباب مختلفة منها ما هو مأجور وغير مأجور.

كما أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتتم للأمر رقم 03-06 الذي أضاف بموجبه عطلة إلى جانب العطل الخاصة الأخرى تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة وهذا بغرض خلق مشروع اقتصادي كإضافة لسوق العمل بهدف توفير مناصب شغل من جهتين، من جهة الموظف كصاحب المشروع ومن جهة الهيئة المستخدمة التي تستخلف المناصب الشاغرة.

الفرع الأول: نطاق العطلة الممنوحة لإنشاء مؤسسة

في غياب تعريف قانوني لهذه العطلة، فقد عرفها بعض الباحثين بأنها المدة التي يستفيد منها الموظف من التوقف عن العمل، بدون اجر بهدف إنشاء مؤسسة، وهذا بعد موافقة الهيئة المستخدمة.¹ ترتبط العطلة بأشخاص، لتحقيق غاية وخلال مدة محددة.

1. رحوي فؤاد، 2022، "حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 22-16"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 02، الجزائر، ص 41.

أولاً. من حيث الأشخاص

أخصت المادة رقم 4 من المرسوم التنفيذي 93-23 والمؤرخ في 5 مارس 2023 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة، هذه العطلة لفئة الموظفين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري دون غيرهم من الفئات الأخرى، لكن استثنى من الاستفادة من هذه العطلة الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة في الأمن الوطني، والحماية المدنية، وإدارة السجون، وإدارة الجمارك وإدارة الغابات، وامن الاتصالات السلوكية واللاسلكية، والأعوان الدبلوماسيين والقنصلين.

ثانياً: من حيث الغرض

نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة، وهو ما جاء في العبارة " عطلة لإنشاء مؤسسة" غير انه لم يوضح المقصود أو الغرض منها، أي لم يحدد طبيعة هذه المؤسسة مشروع تجاري أو اقتصادي أو مؤسسة ناشئة، تاركا الغموض بين أساتذة القانون، ومن خلال استحداثه بالمؤسسات الناشئة، يمكن القول إن المقصود بالمؤسسة هو كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها، حتى ولو كانت مؤسسة ناشئة.

ثالثاً: من حيث المدة

نص القانون من خلال المواد المضافة أن مدة العطلة الممنوحة بغرض إنشاء مؤسسة سنة واحدة على الأكثر، غير أن المشرع الجزائري أجاز تمديد هذه العطلة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وهذا بعد تقديم كافة التبريرات من طرف الموظف. كما تجدر الإشارة إلى أن هذه العطلة تمنح للموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية.

الفرع الثاني: الشروط والإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة

صدر في العدد 15 من الجريدة الرسمية مرسوم تنفيذي رقم 23_93 الموقع في 5 مارس 2023 والمتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة التي وجب التقيد بها.

أولاً. شروط الاستفادة من العطلة

حددت المادة رقم (2) من المرسوم التنفيذي 93-23 الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة، والمتمثلة فيما يلي:

- السن، أن يقل سنه عن 55 سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب.
- الاقدمية، أن يثبت أقدمية خمس (5) سنوات بصفة موظف.
- الالتزام، التعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة.

- تمنح العطلة للموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية لمدة سنة واحدة ويمكن تمديدتها بصفة استثنائية لمدة ستة أشهر على الأكثر.

__ يستثنى من الاستفادة من هذه العطلة الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة في الأمن الوطني والحماية المدنية، وإدارة السجون وإدارة الجمارك وإدارة الغابات وامن الاتصالات السلكية واللاسلكية الوطنية، والأعوان الدبلوماسيين والقنصليين .

ثانيا. الإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة

نصت المواد من 5 الى 11 من المرسوم التنفيذي 93 23 انه من اجل الاستفادة من هذه العطلة يجب على الموظف إتباع مجموعة من الخطوات والإجراءات والمتمثلة في ما يلي:

-تقديم طلب للمستخدم قبل ثلاثة أشهر على الأقل من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة مقابل وصل استلام،

مع تحديد طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها وتاريخ بداية العطلة، ويكون مرفقا بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة.

- رد الإدارة المستخدمة على طلب الموظف للاستفادة من العطلة في اجل لا يتعدى شهرا واحدا، ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وتبلغه إما بالموافقة على استفادته من العطلة، وإما بتأجيل الموافقة على طلبه لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر (3)، وإما بالرفض المعلل، بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

- في حالة رفض طلب الموظفين الاستفادة من العطلة، يمكن له تقديم في اجل (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغه قرار الرفض، تظلما لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البث فيه في اجل (15) يوما ابتداء من تاريخ إيداع التظلم.

ثالثا. تمديد العطلة لاستكمال المشروع

في حالة ما إذا لم يتمكن الموظف من انجاز مشروعه خلال فترة العطلة، يمكنه أن يطلب حسب المادة 8 خلال شهر واحد على الأقل قبل تاريخ نهاية عطلته، إما تمديد عطلته بصفة استثنائية من اجل مواصلة انجاز مشروعه في حدود ستة أشهر (6)، أو عادة إدماجه في رتبته الأصلية.

- في حالة ما إذا أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه، في اجل شهر واحد على الأقل قبل نهاية العطلة، تنتهي علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته .

المطلب الثاني: الامتيازات والتحفيزات

يعتبر التحفيز العنصر الأساسي المحرك للدافعية. ومن اجل تحفيز وتوجيه الموظفين نحو عالم المقاولاتية أصدرت الدولة القانون 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022. ومست التحفيزات التي جاء بها القانون علاقة الموظف بالمستخدم من جهة، وهياكل الدعم من جهة أخرى.

الفرع الأول: الامتيازات والتحفيزات المتعلقة بعقد وعلاقة العمل

منحت المادة 206 مكرر من القانون 22_22 للموظف الحق في إنشاء مؤسسته الخاصة، بعدما كان ممنوع عليه ممارسة أي نشاط تجاري، وهو ما أتاح فرصة للموظفين الذين لديهم رغبة في العمل الخاص في اختبار أنفسهم في عالم المقاولاتية وعالم الأعمال الخاصة. ويمكن تلخيص الامتيازات الواردة في القانون والمتعلقة بإنشاء مؤسسة في النقاط التالية:

- المادة رقم 206 مكرر 06، حق الاحتفاظ بمنصبه في حالة عدم تجسيده لمشروعه في إنشاء مؤسسة في حدود المدة المشار إليها سابقا.
- المادة رقم 206 مكرر 03: يحتفظ الموظف بحقوقه المكتسبة عند تاريخ وضعه في العطلة لاسيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة، وفي الرتبة وكذا التقاعد.
- المادة 206 مكرر 05: وفي حالة ما أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في اجل شهر واحد على الأقل قبل نهاية العطلة، تنتهي علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته.
- المادة رقم 11 مكرر 206 استمرار الموظف في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي خلال عطلته وهذا وفقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. بمعنى، للموظف الاستفادة من العطلة الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء في حدود سنة مدنية واحدة، وفي حالة التمديد الاستثنائي للعطلة ن يمكنه الاستفادة من هذه الأداءات العينية في حدود هذه الفترة، شريطة دفع اشتراكات تعويضية شهرية تحسب على أساس نسبة 13% من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

الفرع الثاني: الامتيازات والتحفيزات المتعلقة بهياكل الدعم

جاء في المادة 206 مكرر 04 من الأمر 03-06 انه يمكن للموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة، الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط.

المبحث الثاني: الجانب المنهجي للدراسة

يرتبط الجانب المنهجي لدراستنا بالقانون 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2023، الذي يتم الأمر 03_06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. حيث حدد القانون فئة الموظفين والتي

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

اختزناها كمجتمع للدراسة، كما بين الامتيازات التي يستفيد منها الموظف في حالة طلب عطلة لإنشاء مؤسسة. ومن اجل بناء نموذج الدراسة والاستبيان، قمنا بربط الشروط الذي وضعها القانون للاستفادة من العطلة والامتيازات التي منحها مع النموذج التصوري للاتجاه المقاولاتي المختار. يتناول هذا المبحث منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية وذلك من خلال مناقشة المنهج المتبع، العينة المختارة للدراسة، كيفية بناء أداة الدراسة أي استمارة الأسئلة والبرهان على صدقها وتناسقها وثباتها.

المطلب الأول: منهجية الدراسة

يعتبر المنهج الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته، أو في تتبعه لظاهرة معينة من اجل تحديد أبعادها بشكل كامل، حتى يتمكن من التعرف عليها وتمييزها ومعرفة أسبابها ومؤثراتها والعوامل المؤثرة فيها للوصول إلى نتائج محددة. وفي دراستنا الميدانية هذه والتي تتمحور حول دراسة مدى تأثير القانون رقم 22_22 على توجه الموظفين نحو إنشاء مؤسسة ، استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره انسب منهج يمكننا من تحقيق أهداف هذا الموضوع الذي يعتمد على استجواب أفراد المجتمع المدروس ، وذلك بالاعتماد على أداة جمع البيانات الضرورية والمناسبة لطبيعة هذا الموضوع .وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ، ودرجة وجودها ، وتحليل النتائج المتحصل عليها ومن بعد تفسيرها ، باستخدام أساليب القياس والتفسير لاستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة ثم الوصول إلى تعميمات بشأن هذه الظاهرة .

الفرع الأول: عينة الدراسة

في إطار منهجية الدراسة يتم تحديد العينة المراد دراستها، والتي تمثل ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. شمل مجتمع الدراسة موظفين في مختلف المديريات والمؤسسات العمومية الواقعة في ولاية قلمة، حيث استهدفنا عينة تتكون من (80) موظف، باختلاف جنسهم ومستواهم الدراسي ومناصبهم المالية، وهذا ما سنوضحه لاحقا في التحليل. شملت عينة الدراسة موظفي: مديرية الرقابة المالية، مديرية التجارة، مديرية التجهيزات العمومية، مركز الضرائب ، موظفي جامعة قلمة. وقد قمنا بتوزيع الاستبيان على هذه العينة العشوائية، وضمانا لمصدقية الاستبيان والحفاظ على قابلية القياس والتحليل ، والفهم السليم لأسئلته قمنا بمقابلة كل أفراد المجتمع المدروس شخصا ، وهو ما ساهم في الحصول على (80) استبيان موزع ، أي بنسبة (100%) من إجمالي العينة المدروسة، والجدول رقم () يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول رقم (14) توزيع عينة الدراسة على مختلف الإدارات المدروسة في ولاية قالمة

عدد الموظفين	الإدارة
20	مديرية الرقابة المالية
20	مديرية التجارة
15	مديرية التجهيزات العمومية
10	مركز الضرائب
15	موظفي جامعة قالمة
80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تعتبر الأفضل لتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بدراستنا، حيث قسمناها حسب التسلسل التالي:

أولاً. الأساليب الإحصائية الخاصة بدرجة التناسق والثبات

لقياس درجة التناسق والتجانس الداخلي لكل عبارات أداة الدراسة، قمنا بحساب معامل الارتباط. كما قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة ثبات وصدق أداة الدراسة .

ثانياً. الأساليب الإحصائية المتعلقة بدراسة وتحليل نتائج الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على حزمة SPSS لوصف عينة الدراسة، بناء الجداول وحساب المقاييس الإحصائية المتعلقة بمقاييس النزعة المركزية لفهم مدى تمركز عينة الدراسة حول موضوع الدراسة ومقاييس التشتت لاستخراج قيمة التشتت.

ثالثاً. الأساليب الإحصائية الخاصة بالفرضيات

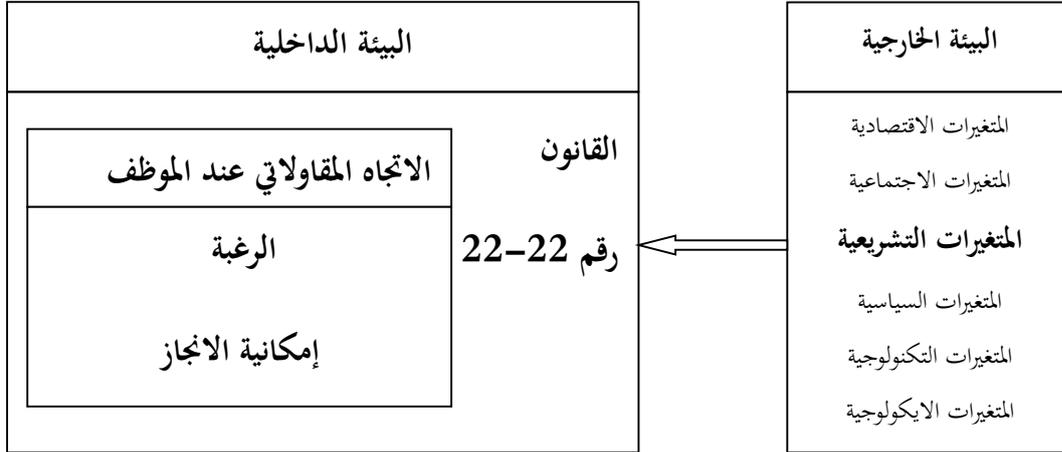
وذلك بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لمعرفة مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون وحساب معنوية الدراسة ، حيث يتم اختبار الفرضيات عند مستوى المعنوية 5%.

الفرع الثالث: نموذج الدراسة

يعبر نموذج الدراسة عن تصور لمتغيرات تشمل مجموعة من المفاهيم والعلاقات التي تحدد مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون رقم 22_22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 . ولأن الدراسة ارتبطت بمفهوم

مجرد، فقد اعتمدنا في تصوريه على نموذج تكوين الحدث المقاولاتي كما أن المفهوم يتعلق بالقانون وبالتالي البيئة التي يعمل بها الموظف.

شكل رقم (06): النموذج المقترح لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على الجانب النظري

المطلب الثاني: أدوات واختبار أداة الدراسة

تستخدم أدوات الدراسة في البحث العلمي في الحصول على البيانات والمعلومات التي تساهم في شرح تفاصيل الدراسة محل البحث، وإخراج نتائج دقيقة وأكثر مصداقية وإقناعاً، لذلك يجب اختيار الأداة المناسبة على حسب البحث واحتياجاته

الفرع الأول: أدوات الدراسة

تتطلب عملية إنجاز البحوث والدراسات، توفر مجموعة من الأدوات المختلفة التي تستخدم لجمع المعلومات، التي تمكن الباحث من الوصول إلى البيانات اللازمة، حيث تساعد على معرفة وتحليل واقع الدراسة التطبيقية، ولأن أدوات جمع البيانات متنوعة ومتعددة، فإن طبيعة الموضوع الخاضع للدراسة وخصائصه تفرض انتقاء الأدوات المساعدة على جمع البيانات، والأساليب الإحصائية لتحليل تلك البيانات.

أولاً. المقابلة

تعبر عن لقاء بين الباحث ومجموعة من المبحوثين، حيث يدور حوار فيما بينهما من خلال طرح الباحث لأسئلة وإجابة المستجوبين عنها وتسجيل كل الإجابات بدقة. أجرينا مقابلة مع أفراد العينة في أماكن عملهم وحوارناهم أثناء توزيع الاستبيان، حيث أكدنا لهم ضمان سرية الإجابات وان يمنحونا ثقتهم والتعبير بحرية عن آرائهم حول الموضوع.

ثانيا. الاستبيان

يتضمن سلسلة من الأسئلة المستخدمة من طرف الباحث لجمع المعلومات من المستجوبين حول موضوع معين وذلك بغرض الوصول ومعرفة النتائج. صمم الاستبيان انطلاقا من مجموعة الأسئلة، وشمل على 27 عبارة وزعت حسب الفرضيات وأهداف الدراسة إلى محورين أساسيين: محور الرغبة ومحور إمكانية الانجاز.

الجدول رقم (15): توزيع الفقرات على محاور الاستبيان

الرقم	متغيرات الاستبيان	الفقرات المعبر عنها	مجموع الفقرات	النسبة المئوية من مجموع الفقرات
أولا	الرغبة	11 - 1	11	40,74%
ثانيا	إمكانية الانجاز	27 - 12	16	59,25%
إجمالي الفقرات		27 - 1	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثالثا . مقياس ليكرت الخماسي

يعتبر مقياس ليكرت من أفضل المقاييس التي تستخدم في الدراسات الميدانية لقياس درجة موافقة المستجوبين على بيان معين. اعتمدنا في دراستنا على مقياس ليكرت الترتيبي الخماسي، حيث يتم اقتراح خمس درجات ممكنة للعبارة الموضوعية تنطلق من 1 - 5 ، كما تأخذ الفئة الوصف التالي: منخفضة جدا، منخفضة متوسطة، عالية، عالية جدا. وقد تم حساب طول الفئة في دراستنا وفق القانون الموالي:

$$E = X_{max} - x_{min}(5-1 = 4)$$

جدول رقم (16): ملخص لحدود فئات مقياس ليكرت ومقابلات الاستجابة

الفئات	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	الفئة الخامسة
	1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21
درجة التقييم	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: اختبار أداة الدراسة

تستخدم في أية دراسة مجموعة من أدوات القياس. وترتبط مصداقية القياس بالصدق والاتساق ومدى ثبات الدراسة.

أولا. الصدق

يقصد بصدق أداة الدراسة قدرة أسئلة الاستبيان على قياس المتغيرات التي صممت من اجل قياسها وذلك من خلال وضوح الاستبيان وفقراته ومفرداته ودرجة فهمه لمن سيشملهم الاستبيان ، وكذلك أن يكون صالح للتحليل الإحصائي. وفي هذا الإطار حرصنا على تحقيق الصدق لمحتوى استمارة الاستبيان، حيث قمنا بعرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين في الإحصاء والمقاولاتية والقانون. كما قمنا بمقابلة أفراد مجتمع الدراسة أثناء توزيع الاستبيان وعملنا على توضيح الأسئلة والعبارات دون تحريف أو توجيه للمبحوث نحو إجابة معينة دون أخرى.

ثانيا. الاتساق

يقصد بالاتساق مدى توافق وتجانس مكونات الاستبيان مع مستوى إجابات أسئلة الاستبيان، وقد تم حساب معامل الارتباط والدلالة الإحصائية لكل عبارات الاستبيان عن طريق برنامج Spss، الذي خصص لتحليل البيانات التي يحتوي عليها الاستبيان إحصائيا. وقد تمت دراسة معاملات الاتساق الداخلي على متغيرين وهما: الرغبة وإمكانية الانجاز.

- معاملات الاتساق الداخلي لمتغير الرغبة

الجدول رقم (17): ملخص لمعاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات الرغبة

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	تجدون بان إنشاء مشروع وسيلة لتحقيق الرضا الذاتي الذي لم توفره لكم الوظيفة الحالية التي تشغلونها.	0,825	0,000
02	جعلك القانون متفائل لإنشاء مشروعك.	0,824	0,000
03	تراودكم فكرة إنشاء مشروع خاص منذ الصغر.	0,714	0,000
04	تجدون أن القانون الجديد يتيح لكم المجال لإنشاء مشروعكم الخاص وتحسينه .	0,767	0,000
05	ولدت لديكم التجارب الناجحة في العائلة الرغبة في	0,547	0,000

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

		إنشاء مشاريع	
0,000	0,713	ولد لديكم القانون الرغبة في ترك الوظيفة.	06
0,000	0,650	تعتبرون التغيرات التي جاء بها القانون حاملة لفرص يجب اقتناصها	07
0,000	0,681	ولدت الضغوطات الممارسة عليكم الرغبة في ترك الوظيفة للتوجه للمقاولاتية .	08
0,000	0,652	ساعدكم القانون في تحقيق الاستقلالية من اجل إثبات الذات التي كنتم تسعون إلى تحقيقها منذ مدة .	09
0,000	0,823	حفزكم القانون بضمان عدم فقدان الوظيفة على إنشاء مشروعكم الخاص .	10
0,000	0,487	تولدت لديكم الرغبة في إنشاء مشروع بشرط السن القانوني الذي جاء في القانون .	11

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

يظهر الجدول رقم (17) وجود ارتباط بين جميع عبارات متغير الرغبة، حيث أن معظم المعاملات دالة عند مستوى (0,00) مما يعني أن العبارات صحيحة ومرتبطة في ما بينها .

- معاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات إمكانية الانجاز

الجدول رقم(18):ملخص لمعاملات الاتساق الداخلي لمتغير إمكانية الانجاز

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	تريدون التحول إلى العمل المقاولاتي بعد التشجيع الذي تحصلتم عليه من أفراد العائلة .	0,65 8	0,000
02	تجدون أن السمات الطباعية التي تمتلكونها تسمح لكم بانجاز المشروع	0,75 1	0,000
03	اتحدي نفسي باستمرار	0,64 4	0,000
04	تملكون قدرة التحول من المسار الوظيفي إلى المقاولاتي مما يضمن نجاح المشروع .	0,80 3	0,000
05	تستطيعون اتخاذ القرارات في الحالات الغامضة التي تتميز بالمخاطرة.	0,47 3	0,000
06	تتمتعون بقدرة التعامل مع المواقف المختلفة .	0,46 1	0,000
07	تجدون أن المعارف المكتسبة خلال مسارك المهني تؤهلکم لإنشاء مشروعكم الخاص .	0,66 4	0,000
08	ولد لكم القانون الإرادة لتجسيد فكرة المشروع التي تريدون تطبيقها.	0,77 1	0,000
09	تملكون المعارف التقنية الخاصة بدراسة السوق الخاص	0,75	0,000

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

	3	بمشروعكم.	
0,000	0,77	تمتلكون معارف خاصة بتسيير مشروعكم .	10
	4		
0,000	0,80	تمتلكون المهارة الكافية لتنفيذ مشروع إنشاء مؤسسة .	11
	9		
0,000	0,62	يستوجب استغلال الفرصة التي جاء بها القانون لإنشاء مشروع .	12
	4		
0,000	0,76	تجدون أن القانون يسمح لكم باستغلال قدراتكم غير المستغلة .	13
	1		
0,000	0,30	تجدون أن العطلة الممنوحة في إطار القانون لإنشاء المشروع كافية	14
	1		
0,000	0,64	أصبح تمويل المشروع سهلا في ظل إمكانية اللجوء إلى أجهزة الدعم العمومية حسب ما جاء في القانون .	15
	3		
0,000	424	تجدون أن السن القانوني المنصوص عليه في القانون يشجع على إنشاء مشروع .	16
	0,		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر الجدول رقم (18) وجود ارتباط بين عبارات متغير إمكانية الانجاز، حيث أن معظم المعاملات دالة عند مستوى (0,00) مما يعني أن العبارات صحيحة ومرتبطة فيما بينها .

ثالثا. ثبات الدراسة

يعرف الثبات على انه استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة. وللتأكد من ثبات أداة الدراسة فقد تم حساب معامل الثبات الفا كرونباخ، والذي يمثل رقم ومقياس واحد يقيس درجة ثبات وصدق أسئلة الاستبيان، أي قدرة الأداة المستخدمة في البحث على قياس المقصود من قياسه. حيث تم حساب معامل الفا كرونباخ للمتغيرين: الرغبة وإمكانية الانجاز ثم للاستبيان ككل.

جدول رقم (19): معاملات الثبات الفاكرونباخ لمتغيرات الرغبة وإمكانية الانجاز

الرقم	متغيرات الدراسة	معامل الثبات الفاكرونباخ
01	الرغبة	0,894
02	إمكانية الانجاز	0,904
	معامل الثبات الكلي للتوجه المقاولاتي	0,946
	المعامل الكلي للأداة ككل	0,946

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (19) انه تم حساب معامل الفاكرونباخ لكافة محاور الدراسة المجتمعة، والذي بلغ (0,946) وهو ما يبرهن ثبات وموثوقية أداة الدراسة وصلاحياتها للتطبيق الميداني. حيث بلغ (0,894) بالنسبة لمتغير الرغبة، و(0,904) بالنسبة لمتغير إمكانية الانجاز، وهذا ما يدل على صدق الاستبيان.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

بالاعتماد على ما سبق سنقوم بعرض نتائج الدراسة المتوصل إليها وذلك من خلال مطلبين، حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة وفي المطلب الثاني عرض وتحليل نتائج متغيرات التوجه المقاولاتي .

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة

يقصد بخصائص مجتمع الدراسة البيانات العامة المتعلقة بأفراد عينة المستجوبين، وذلك لمعرفة توزيع مفردات الدراسة ووصفها حسب المتغيرات الشخصية ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد الدراسة، وقد اشتملت هذه الخصائص على: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوضعية المهنية، والخبرة المهنية. والجدول رقم (20).

جدول رقم (20): ملخص لتوزيع عينة الدراسة حسب الخصائص

الصفة	الرقم	البيانات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	1	ذكر	40	50%
	2	أنثى	40	50%
		المجموع	80	100%

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

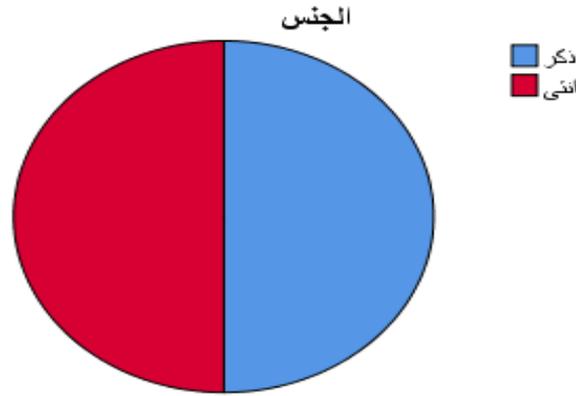
0%	00	اقل من 25	01	الفئة العمرية
82,5%	66	من 25 - 45	02	
17,5%	14	من 46 - 55	03	
100%	80	المجموع		
07,5%	06	المستوى الثانوي	01	المستوى التعليمي
26,3%	21	تقني سامي	02	
22,5%	18	ليسانس	03	
27,5%	22	ماستر	04	
07,5%	6	ماجستير	05	
08,8%	7	دكتوراه	06	
100%	80	المجموع		
27,5%	22	منصب عالي	01	الوضعية المهنية
41,3%	33	من الصنف 7 إلى 10	02	
31,3%	25	من الصنف 11 فما فوق	03	
100%	80	المجموع		
0%	00	اقل من 5 سنوات	01	الخبرة المهنية
100%	80	أكثر من 5 سنوات	02	
100%	80	المجموع		

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

الفرع الأول: الجنس

تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من الموظفين باختلاف جنسهم من ذكور وإناث، التي اختيرت بطريقة عشوائية والجدول رقم (20) يبين توزيع أفراد هذه العينة حسب متغير الجنس. وأظهرت نتائج الجدول أن الإناث والذكور لديهم نفس النسبة ونفس العدد حيث شكل الإناث ما نسبته (50%) من إجمالي العينة المدروسة وبلغ عددهم 40 أنثى، مناصفة مع الذكور الذين يمثلون نفس النسبة والعدد من إجمالي العينة المدروسة.

الشكل رقم (07): توزيع الجنس بالنسب المئوية في دائرة

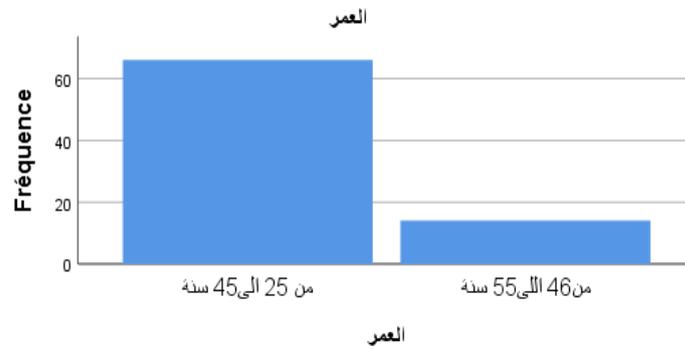


المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

الفرع الثاني: الفئة العمرية

نلاحظ من الجدول رقم (19) أن الفئة العمرية الأكثر تكرارا هي الفئة الثانية (من 25 إلى 45 سنة) ب 66 تكرار ونسبة مئوية بلغت (82,5%)، تليها الفئة الثالثة (من 46 إلى 55 سنة) ب 14 تكرار ونسبة مئوية تقدر ب (17,5%)، في حين أن الفئة الأولى (اقل من 25 سنة) قدر تكرارها ب 0. وما يمكن استنتاجه من ذلك أن أفراد الدراسة تركز أعمارهم على الفئة الثانية .

الشكل رقم (08): توزيع الفئة العمرية حسب التكرارات في أعمدة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss

الفرع الثالث: المستوى التعليمي

شملت العينة المدروسة من الموظفين عدة مستويات تعليمية. وأوضح النتائج المتعلقة بالمستوى التعليمي حسب الجدول رقم (20) أن أكبر عدد للتكرارات هو لمستوى موظفين الماستر التي تقدر نسبتهم ب (27,5%) بتكرار يقدر ب 22 ، تليها مباشرة الموظفين المتحصلين على مستوى التقني سامي بنسبة (26,3%) وبتكرار يقدر ب 21، في حين أن الموظفين الحاصلين على مستوى الليسانس بلغت نسبتهم المئوية (22,5%) وتكرار قدر ب

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

18، يليها الموظفين المتحصلين على مستوى الدكتوراه بنسبة (8,8%) وتكرار بلغ 7، وفي المرتبة الأخيرة جاء الموظفين ذو المستوى الثانوي والماجستير الذين لهم نفس التكرار والذي قدر ب6 ونسبة مئوية بلغت (7,5%).

الشكل رقم (09): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

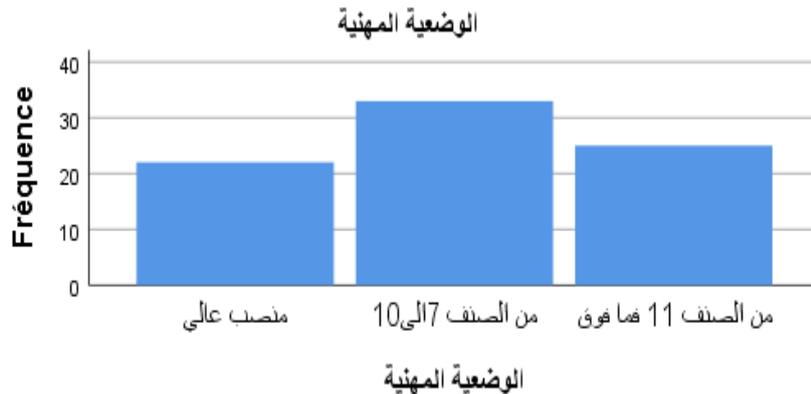


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss

الفرع الرابع: الوضعية المهنية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن الموظفين الذين ينتمون إلى الصنف من 7 إلى 10 يمثلون أكبر تكرار بنسبة مئوية قدرت ب (41,3%)، يليها الموظفين الذين ينتمون إلى الصنف من 11 فما فوق بتكرار قدر ب 25 ونسبة مئوية بلغت (31,3%)، أما بالنسبة للموظفين الذين لديهم منصب عالي فقد تكررهم ب 22 بنسبة مئوية بلغت (27,5%).

الشكل رقم (10): توزيع العينة حسب متغيرة الوضعية المهنية

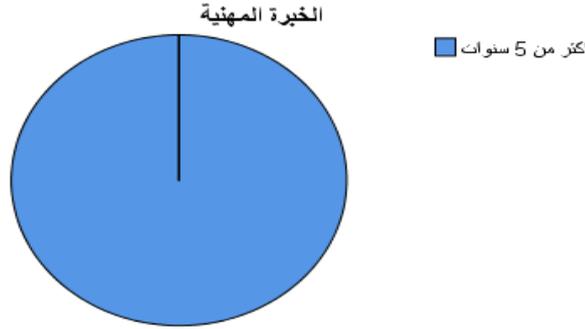


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرع الخامس: الخبرة المهنية

نلاحظ من خلال الجدول رقم(20) والشكل رقم() أن الموظفين المستجوبين كانت لديهم خبرة مهنية أكثر من 5 سنوات، حيث قدر تكرارهم ب(80) وبنسبة مئوية (100%)، في حين أن الموظفين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات كان تكرارهم 0.

الشكل رقم (11): توزيع العينة حسب متغيرة الخبرة



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاتجاه المقاولاتي

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل نتائج متغيري الرغبة وإمكانية الانجاز، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد على حدى.

الفرع الأول: عرض وتحليل نتائج متغير الرغبة

تعتبر الرغبة من عناصر الاتجاه المقاولاتي ، والتي شملت (11) عبارة ، و سنقوم في هذا الفرع بعرض وتفسير

مختلف عبارات متغير الرغبة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (21): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرغبة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ب	التقييم
01	تجدون بان إنشاء مشروع وسيلة لتحقيق الرضا الذاتي الذي لم توفره لكم الوظيفة الحالية التي تشغلونها .	2,28	1,021	10	منخفضة
02	جعلك القانون متفائل لإنشاء مشروعك	2,71	1,045	4	متوسطة

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

منخفضة	8	1,113	2,50	تراودكم فكرة إنشاء مشروع خاص منذ الصغر.	03
متوسطة	7	1,056	2,65	تجدون أن القانون الجديد يتيح لكم المجال لإنشاء مشروعكم الخاص وتجسيده .	04
متوسطة	2	0,942	2,81	ولدت لديكم التجارب الناجحة في العائلة الرغبة في إنشاء مشاريع.	05
متوسطة	1	1,292	3,00	ولد لديكم القانون الرغبة في ترك الوظيفة .	06
منخفضة	9	0,990	2,42	تعتبرون التغييرات التي جاء بها القانون حاملة لفرص يجب اقتناصها.	07
متوسطة	3	1,272	2,77	ولدت الضغوطات الممارسة عليكم الرغبة في ترك الوظيفة للتوجه للمقاولاتية .	08
متوسطة	6	1,018	2,66	ساعدكم القانون في تحقيق الاستقلالية من اجل إثبات الذات التي كنتم تسعون إلى تحقيقها منذ مدة .	09
منخفضة	11	0,920	2,01	حفركم القانون بضمان عدم فقدان الوظيفة على إنشاء مشروعكم الخاص .	10
متوسطة	5	0,908	2,68	تولدت لديكم الرغبة في إنشاء مشروع بشرط السن القانوني الذي جاء في القانون .	11
0,738		2,59		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

يبين الجدول رقم (21) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الرغبة، وبالرجوع إلى درجات التقييم حسب مقياس ليكرت الخماسي، سيتم دراستها وتحليلها وفق المنهجية التالية: درجة المنخفضة، احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم 10 بمتوسط حسابي (2,01) وانحراف معياري (0,920)، بينما جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم 1 بمتوسط حسابي (2,28) وانحراف معياري (1,021)، أما المرتبة الثالثة فكانت للعبارة رقم 7

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

بمتوسط حسابي (2,42) وانحراف معياري (0,990)، وفي المرتبة الأخيرة احتلت العبارة 3 بمتوسط حسابي (2,50) وانحراف معياري (1,113). درجة المتوسطة، احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم 4 بمتوسط حسابي (2,65) وانحراف معياري (1,056)، بينما جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم 9 بمتوسط حسابي (2,66) وانحراف معياري (1,018)، أما المرتبة الثالثة فكانت للعبارة رقم 11 بمتوسط حسابي (2,68) وانحراف معياري (0,908)، في حين احتلت الرابعة العبارة رقم 2 بمتوسط حسابي (2,71) وانحراف معياري (1,045)، تليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم 8 بمتوسط حسابي (2,77) وانحراف معياري (1,272)، أما المرتبة السادسة فكانت للعبارة رقم 5 بمتوسط حسابي (2,81) وانحراف معياري (0,942)، وأخيرا احتلت العبارة رقم 7 المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,00) وانحراف معياري (1,292).

الفرع الثاني: عرض وتحليل الفقرات المتعلقة بإمكانية الانجاز

مثل البعد المتعلق بإمكانية الانجاز بمجموعة من العبارات، والجدول رقم (22) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه العبارات.

جدول رقم (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات إمكانية الانجاز

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ب	التقييم
01	تريدون التحول إلى العمل المقاولاتي بعد التشجيع الذي تحصلتم عليه من أفراد العائلة .	3,07	1,064	2	متوسطة
02	تجدون أن السمات الطباعية التي تمتلكونها تسمح لكم بانجاز المشروع .	2,51	1,067	11	منخفضة
03	التحدي نفسي باستمرار	2,36	0,889	13	منخفضة
04	تملكون قدرة التحول من المسار الوظيفي إلى المقاولاتي مما يضمن نجاح المشروع .	2,71	1,008	7	متوسطة

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

متوسطة	5	1,103	2,81	تستطيعون اتخاذ القرارات في الحالات الغامضة التي تتميز بالمخاطرة.	05
منخفضة	15	0,779	2,27	تتمتعون بقدرة التعامل مع المواقف المختلفة.	06
منخفضة	14	0,994	2,35	تجدون أن المعارف المكتسبة خلال مسارك المهني تؤهلكم لإنشاء مشروعكم الخاص .	07
متوسطة	8	0,975	2,68	ولد لكم القانون الإرادة لتجسيد فكرة المشروع التي تريدون تطبيقها.	08
متوسطة	4	1,076	2,82	تمتلكون المعارف التقنية الخاصة بدراسة السوق الخاص بمشروعكم.	09
منخفضة	10	1,027	2,58	تمتلكون معارف خاصة بتسيير مشروعكم .	10
متوسطة	6	1,144	2,73	تمتلكون المهارة الكافية لتنفيذ مشروع إنشاء مؤسسة .	11
منخفضة	12	0,938	2,42	يستوجب استغلال الفرصة التي جاء بها القانون لإنشاء مشروع .	12
منخفضة	16	0,910	2,26	تجدون أن القانون يسمح لكم باستغلال قدراتكم غير المستغلة .	13
عالية	1	1,132	3,58	تجدون أن العطلة الممنوحة في إطار القانون لإنشاء المشروع كافية لانجازه .	14
متوسطة	9	1,168	2,66	أصبح تمويل المشروع سهلا في ظل إمكانية اللجوء إلى أجهزة الدعم العمومية حسب ما جاء في القانون .	15
متوسطة	3	1,138	2,91	تجدون أن السن القانوني المنصوص	16

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

			عليه في القانون يشجع على إنشاء مشروع .
0,660	2,67	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Spss

يبين الجدول رقم (22) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها إمكانية الانجاز، وبالرجوع إلى درجات التقييم حسب مقياس ليكرت الخماسي، سيتم دراستها وتحليلها وفق المنهجية التالية: **درجة المنخفضة**، احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم 13 بمتوسط حسابي (2,26) وانحراف معياري (0,910)، بينما جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم 6 بمتوسط حسابي (2,27) وانحراف معياري (0,779)، أما المرتبة الثالثة فكانت للعبارة رقم 7 بمتوسط حسابي (2,35) وانحراف معياري (0,994)، في حين احتلت المرتبة الرابعة العبارة رقم 3 بمتوسط حسابي (2,36) وانحراف معياري (0,889). تليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم 12 بمتوسط حسابي (2,42) وانحراف معياري (0,938)، بعدها في المرتبة السادسة جاءت العبارة رقم 2 بمتوسط حسابي (2,51) وانحراف معياري (1,067)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم 10 بمتوسط حسابي (2,58) وانحراف معياري (1,027)، **درجة المتوسطة**، احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم 15 بمتوسط حسابي (2,66) وانحراف معياري (1,168)، بينما جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم 8 بمتوسط حسابي (2,68) وانحراف معياري بلغ (1,076) أما المرتبة الثالثة فكانت للعبارة رقم 4 بمتوسط حسابي (2,71) وانحراف معياري (1,008)، في حين احتلت المرتبة الرابعة العبارة رقم 11 بمتوسط حسابي (2,73) وانحراف معياري (1,144)، تليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم 5 بمتوسط حسابي (2,81) وانحراف معياري (1,103)، أما المرتبة السادسة فكانت للعبارة رقم 9 بمتوسط حسابي (2,82) وانحراف معياري (1,076)، حين احتلت المرتبة السابعة العبارة رقم 16 بمتوسط حسابي (2,91) وانحراف معياري (1,138)، وأخيرا احتلت العبارة رقم 1 المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,07) وانحراف معياري (1,064). **درجة عالية**، احتلت العبارة رقم 14 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,58) وانحراف معياري (1,132).

وكخلاصة، سنقوم في الجدول رقم (23) الموالي بعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التوجه المقاولاتي للموظف وكذا ترتيبهم وتقييمهم.

الجدول رقم (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة وإمكانية الانجاز

الرتبة	التقييم	الانحراف	المتوسط	التوجه المقاولاتي
--------	---------	----------	---------	-------------------

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

		المعياري	الحسابي	
2	منخفضة	0,738	2,59	الرغبة
1	متوسطة	0,660	2,67	إمكانية الانجاز
الانحراف المعياري العام		المتوسط الحسابي العام		الاتجاه المقاولاتي
0,678		2,63		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

من اجل المصادقة على عملنا، و معرفة مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون، واستخلاص النتائج، عند مستوى معنوية $a=0,05$ ، لا بد من الإجابة على الفرضيات التي تم طرحها في البحث .

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

من خلال دراستنا الميدانية، قمنا بوضع الفرضية الرئيسية لإثبات موضوع الدراسة، ومعرفة ما إذا كان هناك توجه مقاولاتي للموظف في ظل القانون 22-22 . وهذه الفرضية تم اختبارها عند مستوى المعنوية $a=0,05$ ، من خلال، حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية . وذلك لمعرفة مدى توجه الموظف نحو إنشاء مشروعه الخاص .

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد توجه مقاولاتي عند الموظف في ظل القانون

H_0 : لا يوجد توجه مقاولاتي عند الموظف

H_1 : يوجد توجه مقاولاتي عند الموظف

الجدول رقم (24): اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري العام	المتوسط الحسابي العام
----------------	-------------------------	-----------------------

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

0,62	0,678	2,63	التوجه المقاولاتي
------	-------	------	-------------------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (24)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ (2,63) وهو اقل من درجة الحياد والتي تساوي (3)، مما يعني ان درجة القبول منخفضة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H_0 والقائمة على عدم وجود توجه مقاولاتي عند الموظف في ظل القانون.

أولا: الفرضية الفرعية الأولى

H_0 : لا توجد رغبة عند الموظف

H_1 : توجد رغبة عند الموظف

الجدول رقم (25) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لمتغير الرغبة	المتوسط الحسابي لمتغير الرغبة	التوجه المقاولاتي
0,66	0,738	2,59	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

نلاحظ من خلال ما أظهرته النتائج الإحصائية لإجابات مفردات العينة، حسب الجدول رقم (25) أن قيمة المتوسط الحسابي بلغ (2,59) وهو اقل من درجة الحياد والتي تساوي (3)، مما يعني ان درجة القبول منخفضة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H_0 والقائمة على عدم وجود رغبة عند الموظف في ظل القانون.

ثانيا. الفرضية الفرعية الثانية

H_0 : لا توجد إمكانية إنجاز عند الموظف

H_1 : يوجد إمكانية إنجاز عند الموظف

الجدول رقم(26):اختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري إمكانية الانجاز	المتوسط الحسابي لمتغير إمكانية	التوجه المقاولاتي
0,58	0,660	2,67	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال ما أظهرته النتائج الإحصائية لايجابات مفردات العينة، حسب الجدول رقم (26) أن قيمة المتوسط الحسابي بلغ (2,67) وهو اقل من درجة الحياد والتي تساوي (3)، مما يعني أن درجة القبول منخفضة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H_0 والقائمة على عدم وجود إمكانية انجاز عند الموظف في ظل القانون. وكخلاصة، قمنا بتلخيص النتائج المحصل عليها من اختبار الفرضيتين الأولى والثانية في الجدول رقم (27).

جدول رقم (27):ملخص نتائج الفرضيات الفرعية

النتيجة	مستوى الدلالة المتحصل عليه	الدلالة المسموح بها	نص الفرضية	الفرضية
مقبولة	0,66	0,05	H_0 : لا توجد رغبة عند الموظف	الفرضية
مرفوضة	0,66	0,05	H_1 : توجد رغبة عند الموظف	الأولى
مقبولة	0,58	0,05	H_0 : لا توجد إمكانية انجاز عند الموظف	الفرضية الثانية
مرفوضة	0,58	0,05	H_1 : توجد عن إمكانية انجاز الموظف	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري مع الإشارة الى القانون رقم 22-22

من خلال دراستنا الميدانية، قمنا بوضع الفرضية الرئيسية الثانية، لإثبات وجود اختلاف في التوجه المقاولاتي للموظف حسب الجنس، في ظل القانون 22-22. وهذه الفرضية تم اختبارها عند مستوى المعنوية $\alpha=0,05$ ، من خلال، حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد اختلاف في التوجه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون حسب

الجنس

H_0 : لا يوجد اختلاف في التوجه المقاولاتي عند الموظف حسب الجنس

H_1 : يوجد اختلاف في التوجه المقاولاتي عند الموظف حسب الجنس

الجدول رقم(28): اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

الجنس	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	مستوى المعنوية
ذكر	2,49	0,664	
أنثى	2,77	0,670	
التوجه المقاولاتي	2,63	0,678	0,77

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (28)، نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ (2,63) وهو اقل من درجة الحياد والتي تساوي(3)، مما يعني أن درجة القبول منخفضة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H_0 والقائمة على انه لا يوجد اختلاف في التوجه مقاولاتي عند الموظف في ظل القانون.

أولا. الفرضية الفرعية الأولى

H_0 : لا يوجد اختلاف في الرغبة عند الموظف حسب الجنس

H_1 : يوجد اختلاف في الرغبة عند الموظف حسب الجنس

الجدول رقم(29): اختبار الفرضية الفرعية الأول

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري العام		المتوسط الحسابي		الجنس
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	ذكر
	0,75	0,70	2,74	2,4	أنثى
	2	2		4	
0,34	التوجه المقاولاتي				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29)، أن قيمة المتوسطات الحسابية لمتغير الرغبة لكل من الجنسين كانت اقل من درجة الحياد (3)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكر (2,44) والأنثى (2,74)، مما يعني أن درجة القبول منخفضة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H_0 والقائمة على انه لا يوجد اختلاف في الرغبة عند الموظف حسب الجنس في ظل القانون.

ثانيا: الفرضية الفرعية الثانية

H_0 : لا يوجد اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف حسب الجنس

H_1 : يوجد اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف حسب الجنس

الجدول رقم(30): اختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري العام		المتوسط الحسابي		الجنس
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	ذكر
	0,62	0,67	2,81	2,5	أنثى
	1	7		3	

0,53	التوجه المقاولاتي
------	-------------------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

وكخلاصة لما سبق، قمنا بتلخيص النتائج المحصل عليها من اختبار الفرضيتين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) ، أن قيمة المتوسطات الحسابية لمتغير إمكانية الانجاز لكل من الجنسين كانت اقل من درجة الحياد (3)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكر (2,53) والأنثى (2,81)، مما يعني إن درجة القبول منخفضة، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية H_0 والقائمة على انه لا يوجد اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف حسب الجنس في ظل القانون.

جدول رقم (31): ملخص نتائج الفرضيات الفرعية

النتيجة	مستوى الدلالة المتحصل عليه	الدلالة المسموح بها	نص الفرضية	الفرضية الفرعية
مقبولة	0,34	0,05	H_0 : لا توجد اختلاف في الرغبة عند الموظف.	الفرضية الأولى
مرفوضة	0,34	0,05	H_1 : توجد اختلاف في الرغبة عند الموظف	
مقبولة	0,53	0,05	H_0 : لا يوجد اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف	الفرضية الثانية
مرفوضة	0,53	0,05	H_1 : يوجد اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

خلاصة الفصل الثاني

تطرقنا من خلال هذا الفصل، إلى التعريف بالقانون 22-22 واهم أحكامه وشروطه وكيف أصبح للموظف الحق في إنشاء مشروعه الخاص، حيث قمنا بدراسة ميدانية من خلال توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين، في مجموعة من الادارات تمثلت في الرقابة المالية، مديرية التجارة، مديرية التجهيزات العمومية، مديرية الضرائب وجامعة قلمة. لجمع الآراء، والبيانات الخاصة بالدراسة، والتي تمت معالجتها عن طريق برنامج SPSS الإصدار (25)، وانطلقت دراستنا بإثبات صدق أداة الدراسة، حيث تم وضع فرضيتين رئيسيتين كمحور للدراسة، فقمنا باختبار الفرضيات وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليلها، فوجدنا درجات الموافقة لمتغيرات الرغبة وإمكانية الانجاز بين المتوسطة والمنخفضة، وهو ما اثبت أن كل الفرضيات التي وضعناها غير محققة. ما يؤكد لنا أنه لا يوجد توجه مقاولاتي ولا يوجد اختلاف في التوجه بين الجنسين.

وهذا الأخير راجع إلى أن القانون لم يكن يرتقي لتطلعات الموظف. وسيتم توضيح أهم النتائج في خاتمة الدراسة مع تقدم بعض الاقتراحات، وبعض الأفاق لدراسات مستقبلية.

خاتمة

لا يمكن نجاح المقاولاتية، إلا بوجود توجه مقاولاتي قائم على استعداد الأفراد وقدرتهم على إنشاء مؤسسة، كونه المرحلة التي تسبق التجسيد الفعلي للعمل المقاولاتي، ولان التوجه هو البنية القاعدية لأي نشاط مقاولاتي فقد وجهت الدولة اهتماما كبيرا للأفراد من اجل ترسيخ الثقافة المقاولاتية والتي هي أساس التغيير.

من اجل تشجيع توجه الأفراد نحو المقاولاتية، قامت السلطات الجزائرية باستحداث سياسات حكومية، من خلال سن مجموعة من القوانين الفعالة والمشجعة، وكذا أجهزة الدعم والمرافقة.

ومن خلال ما تم طرحه في الموضوع محل الدراسة، ومن اجل تبيان مدى التوجه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون 22-22، والتي تم إجرائها على موظفي بعض الإدارات العمومية لولاية قلمة، حيث قمنا بإبراز أبعاد التوجه المقاولاتي، باختيارنا نموذج تكوين الحدث المقاولاتي، والذي يركز على بعدي الرغبة وإمكانية الانجاز بالنسبة للموظف، ومنه توصلنا لهذه النتائج:

أولا: النتائج النظرية

- يركز التوجه المقاولاتي في محتواه، على استعداد الأفراد وقدرتهم على استغلال الفرص لإنشاء مشاريعهم الخاصة.
- التوجه المقاولاتي يرتكز حسب نموذج تكوين الحدث المقاولاتي على بعدي الرغبة وإمكانية الانجاز لفهم سلوك الموظف.
- البيئة المقاولاتية لها دور كبير في التأثير على التوجه المقاولاتي للموظف.
- سمح القانون 22-22 للموظف بالدخول إلى عالم الأعمال وإمكانية إنشاءه لمؤسسته وفقا للشروط المحددة.
- يشجع القانون على تبني الفكر المقاولاتي، ويعطي فرصة للموظف للتحويل من المسار الوظيفي الى المقاولاتي.
- القانون ينمي روح الابتكار لدى الموظف، ويفتح له آفاق جديدة لتجسيد مختلف مكاسبه.
- من عيوب القانون 22-22 انه لم يكن في صالح الموظف ولم يرتقي لتطلعاته، خاصة من حيث السن والمدة.

ثانيا. النتائج التطبيقية

من خلال عملية التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، نذكر أهم النتائج المتوصل إليها فيما يلي:

خاتمة

- بلغ المتوسط الحسابي العام للتوجه المقاولاتي عند الموظف (2,63)، وانحراف معياري عام قدر ب (0,678) ومنه نستنتج انه لا يوجد توجه مقاولاتي عند الموظف.
 - بلغ المتوسط الحسابي العام للرغبة عند الموظف (2,59) ، وانحراف معياري عام قدر ب (0,738)، ومنه نستنتج انه لا توجد رغبة عند الموظف .
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لإمكانية الانجاز عند الموظف (2,67)، وانحراف معياري عام قدر ب (0,660)، ومنه نستنتج انه لا يوجد إمكانية الانجاز عند الموظف.
 - لدراسة وجود اختلاف في التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري حسب الجنس، بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة للذكور (2,49) ،بينما بلغ عند الإناث (2,77) ، وانحراف المعياري قدر ب (0,664) بالنسبة للذكور بينما للإناث (0,670) ، ومنه نستنتج انه لا يوجد اختلاف في التوجه مقاولاتي عند الموظف حسب الجنس.
 - لدراسة وجود اختلاف في الرغبة عند الموظف الجزائري حسب الجنس ،بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2,44)، بالنسبة للذكور ،بينما للإناث و(2,74) ، وانحراف المعياري قدر ب (0,702) بالنسبة للذكور، بينما للإناث(0,752) ، ومنه نستنتج انه لا يوجد اختلاف في الرغبة عند الموظف الجزائري بحسب الجنس.
 - لدراسة وجود اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف حسب الجنس، بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2,53) بالنسبة للذكور، بينما للإناث (2,81)، وانحراف المعياري قدر ب (0,677) بالنسبة للذكور بينما للإناث (0,621) ، ومنه نستنتج انه لا يوجد اختلاف في إمكانية الانجاز عند الموظف حسب الجنس.
- وكخلاصة يمكن القول أن القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لم يلعب دوره كما يجب في خلق التوجه المقاولاتي لدى الموظف الجزائري، ويرجع هذا الإخفاق إلى عدم ملائمة نصوص القانون مع ما كان يطمح إليه الموظف.

التوصيات والاقتراحات

- اعتمادا على نتائج الدراسة، وعلى ضوء ما تم التوصل إليه يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات التالية:
- تبني مفهوم المقاولاتية كأسلوب لتطوير المؤسسة والاقتصاد.
- زيادة التحسيس بأهمية المقاولاتية عن طريق دورات التكوين للموظف، وتنظيم ملتقيات لغرس الثقافة المقاولاتية.
- تهيئة البيئة المقاولاتية أمام الموظف لتكون محفزة.
- إعادة تهيئة وتكييف مواد القانون وفق طموحات الموظف.

خاتمة

- على الدولة إعادة النظر في شروط القانون، فيما يتعلق بالمدة و السن القانوني ، وعدم احتساب مدة المشروع في التقاعد، وهذا ما لاحظناه من خلال اجابات الموظفين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة التي تخص المدة "تجدون أن العطلة الممنوحة في إطار القانون لإنشاء المشروع كافية لإنجازه" (3,58) والذي مثل أكبر متوسط حسابي ،وكذا العبارة التي تتعلق بالسن القانوني "تجدون أن السن القانوني المنصوص عليه في القانون يشجع على إنشاء مشروع " والذي بلغ (2,91).

- على الدولة تكثيف السياسات الحكومية التي تدعم التوجه المقاولاتي مع مراعاة التطورات الدائمة في مجال الأعمال.

- لتحفيز الموظف واستقطابه نحو إنشاء مشروعه الخاص، كان من الأولى على المشرع الجزائري سن قانون، يتضمن تشجيع إنشاء المقاولات الداخلية داخل الإدارات العمومية.

الآفاق

بعد دراستنا وتحليلنا لموضوع، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 والمتضمن قانون الوظيفة العمومية، وبالرغم من محاولتنا الإلمام بجوانب الموضوع، إلا أن عملنا كان محدودا، نظرا لحدائثة الموضوع، وعدم توفر دراسات سابقة له، حيث تم تناول الجوانب المهمة واغفل عن بعضها. ومن اجل فتح آفاق جديدة للبحث في هذا المجال الواسع نقترح المواضيع التالية:

- توجه الموظف نحو انشاء مؤسسة في ظل القانون

- التوجه المقاولاتي عند الاستاذ الجامعي

قائمة المراجع

1. ادم محمد سلامة، 2016، مفهوم الاتجاه في العلوم النفسية والاجتماعية، مجلد 8، العدد 4، دار المنظومة للنشر، قرطبة، الكويت.
 2. د سامح عبد المطلب عامر، د علاء محمد سيد قنديل، 2010، التطوير التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن.
 3. د. حسين حريم، 2013، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 4. د. خيضر كاظم حمود وآخرون، 2005، السلوك التنظيمي، مكتبة الجامعة، الطبعة الأولى، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
 5. عمرو علاء الدين زيدان، 2007، ريادة الاعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
 6. مصطفى يوسف الكافي، 2016، ريادة الاعمال ة ادارة المشاريع الصغيرة، عمان، الاردن، دار أسامة للنشر والتوزيع.
 7. مولود ديدان، 2010، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس ، الجزائر .
 8. نجم عبود نجم، 2009، إدارة الابتكار، دار وائل للنشر عمان، الأردن.
 9. د. صبحي سيد 1986، تصرفات سلوكية، دار النشر: مكتبة إبراهيم حلبي، القاهرة، مصر.
- المجلات والمنتقيات:

1. بن الشيخ بوبكر الصديق، 2021، "التعليم المقاولاتي كوسيط في العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنسبة المقاولاتية للطلبة"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد 01، ميله، الجزائر.
2. بن يمينة خيرة، وبن عيادة محمد سمير، دراسة تحليلية لواقع التعليم الجامعي المقاولاتي والمقاولة المنشأة في الجزائر، مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية العدد 6، مارس 2019 .
3. بوقريط رشيدة ، سايبى صندرة، 2022، النظام البيئي المقاولي للمشاريع الناشئة ، دراسة حالة الوادي، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، الجزائر، العدد 8.
4. حباينة محمد، 2011، دور التعلم في نشر الابتكار وتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة، مجلة الإصلاحات الاقتصادية، العدد 11 المدرسة العليا للتجارة.

5. حجاجين فوزية، بودية محمد فوزي، 2021، الثقافة المقاولات ودورها في تعزيز النية المقاولات لدي الطالب، جامعة أبي بكر بلقاوي، تلمسان، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 2.
6. رحوي فؤاد، 2022، "حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 22-16"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 02.
7. زايد مراد 2010 -الريادة والابداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة - الملتقى الوطني حول التكوين وفرص الاعمال - كلية علوم التسيير - جامعة بسكرة، الجزائر -6-7-8 افريل.
8. صديق حسين، 2014، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، سوريا المجلد 28، العدد 3+4.
9. صديق حسين، 2014، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 28، العدد 3+4.
10. علي دبي، 2011، استراتيجية دعم انشاء المؤسسات في ميزان مسعى تقييم السياسات العمومية، الأيام العلمية الدولية الثانية حول المقاولاتية اليات دعم ومساعدة انشاء المؤسسات في الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 06-07-08 ماي .
11. عمر فرحاتي، 2017، إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى وطني، جامعة الوادي، الجزائر، أيام 6-7 ديسمبر
12. فيروز زروعي، 2022، دور التعليم الجامعي في تفعيل التوجه المقاولات للطلبة الجامعيين، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، المجلد 7، العدد 2، مسيلة، الجزائر.
13. محمد لمن علون، وسيلة السبت، 2019، "المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح"، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الاعمال، المجلد 02، العدد 01، أدرار، الجزائر.
14. منصور رقية، خيرة انفال، 2013-دعم وتنمية المقاولاتية الشبابية في أوروبا -مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية الشبابية - جامعة محمد خيضر، بسكرة - الجزائر.
15. ناصري محمد الشريف، 2021، "النية المقاولاتية بين نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المخطط"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 05، عدد 01، الجلفة، الجزائر.
16. نجاة الشاذلي، 2018 -قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي- مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، مخبر الشراكة والاستثمار في الفضاء الاورو مغاربي، المجلد 11، العدد 1-جامعة سطيف، الجزائر.

قائمة المراجع

17. نوال براهمي، وفاء رايس، 2010، دور التكنولوجيا في تنمية الحس المقاوطني، الملتقى الدولي حول المقاوطينة: التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، أيام 6-7 ماي.

18. ليلي بن عيسى، 2021، محاضرات في مقياس المقاوطينة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر. ثم

الاطلاع عليها بتاريخ: 2023/04/9 الرابط <http://elearning.univ-biskra.dz/moodle/course/view.php?id=7483>

النصوص القانونية:

1. القانون رقم 01-18، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77 الصادر في 12 ديسمبر 2001.
2. المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، العدد 50 الصادر 16 سبتمبر 2015.
3. القانون رقم 02-17، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02 الصادر في 10 جانفي 2017.
4. القانون رقم 16-22، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 الصادر في 20 جويلية 2020.
5. القانون رقم 22-22، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85 الصادر في 19 ديسمبر 2022.
6. القانون رقم 22-23، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85 الصادر في 19 ديسمبر 2022.
7. المرسوم التنفيذي رقم 94-18، لجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر 06 جويلية 1994.
8. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادر 08 سبتمبر 1996.
9. الامر التشريعي رقم 01-03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47 الصادر في 04 اوت 2001.
10. المرسوم التنفيذي رقم 04-14، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادر، العدد 6، 22 جانفي 2004.
11. المرسوم التنفيذي 05-165، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، لعدد 32، الصادر 04 ماي 2005.
12. المرسوم التنفيذي 20-329، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 70، الصادر 22 نوفمبر 2020.
13. المرسوم التنفيذي رقم 03-78، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 الصادر في 25 فيفري 2003.

1. بوزيدي سعاد، 2007 -المقاولة والتنمية الاقتصادية: حالة المؤسسة المصغرة والصغيرة -مذكرة ماجستير - جامعة تلمسان، الجزائر.
2. الجودي محمد علي، 2014، نحو تطوير المقاوالتية من خلال التعليم المقاوالتية، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة بسكرة، الجزائر.
3. حورية شعيب، 2014، تسيير وظيفة البحث والتطوير في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
4. سلامي منيرة، يوسف القريشي، 2007، "التوجه المقاوالت للمرأة في الجزائر"، مذكرة لاستكمال متطلبات الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة.
5. سماعيل سعدية ، 2020 ، "دور التعليم المقاوالت في تحسين التوجه المقاوالت للطلبة الجامعيين " ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الغلومة الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة.
6. شلوف فريدة، 2008-2009-المراة المقاولة في الجزائر-مذكرة نيل شهادة الماجستير - تخصص علم الاجتماع - كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية-جامعة قسنطينة-الجزائر.
7. صندرة سايبى، 2014 - المقاولة واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير-جامعة -قسنطينة 2 .
8. طلاس سامية، 2021، محددات التوجه المقاوالت لخريجي الجامعات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى.
9. قائدي أمينة، تطور التوجه المقاوالت للطلبة الجامعيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر 2017.
10. محمد العيد عفرون ومزيتي إبراهيم، 2019، أثر الروح المقاوالتية لدى خريجي الجامعات في انشائهم لمؤسساتهم الخاصة، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص مالية المؤسسة، جامعة كلي محمد اولحاج، البويرة، الجزائر.
11. محمد فوجيل، 2016، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ورقلة الجزائر.
12. وسيلة واعر، 2014، دور الأنماط القيادية في تنمية الابداع الإداري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

1. Alain fayolle , 2003 , **le métier de créateur d'entreprise**, Edition d'organisation, Paris.
2. Alain fayolle et Jean micheldegeorg,2012, **Dynamique entrepreneuriale**, Boeek, Belgique.
3. Alain fayolle, 2008, Entrepreneuriat : **Apprendre A entreprendre**, Dupli,print , France.
4. Allain fayolle 2012, Entrepreneuriat : **Apprendre A entreprendre**Dunodpris.
5. Azzedine Tounes 2003 –**l entrepreneur l'odyssée d'un concept** – faculté de droit de science économiques et de gestion – Université de Rouen, France.
6. Drucjerpeter, 1984_ **Les Entrepreneur**, Traduit de L amétican par Hoffman patrice _ édition Jean – Claude lattes.
7. MARC CASSON, 1999– **L'entrepreneur**, Edition d economica , paris.
8. Oscar Sparks, 2010 , **Entrepreneur Ship small kisiness and new ventre creation**, Pearson Education Canada.
9. Robert Wtterwlghe, 1998, La **PME et entreprise humaine**, De boeck université, Paris.
10. Schumptrter j, Capitalisme, 1967 – **Socialisme et Démocratie** – petite bibliothèque Payot– paris.
11. SOPHIE BOUTILLIER ET Dimitri Uzunidis,2010 – **LA Legends de l'entrepreneur** – Edition la découverte,sayros– paris.
12. WidadGuechtouli ,ManelleGuechtouli 2014 ,**L'entrepreneuriat en Algérie : quels enjeux pour quelles réalité**, workingpaper, IPAG Business School 184 ,boulevard Saint ,Germain 75006 ,paris, France.

1. Guillermo cartes Roblès, 2006, **Management de L'innovation Technologique et des Connaissances**, thèse de doctorat, l'institut polytechnique de Toulouse, Franc.
2. Léna SALEH , "L INTENTION ENTREPRENEURIALE DES Etudiants :Cas Des Liban ",Thèse De Doctorat Es Nouveau Régime Sciences De Gestion ,Université De Nancy2,France 2011.
3. MorySiomy ,2007, **Développement des compétences des leaders en promotion de la culture Entrepreneuriale et de l'entreprereneurship**, Thèse de doctorat, Université Laval, Québec.

المجلات والملتقيات الأجنبية:

1. Bekkal Brikci.D, Khedim , 2022, Le rôle de l'incubateur dans l'accompagnement des Start-up en Algérie : cas de l'incubateur de Tlemcen, Volume VIII, n°02, 2022, page 37-le 01 septembre 2022
2. Ben Letaifa, S. &Rabeau, Y. (2012). Évolution des relations coopératives et rationalités des acteurs dans les écosystèmes d'innovation. Management international / International Management / GestiónInternacional, 16(2), 57–84.
<https://doi.org/10.7202/1008708ar>
3. Dury, P. (1999). Étude comparative et diachronique des concepts ecosystem et écosystème. Meta, 44(3), 485–499.
<https://doi.org/10.7202/002690a> Consulter le : 12/ 05/2023.
4. E. Michael et les autres, 2006, **Les compétences Entrepreneuriales**, définition et construction d'un référentiel Communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion fribourg , Suisse, 25-26-27 octobre.

5. Fatima Zahra ACHOUR, Fatima Zohra DEHBI ,Intention Entrepreneuriale Des Lauréats Et Facteurs Contextuels
6. <https://doi.org/10.3917/rsg.219.0057>
7. Karim Messeghem, 2006, **l'entrepreneuriat en quête de paradigme**, Apport de l'école autrichienne le congrès International francophone en entrepreneuriat et PME l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales ,haute école de gestion fribourg ,suisse, 25-26-27 octobre, 2006.
8. L'OCDE, 2004, **Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondialisée** la 2^{ème} conférence de L'OCDE des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME)-Istanbul Turquie, 3-5 juin.
9. Mounia Diamante, Saleh Koubaa, 2015 Comment Favoriser L'attitude Entre Preneur Al Des Etudiants Etude Exploratoire, Congres De L'académie De L'entrepreneurial Et De L'innovation, France, 20-22 Mai.
10. Revue De l'Entrepreneuriat Et De l'Innovation.
11. Tournés, A. (2006). **L'intention entrepreneuriale des étudiants** : le cas français. *La Revue des Sciences de Gestion*, 219.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قلمة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: مقاولاتية

قسم: علوم التسيير

الموضوع: استمارة موجهة لموظفي الادارات العمومية بولاية قلمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته السادة الأفاضل والسيدات الفضليات تحية طيبة وبعد،

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان: " التوجه المقاولاتي عند الموظف في ظل القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022" قمنا بإعداد هذا الاستبيان الذي يضم مجموعة من العبارات والأسئلة التي نأمل منكم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية من خلال وضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة، ونحيطكم علما بأن كل المعلومات التي سيتم الحصول عليها من طرفكم ستستخدم لأغراض علمية بحتة وفي ظل طابع من السرية والأمانة العلمية.

نشكركم مسبقا على حسن تعاونكم ومساهمتمكم القيمة في إثراء الدراسة وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

تحت إشراف الأستاذة:

- د. لراري ليلي

من إعداد الطالبات:

- بن يوب سهام

- حمدي اسية

قائمة الملاحق

الجزء الأول : البيانات الشخصية لعينة الدراسة

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر: أقل من 25 سنة 25-45 سنة 46-55 سنة
- المستوى التعليمي: مستوى ثانوي تقني سامي ليسانس
- ماجستير دكتوراه

الوضعية المهنية : منصب عالي

موظفين تابعين للأسلاك المشتركة والأسلاك الخاصة : من الصنف 7 إلى 10

موظفين تابعين للأسلاك المشتركة والأسلاك الخاصة : من الصنف 11 فما فوق

عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

هل اطلعتم على القانون الذي يسمح لكم بإنشاء مؤسسة نعم لا

• تعتبرون أن القانون فرصة للتغيير يستوجب اقتناصها نعم لا

• هل تملكون مؤسسة باسم حد أفراد عائلتكم نعم لا

• تفضلون المسار الوظيفي نعم لا

• تفضلون المسار المقاوالاتي نعم لا

قائمة الملاحق

الجزء الثاني: الاتجاه المقاولاتي

المتغير	الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الرغبة	1	تجدون بأن إنشاء مشروع وسيلة لتحقيق الرضا الذاتي الذي لم توفره لكم الوظيفة.					
	2	جعلك القانون متفائل لإنشاء مشروعك.					
	3	تراودكم فكرة إنشاء مشروع خاص منذ الصغر.					
	4	تجدون أن القانون الجديد يتيح لكم المجال لإنشاء مشروعكم الخاص وتحسينه.					
	5	لديكم تجارب ناجحة في العائلة في ما يخص إنشاء مشاريع					
	6	لديكم تجارب فاشلة في العائلة في ما يخص إنشاء المشاريع وهو ما ولد لكم التحدي للنجاح.					
	7	تعتبرون التغييرات التي جاء بها القانون حاملة لفرص يجب اقتناصها					
	8	ولدت الضغوطات الممارسة عليكم الرغبة في ترك الوظيفة للتوجه للمقاولاتية.					
	9	ساعدكم القانون في تحقيق الاستقلالية من اجل إثبات الذات التي كنتم تسعون إلى تحقيقها منذ مدة.					
	01	حفزكم القانون بضمان عدم فقدان الوظيفة على إنشاء مشروعكم الخاص.					
	11	تولدت لديكم رغبة في إنشاء مشروع بشرط السن القانوني الذي جاء في القانون.					
21	شجعك المحيط الذي تعيشون فيه على البدء في						

قائمة الملاحق

					مشروع جديد .		
					تجدون أن السمات الطباعية التي تمتلكونها تسمح لكم بإنجاز المشروع.	31	
					اتحدي نفسي باستمرار.	41	
					تجدون أن المعارف المكتسبة خلال مشاركتكم المهني تؤهلكم لإنشاء مشروعكم الخاص.	51	
					لديكم فكرة مشروع تريدون تجسيدها في ظل القانون .	61	
					تمتلكون المعارف التقنية الخاصة بدراسة السوق لإنشاء مشروعكم.	17	امكانية الانجاز
					تمتلكون معارف خاصة بتسيير مشروعكم.	81	
					تمتلكون المهارة الكافية للتنفيذ مشروع انشاء مؤسسة.	19	
					تريدون استغلال الفرصة التي جاء بها القانون لإنشاء مشروعكم الخاص.	02	
					لديك قدرات غير مستغلة.	12	
					تجدون أن العطلة الممنوحة في إطار القانون لإنشاء المشروع كافية لإنجازه.	22	
					أصبح تمويل المشروع سهلا في ظل إمكانية اللجوء الى أجهزة الدعم العمومية الخاصة بإنشاء نشاط حسب ما جاء في القانون .	32	
					جاء السن القانوني المنصوص عليه في القانون لصالحكم لانجاز المشروع.	42	
					تملكون قدرة التحول من المسار الوظيفي الى المقاوالاتي مما يضمن نجاح المشروع.	52	
					تستطيعون اتخاذ القرارات في الحالات الغامضة التي تتميز بالمخاطرة .	62	
					تتمتعون بقدرة التعامل مع المواقف المختلفة.	72	

قائمة الملاحق

ما رأيك في القانون :

قوانين

قانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، يتمم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 139-26 و 141 (الفقرة 2) و 143 و 145 و 148 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تكميم أحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المادة 2 : تتم أحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، والمذكور أعلاه، بمواد 206 مكرر و 206 مكرر 1 و 206 مكرر 2 و 206 مكرر 3 و 206 مكرر 4 و 206 مكرر 5 و 206 مكرر 6 و 206 مكرر 7، وتحرر كما يأتي :

"المادة 206 مكرر : للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب".

"المادة 206 مكرر 1 : تحدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة (1)، ويمكن تمديدتها استثناء، لمدة لا تتعدى ستة (6) أشهر.

تمنح العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني، بناء على طلبه المبرر".

"المادة 206 مكرر 2 : تبيث الإدارة المستخدمة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد (1)، ابتداء من تاريخ إيداعه، إما :

- بقبوله الفوري،

- بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة (3) أشهر على الأكثر،

- برفضه للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

"المادة 206 مكرر 3 : تؤدي إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتوقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي الرتبة، وكذا في التقاعد.

يستمر الموظف المعني، خلال العطلة، في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

"المادة 206 مكرر 4 : يمكن الموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة، الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

"المادة 206 مكرر 5 : تنتهي علاقة العمل، عند انتهاء العطلة، إذا أنجز الموظف مشروعه في إنشاء المؤسسة، أو إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الأجل المحدد في المادة 206 مكرر 6 أدناه".

"المادة 206 مكرر 6 : يمكن الموظف، في حالة عدم تجسيد مشروعه في إنشاء مؤسسة، طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية، في أجل شهر واحد (1)، على الأقل، قبل انقضاء العطلة.

ويعاد إدماجه، عند انتهاء العطلة، بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، ويحتفظ، عند إعادة إدماجه، بحقوقه التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة".

"المادة 206 مكرر 7 : تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام المواد 206 مكرر إلى 206 مكرر 6، عن طريق التنظيم".

المادة 3 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022.

عبد المجيد تبون

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 22-305 المؤرخ في 11 صفر عام 1444 الموافق 8 سبتمبر سنة 2022 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 206 مكرر إلى 206 مكرر 7 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتمم، والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة، التي تدعى في صلب النص "العطلة".

المادة 2 : يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة أن يستوفي الشروط الآتية :

- أن يقل سنّه عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب،

- أن يثبت أقدمية خمس (5) سنوات بصفة موظف،

- أن يتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة.

المادة 3 : تمنح العطلة للموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية لمدة سنة واحدة (1)، ويمكن تمديدها، بصفة استثنائية، لمدة ستة (6) أشهر على الأكثر.

المادة 4 : يستثنى من الاستفادة من العطلة، الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة في :

- الأمن الوطني،

- الحماية المدنية،

- إدارة السجون،

- إدارة الجمارك،

- إدارة الغابات،

- أمن الاتصالات السلكية واللاسلكية،

- المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية،

- الأعران الدبلوماسية والقنصليين.

★

مرسوم تنفيذي رقم 23-93 مؤرخ في 12 شعبان عام 1444 الموافق 5 مارس سنة 2023، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2) منه،

يمكن الموظف، في حالة التمديد الاستثنائي لعطلته، الاستفادة من هذه الأداءات العينية في حدود هذه الفترة، شريطة دفع اشتراكات تعويضية شهرية تحسب على أساس نسبة 13 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 12 : توضح كيفيات تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالتوظيف العمومية.

المادة 13 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 12 شعبان عام 1444 الموافق 5 مارس سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



المادة 5 : يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة تقديم طلب إلى مستخدمه قبل ثلاثة (3) أشهر، على الأقل، من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة، مقابل وصل استلام.

يجب أن يحدد طلب العطلة طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها وتاريخ بداية العطلة ويكون مرفوقا بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة، وكذا بالتعهد المذكور في المادة 2 أعلاه.

المادة 6 : يتعين على الإدارة المستخدمة الرد على طلب الموظف للاستفادة من العطلة، في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (1) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وتبليغه إما بالموافقة على استفادته من العطلة، وإما بتأجيل الموافقة على طلبه لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أشهر، وإما بالرفض المعلن، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 7 : يمكن الموظف، في حالة رفض طلبه في الاستفادة من العطلة، أن يقدم في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ تبليغه قرار الرفض، تظلمًا لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البت فيه في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ إيداع التظلم.

المادة 8 : إذا لم يتمكن الموظف من إنجاز مشروعه خلال فترة العطلة، يمكنه أن يطلب خلال أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل تاريخ نهاية عطلته، حسب نفس الكيفيات المنصوص عليها بالنسبة للطلب الأول :

- إما تمديد عطلته بصفة استثنائية من أجل مواصلة إنجاز مشروعه في حدود ستة (6) أشهر،

- إما إعادة إدماجه في رتبته الأصلية. وفي هذه الحالة، يعاد إدماجه في التاريخ المقرر لنهاية عطلته بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد، ويحتفظ بحقوقه المكتسبة عند تاريخ وضعه في العطلة، لا سيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة وفي الرتبة وكذا في التقاعد.

المادة 9 : في حالة ما إذا أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل نهاية العطلة، تنهى علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته.

المادة 10 : يمكن المستخدم إنهاء العطلة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا تبين بعد القيام بالتحقيقات الإدارية اللازمة بالتنسيق مع المؤسسات والهيئات المؤهلة، أن استفادة الموظف من العطلة كانت لأغراض أخرى غير إنشاء مؤسسة.

المادة 11 : للموظف المستفيد من العطلة الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء، في سنة مدنية واحدة (1).

قائمة الملاحق

الملحق رقم (2): الجريدة الرسمية رقم 85

الملحق رقم (3):

-معاملات الثبات الفا كرونباخ

اولا: الرغبة

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	80	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments
,894	11

ثانيا: إمكانية الانجاز

		N	%
Observations	Valide	80	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

قائمة الملاحق

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,904	16

ثالثا: إجمالي التوجه المقاولاتي

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	80	100,0
Exclue ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	27

- معاملات الاتساق

أولا : الرغبة

	تجدو نبانانشاءمشروع سيلةلتحقيقالرضاالذاتي	جعلالقانونمتفانلانشاء شروع	تراودكمفكرتمشروعاصمنداالصغر
تجدو نبانانشاءمشروع سيلةلتحقيقالرضاالذاتي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,647** 80	,484** ,000 80
جعلالقانونمتفانلانشاءمشروع	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,647** ,000 80	,560** ,000 80
تراودكمفكرتمشروعاصمنداالصغر	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,484** ,000 80	1 ,000 80

قائمة الملاحق

تجدد نانا القانون الجديد يتيح حل كما المجال إنشاء مشروع	Corrélation de Pearson	,540**	,801**	,452**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	80	80	80
ولد تدليك التجار بالناجحة في العائلة في إنشاء مشروع	Corrélation de Pearson	,451**	,343**	,500**
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000
	N	80	80	80
ولد تدليك القانون نالر غبة فيتر كالوظيفة	Corrélation de Pearson	,566**	,403**	,624**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	80	80	80
تعتبر والتغير اتالتي جاء بها القانون نامل فصر صي جباقتنا صها	Corrélation de Pearson	,478**	,645**	,229*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,041
	N	80	80	80
ولد التاضغوطات الممارسة عليكمالر غبة فيتر كالوظيفة لتوجه للمقاو لانية	Corrélation de Pearson	,606**	,407**	,411**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	80	80	80
ساعدكم القانون نفي تحقيق الاستقلالية من اجل اثبات الذات	Corrélation de Pearson	,435**	,633**	,229*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,041
	N	80	80	80
حفزكم القانون نبضمان عدم الوظيفة علان إنشاء مشروع و عكم	Corrélation de Pearson	,683**	,648**	,500**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	80	80	80
تولد تدليكمر غبة في إنشاء مشروع وعشر طالسنا القانون نبالذ بجا في القانون	Corrélation de Pearson	,467**	,304**	,444**
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,000
	N	80	80	80
F	Corrélation de Pearson	,825**	,824**	,714**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	80	80	80

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ثانيا : امكانية الانجاز

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

العمل الى التحول تريدون
الذي التشجيع بعد المقاواني
العائلة من عليه تحصلتم

الطباعية السمات ان تجدون
لكم تسمح تمتلكونها التي
المشروع بانجاز

باستمرار نفسي اتحدى

قائمة الملاحق

التشجيع بعد المقاولاتي العمل الى التحول تريدون العائلة من عليه تحصلتم الذي	Corrélation de Pearson	1	,534**	,53
	Sig. (bilatérale)		,000	,0
	N	80	80	
تسمح تمتلكونها التي الطباعية السمات ان تجدون المشروع بانجاز لكم	Corrélation de Pearson	,534**	1	,48
	Sig. (bilatérale)	,000		,0
	N	80	80	
باستمرار نفسي اتحدى	Corrélation de Pearson	,532**	,482**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	80	80	
الى الوظيفي المسار من التحول قدرة تملكون المقاولاتي	Corrélation de Pearson	,692**	,691**	,54

قائمة الملاحق

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	
الغامضة الحالات في القرارات اتخاذ تستطيعون	Corrélation de Pearson	,077	,373**	,1
	Sig. (bilatérale)	,499	,001	,1
	N	80	80	
المواقف مع التعامل بقدر تتمتعون	Corrélation de Pearson	,188	,376**	,1
	Sig. (bilatérale)	,094	,001	,1
	N	80	80	
المهني مساركم خلال المكتسبة المعارف ان تجدون مشروع لانشاء تؤهلكم	Corrélation de Pearson	,405**	,520**	,2
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	

قائمة الملاحق

المشروع لتجسيد الارادة القانون لكم ولد	Corrélation de Pearson	,437**	,557**	,43
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	
السوق بدراسة الخاصة التقنية المعارف تمتلكون	Corrélation de Pearson	,475**	,520**	,51
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	
مشروعكم بتسيير خاصة معارف تمتلكون	Corrélation de Pearson	,596**	,703**	,42
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	
الكافية المهارة تمتلكون	Corrélation de Pearson	,536**	,630**	,56
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	

قائمة الملاحق

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	
القانونون بها جاء التي الفرصة استغلال يستوجب	Corrélacion de Pearson	,322**	,311**	,29
	Sig. (bilatérale)	,004	,005	,0
	N	80	80	
قدراتكم باستغلال لكم يسمح القانونون ان تجدون	Corrélacion de Pearson	,593**	,589**	,42
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,0
	N	80	80	
كافية غير الممنوحة العطلة تجدون	Corrélacion de Pearson	-,006	,020	,26
	Sig. (bilatérale)	,961	,860	,0
	N	80	80	

قائمة الملاحق

الى اللجوء ظل في سهلا المشروع تمويل اصبح الدعم اجهزة	Corrélation de Pearson	,387**	,343**	,52
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,0
	N	80	80	
مشروع انشاء على يشجع القانوني السن ان تجدون	Corrélation de Pearson	,047	,131	,1
	Sig. (bilatérale)	,677	,246	,2
	N	80	80	
G	Corrélation de Pearson	,301**	,559**	,33
	Sig. (bilatérale)	,007	,000	,0
	N	80	80	

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
F	-4,928	79	,066	-,40682	-,5711	-,2425

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
M1	2,777	79	,062	,35880	,5083	,2093

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
G	-4,414	79	,058	-,32578	-,4727	-,1789

دلالة الرموز:

F1 :F عبارات بعد الرغبة F11

G1 :G عبارات بعد الرغبة G 16

ملخص

تهدف الدراسة الى قياس التوجه المقاوالاتي عند الموظف الجزائري انطلاقا من بعدين، هما: الرغبة وامكانية الانجاز، خاصة بعد صور القانون رقم 22-22. لإجراء هذه الدراسة، وزع استبيان على 80 موظف في ولاية قالمة. توصلنا من خلال المعالجة التي تمت بـ SPSS الى ان الموظف ليس لديه توجه مقاوالاتي ولا يطمح الى انشاء مؤسسته.

الكلمات المفتاحية : المقاوالاتية. التوجه المقاوالاتي. الرغبة. امكانية الانجاز. القانون 22-22.

Résumé :

Cette étude vise à mesurer l'orientation entrepreneuriale chez le fonctionnaire Algérien à partir de deux variables : la faisabilité et désirabilité, en particulier après la promulgation de la loi 22-22. Pour mener cette étude, un questionnaire a été distribué à 80 fonctionnaires travaillant dans la willaya de Guelma. Le traitement des données par le programme SPSS a révélé que le fonctionnaire n'a pas une orientation entrepreneuriale et n'a pas l'intention de créer son entreprise.

Mots clés : Entrepreneuriale. Orientation entrepreneuriale. Faisabilité. Désirabilité.

Loi 22-22.
