



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال دراسة حالة ولاية سعيدة 2019

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير
تخصص: ادره اعمال

تحت اشراف البروفسور
بلعربي عبد القادر

من اعداد الطالبة:
سناسلي مخطارية

أعضاء لجنة المناقشة

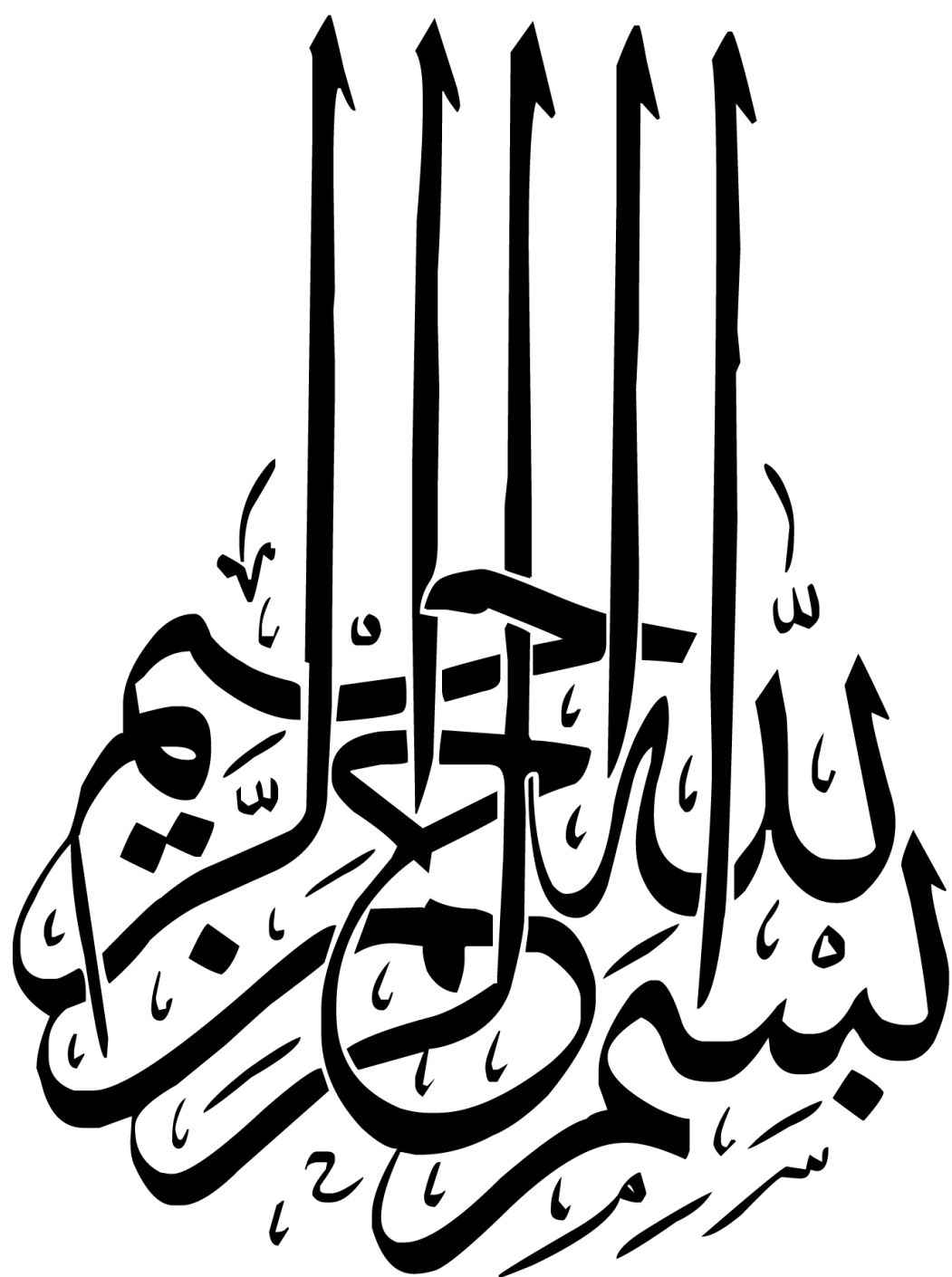
رئيسا
مقررا
ممتحنا

جامعة سعيدة
جامعة تلمسان
جامعة تلمسان

أستاذ محاضر
أستاذ التعليم العالي
أستاذ التعليم العالي

د. بوريش لحسن
أ.د. بلعربي عبد القادر
د. بلخير عمر جواد

السنة الجامعية: 2019/2018



شكر ونفك

بعد حمد الله تعالى وشكره والصلاة والسلام على نبينا محمد وآله
وصحبه وسلم

أتقدم بشكري الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل واخص بالذكر
استاذي البروفسور بلعربي عبد القادر بتشريفه بتأطير هذا العمل المتواضع والأستاذ
موفق ميمون الذي ساندني في انجاز هذا العمل ولم يبخل على بالتوجيهات والنصائح وكل
الأساتذة المحترمين أعضاء لجنة المناقشة.
وكل الشكر للأساتذة الذين رافقوني في مشواري الدراسي.
كما أتقدم بجزيل الشكر الى كل زملاء الدراسة.
كما أخص بالشكر كل من ساهم من بعيد او قريب في إتمام هذا العمل.

إهداء

اهدي هذا العمل

الى من تجرع الكاس فارغا ليسقيني قطرة حب ... الى من كلت انامله ليقدّم لنا
لحظة سعادة ... الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد طريق العلم ... الى من

انتظر هذه اللحظات القلب الكبير والدي العزيز

الى من ارضعتني الحب والحنان ... الى رمز الحب وبلسم الشفاء ... الى من كان

دعائها سر نجاحي الى أغلي الحبايب امي الحبيبة

الى من كان لي سنداً في كل لحظة من زرع في نفسي حب العلم زوجي ومثلي الأعلى

الى من تمنوا لي النجاح والتوفيق ... الى سندي ورفقاء دربي اخوتي

الى كل الامل والأقارب وكل من وسعهم ذاكرتي

الى كل من ساندني في انجاز هذا العمل المتواضع

الملخص

تهدف هذه الدراسة لقياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال بولاية سعيدة، ولتحقيق اهداف هذا البحث تم اختبار عينة مكونة من 150 شخص، بحيث أظهرت النتائج الخاصة بالاختبارات الإحصائية انه هناك ثقافة متوسطة بمستوى مقبول لدى الحاضنات، مع عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في الثقافة المقاولاتية بين حاضنات الاعمال.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، حاضنات الاعمال

Abstract:

This study is designed to measure entrepreneurship culture in business incubators in Saida. To achieve the goal of this research, a sample of 150 people was chosen to be tested. The analysis is done through SPSS program V23, in which the results of the statistical tests showed that there is a medium culture in an acceptable level to incubators, with no statistically significant differences in entrepreneurship culture between business incubators.

Key Words: entrepreneurship, entrepreneurship culture, business incubators.

الفهرس

iv	قائمة الجداول
iv	قائمة الاشكال
I	المقدمة
4	الفصل الأول حاضنات الاعمال ودورها في تفعيل ريادة الاعمال
3	تمهيد
4	المبحث الأول: المقاول ومفهوم ريادة الاعمال
4	المطلب الأول: ماهية المقاول
4	أولاً: تعريف المقاول:
6	ثانياً: خصائص المقاول:
7	ثالثاً: انواع المقاولين
8	المطلب الثاني: ماهية المقاولالية
8	اولاً: تعريف المقاولالية:
9	ثانياً: ابعاد التوجه المقاولاتي:
10	ثالثاً: خصائص العملية المقاولالية:
11	رابعاً: متطلبات المقاولالية:
13	المطلب الثالث: الثقافة المقاولالية والحس المقاولاتي
13	اولاً: تعريف الثقافة المقاولالية:
15	ثانياً: قنوات نشر ثقافة المقاولة وسبل ترقيتها:
16	ثالثاً: مصطلحات ذات علاقة
19	المبحث الثاني: دور اليات الاحتضان

المطلب الأول: ماهية حاضنات الاعمال	19
اولا: نشأة حاضنات الأعمال:	19
ثانيا: تعريف حاضنات الاعمال	19
ثالثا: خصائص حاضنات الاعمال	22
رابعا: مهام (الأدوار) حاضنات الاعمال	22
المطلب الثاني: أنواع الحاضنات ومؤشرات نجاحها والأهمية التي تكتسبها	24
أولا: أنواع حاضنات الاعمال	24
ثانيا: مؤشرات نجاح حاضنات الاعمال	25
ثالثا: أهمية واهداف حاضنات الاعمال	25
المطلب الثالث: مراحل الاحتضان:	26
المطلب الرابع: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	27
أولا: تعاريف حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة	27
ثانيا: مزايا وفوائد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:	30
ثالثا: الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	30
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	32
المطلب الأول: الدراسات المرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة	32
المطلب الثاني: دراسات متصلة بالموضوع	34
خلاصة الفصل	36
مقدمة الفصل:	38
المبحث الاول: نبذة عن حاضنات الاعمال بالجزائر	39
اولا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	39
ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	43

45	ثالثا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[ANSE].....
47	رابعا الصندوق الوطني للتأمين من البطالةCNAC.....
49	المبحث الثاني: الاحصاءات الوصفية للعينة وادوات الدراسة.....
49	المطلب الأول: تحليل أداة الدراسة وجمع المعلومات.....
50	مجتمع الدراسة والعينة المدروسة:.....
51	أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:.....
51	اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة:.....
52	المبحث الثاني: الاختبارات الوصفية لعينة الدراسة.....
52	اولا: الجنس.....
54	ثانيا: متغير العمر.....
56	ثالثا: الحالة الاجتماعية.....
58	رابعا: الدخل.....
60	خامسا: مستوى الدراسي.....
61	سادسا: توزيع العينة حسب الحاضنات والبنوك.....
64	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
64	المطلب الأول: اختبار الفرضيات الاحصائية.....
69	المطلب الثاني: تفسير النتائج.....
70	الخاتمة العامة.....
73	قائمة المراجع
76	الملاحق

قائمة الجداول

الجدول 1	يوضح الفرق بين المقاول والمدير والقائد	8
الجدول 2	يوضح أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية	18
الجدول 3	حاضنات الاعمال الموجودة في بعض الدول	21
الجدول 4	يوضح تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب معيار الحجم	29
الجدول 5	الإحصاءات الوصفية للعينة	51
الجدول 6	نتائج اختبار الفا كرونباخ	52
الجدول 7	احصاءات الوصفية لمتغير الجنس	52
الجدول 8	توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية	54
الجدول 9	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	56
الجدول 10	توزيع العينة حسب متغير الدخل	58
الجدول 11	توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي	60
الجدول 12	توزيع العينة حسب الحاضنات والبنوك	61
الجدول 13	توزيع العينة حسب الهيئات الداعمة	62
الجدول 14	نتائج اختبار ت للعينة الواحدة	64
الجدول 15	اختبارات ت للعينتين المستقلتين	66
الجدول 16	اختبار التجانس	67
الجدول 17	اختبارات تحليل التباين الأحادي	68

قائمة الاشكال

الشكل 1	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الجنس	53
الشكل 2	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الجنس	53
الشكل 3	الدائرة النسبية لمتغير الحالة الاجتماعية	57
الشكل 4	الدائرة النسبية لمتغير الدخل	59
الشكل 5	الدائرة النسبية لمتغير المستوى التعليمي	61

الشكل 6 توزيع العينة محل الدراسة على مختلف الهيئات الخاصة بالاحتضان.....63

رسم توضيحي 1 خصائص المقاولاتية.....10

رسم توضيحي 2 نموذج الدراسة.....50

مقدمة عامة

المقدمة

نظرا للتطورات الطارئة في شتى المجالات، قد عرف المجال الاقتصادي عدة تحولات وتغيرات التي تعتبر نقطة تحول نحو النمو والازدهار، وفي ظل هذه التغيرات ابرزت مكانة المقاولاتية وتم إدراك أهميتها ودورها في الاقتصاد الوطني، كما انها تعتبر قارب النجاة لأي اقتصاد في العالم بحيث لا يقتصر هذا الدور في رفع مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاطات المؤسسات الجديدة التي تم انشاءها وتقديم الفرص وتحسين الأوضاع الاجتماعية ، فهذه المشاريع تعد المحرك الأساسي للنشاط و النمو الاقتصادي، من خلال العمل على إعادة توازن الأسواق ، كما انها تعتبر العنصر الأساسي في استيعاب العمالة ،بالإضافة للدور الذي تلعبه في تشجيع الابتكارات وذلك عن طريق منح سبل العمل عن طريق انشاء مؤسسات جديدة و تقديم الدعم لها و المرافقة بواسطة الحاضنات التي لها كيان مستقل والتي تعتبر وسيلة فعالة في دعم المشاريع المقاولاتية وذلك من خلال مد يد العون لأصحاب هذه المشاريع بالإضافة الى تقديم حزمة من الخدمات و التسهيلات واليات المساندة و الاستشارة في مرحلة محددة من الزمن للمقاولين الذين يرغبون في إقامة مشاريعهم المقاولاتية و نشر ثقافة المقاوله وبالتالي تشجيع التنمية الاقتصادية والاجتماعية

1_ الإشكالية:

وتتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال من خلال السؤال الموالي:

ما هو مستوى الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال في ولاية سعيدة؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكن صياغة الأسئلة الفرعية الآتية:

ماذا نعني بالثقافة المقاولاتية؟

هل تساهم الحاضنات في دعم المشاريع المقاولاتية؟

2_فرضيات الدراسة:

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية للبحث يمكن صياغة الفرضيات محل الدراسة كالآتي:

H1 يتمتع الافراد المنتسبين لحاضنات الاعمال بسعادة بمستوى ثقافة مقاولتيه عالية.

H2 توجد فروق في مستوى الثقافة المقاولاتية بين البنوك و الحاضنات الأخرى بسعادة.

3_أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيار الموضوع الى العوامل التالية:

_مدى الأهمية التي تكتسبها الثقافة المقاولاتية؛

_القاء الضوء على أهمية حاضنات الاعمال في نشر الثقافة المقاولاتية؛

قلة الدراسة ومحدوديتها نسبيا في الموضوع؛

التعرف على مختلف اليات الدعم والمرافقة.

4_أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تهتم بقياس الثقافة المقاولاتية في حاضنات الاعمال بولاية سعيدة التي من شأنها الكشف عن مدى تشبع الافراد القائمين عليها بفكر ريادة الاعمال، والقاء الضوء على دور الحاضنات في نشره من خلال الدعم واليات المرافقة التي تقدمها في ولاية سعيدة.

5_اهداف الدراسة:

_يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال؛

_تسليط الضوء على موضوع المقاولاتية بالاستعراض بعض الاسهامات والمفاهيم المقدمة من قبل العديد من الباحثين؛

_التعرف على اهم خصائص المقاول؛

_تبيان دور الحاضنات في نشر الثقافة المقاولاتية.

6_منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الوصف والتحليل وهذا ما كان يتناسب مع الجانب النظري للموضوع من خلال استعراض الجوانب النظرية , اما الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج التجريبي من خلال الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية

7_حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال السداسي الثاني في الفترة الممتدة من شهر ابريل الى شهر ماي من السنة الجامعية 2019.

الحدود المكانية: تمثلت الدراسة على مستوى ولاية سعيدة.

8_صعوبات الدراسة:

_قلة المراجع في مكتبة الجامعة المتعلقة بموضوع المقاولاتية؛

_امتناع بعض الأشخاص على ملئ الاستبيانات؛

_ضيق الوقت المستغرق للدراسة.

9_هيكل الدراسة:

قسمت هذه الدراسة الى فصلين مقسمة كمايلي:

الفصل الأول: الإطار النظري تناول مختلف المفاهيم النظرية ذات صلة بإشكالية الدراسة والمتمثلة في قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال، بالإضافة للدراسات السابقة بحيث تم عرض مختلف الدراسات السابقة المتصلة بموضوع بصفة مباشرة وغير مباشرة.

اما الفصل الثاني جاء لدراسة وتحليل واختبار مختلف الفرضيات الإحصائية، واستخلص نتائج الدراسة.

الفصل الأول

حاضنات الاعمال ودورها في

تفعيل ريادة الاعمال

تمهيد

اصبحت المقاولاتية موضوع هام للتداول وذلك لأهمية نتائجها، لما تقدمه من مكانة ودور كبير في تطوير البلدان، حيث ان لمشاريع المقاولاتية أهمية كبيرة في تنويع الاقتصاد واستحداث الثروة وخلق مناصب الشغل، وبذلك فأنها تحتاج الى دعم ومرافقة وتقديم الخدمات الضرورية التي تحتاجها، وتأخذ المرافقة عدة اشكال يأتي على رأسها حاضنات الاعمال التي لها الدور الهام في تجسيد ودعم المشاريع والمؤسسات عند بداية نشاطها ومساعدتها على الاستمرار والنمو وبالتالي تحقيق التنمية المحلية ببعدها الاقتصادي والاجتماعي

ولعرض مختلف النقاط سابقة الذكر تم التطرق الى المباحث التالية:

- صورة المقاول وانواعه

- دور اليات الاحتضان

المبحث الأول: المقاول ومفهوم ريادة الاعمال

مرت المقاولاتية بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين والعلماء منذ القرن السادس واستمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أين أصبحت المقاولاتية أهم أسس التنمية الاقتصادية، وعليه يمكن القول إن ظاهرة المقاولاتية قديمة متجددة، لذلك نجد العديد من التعاريف ووجهات النظر للمقاولاتية

المطلب الأول: ماهية المقاول

أولاً: تعريف المقاول:

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعريفات التي أعطيت له فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل Entreprennder "والذي معناه باشر التزم وتعهد وبالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة Enreprendeur " للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية (عابد، 2017، صفحة 5)

عرف مصطلح المقاول تعريفات عديدة تطورت عبر الزمن حيث عرف shumpeter المقاول انه الشخص الذي يملك الإدارة والقدرة على تحويل فكرة جديدة او اختراع جديد الى ابتكار، كما يعرف على انه الشخص الذي ينمي ويبتكر شيئاً ذا قيمة من لا شيء، ويستمر في اخذ الفرص المتعلقة بالموارد والالتزام بالرؤيا وكذلك اخذ عنصر المخاطرة" (بن قدور و بالخير، 2017)

فالمقاول حسب cantillon و say هو "شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، يعتبر canstillon عدم اليقين عنصر أساسيا في تعريفه للمقاول، حيث يعرفه و بغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال الزراعي، الحرفي، التجاري، أو غيرها من الميادين، بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد. و لأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق، و بتقلبات الأسعار، و بالظروف الطبيعية حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج

و المواد الأولية بسعر محدد، ليقوم بتحويلها أو بيعها، و في المقابل لا يملك ضمانات لما سيجنيه، و لا يمكنه التأكد من المداخل التي سيتحصل عليها من وراء ذلك، و لا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف و تحقيق الأرباح و التي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه" (شرفة و تلال، 2017، صفحة 13)

ووفقا لـ " Joseph Shumpter المقاول هو ليس تاجرا او منسق للموارد، وانما يفضل اخذ الظروف التكنولوجية كاليانات التي لا يجلب منها سوى تغيرات جذرية، وجاءت اراء في عام 1934 لتعطي بعدا جديدا للمفهوم الريادي فقد اعتبره حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية، «الريادي عند شومبيتر الشخص المبتكر وخاصة في المجال التكنولوجي" (سلام و بوريش، 2017، صفحة 122)؛ والمبتكر في حد ذاته مبدع ومجدد في مجالات عديدة يكون مبتكرا لمنتج جديد يطرح للتداول في السوق

اما بالنسبة الى KIRZNER المقاول هو " الشخص الحساس للفرص، ففي حين ان وظيفة المقاول حسب shumpeter تتمثل في احداث حالة تخل بالتوازن وتكسر الروتين من اجل احداث التغيير، فالمقاول حسب Kizner تتمثل مهمته في إعادة حالة التوازن بالاستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله فالخاصية الأساسية للمقاول حسبه تتمثل ادراكه لوجود فرص مربحة ومعرفة الفرق بين أسعار المدخلات والمخرجات (الجودي، 2015، صفحة 7).

كما عرّف (histrich et al) المقاول بأنه "«ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات اخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول، ويجعل منها شيئا ذا قيمة، ويقدم شيئا مبدعا وجديدا، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك. (عمارة، 208، صفحة 14)"

وكذلك نجد " اعمال A MARCHAL الذي يعتبر من أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيرها العمال

أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من اجل إشباع الحاجات الإنسانية. (الجودي، 2015، صفحة 5)"

ثانيا: خصائص المقاول:

اهم الصفات التي يجب توفرها لدى المقاول الناجح، والذي لا بد له من فكرة يستطيع من خلالها تحديد مجال نشاطه تتمثل في:

(1) الطاقة والحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لان عملية انشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر، اضافة لهيئة الوقت الكافي و الطاقة اللازمة لإنجاز الاعمال؛

(2) الثقة في النفس: تعمل الثقة في النفس على تنشيط الجوانب الادراكية والتصورية للمقاول، وذلك ما يجعله أكثر تفاؤلا تجاه المتوقع من اعماله الجديدة، فالأفراد الذين تكون لديهم الثقة بالنفس لديهم القدرة على نجاح اعمالهم ومواجهة التحديات، ويعتبرون حدوث الخطأ وتحمله جزء من ضريبة الاعمال، ودافع كبير للأبداع والتطوير واطافة قيم وخدمات جديدة للمجتمع؛

(3) القدرة على احتواء الوقت: ينبغي على صاحب الفكرة ان يضع في الحسبان انه سيقوم بتطوير مجموعة من الانشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي اثر لاحقا، فلا يمكن تصور نجاح المؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل؛

(4) القدرة على حل المشاكل: يواجه المقاول في عمله عدة عقبات التي تكون سبب في مشاكل العمل ولذا يجب ان تكون لديه القدرة على حل وتجاوز هذه العقبات دون اللجوء الى أطراف أخرى؛

(5) تقبل الفشل: يعد الفشل جزءا من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل والخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة وبالتالي النجاح مستقبلا؛

(6) المخاطرة: يجب على المقاول قياس المخاطر المستقبلية التي قد تواجهه، فلا يجب عليه ان يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط؛

(7) الابتكار والابداع: من اجل ان تستمر المؤسسة يجب ان تتطور من ناحية منتوجاتها وهيكلها ومخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة الانفتاح على الابتكار والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطور المؤسسة؛

(8) القدرة على تقلد منصب القائد: يقود التطور الايجابي لنشاط المؤسسة الى هيكل معقد شيئا فشيئا وهذا ما يتطلب وجود قائد الذي تكون له القدرة على تسيير منظمته، ويتمتع بالقدرة على مواجهة والتعامل مع الصراعات وتكييف الهياكل (سايبى، 2015).

ثالثا: انواع المقاولين

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

"لقد قسم MINTZBERG المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، والرياديين فعليين، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد.

ولقد قسم بعضهم مثل UCBASARAN المقاولين إلى أنواع أخرى مثل: مقاول أصيل ، و مقاول مبتدئ، و مقاول تسلسلي أو تتابعي و مقاول احتوائي ، فالمقاول الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتي تم تبينها في مختلف التعريفات ، أما المقاول المبتدئ أو الأولي فهو الذي يمتلك حاليا مشروعا واحدا و لكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع و إدارتها كونه مؤسس لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع ، و المقاول التسلسلي أو التتابعي هو المقاول الذي يملك مشروعا واحدا في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق ، و المقاول الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد.

نلاحظ من التقسيمات والأنواع السابقة للمقاولين تعدد وتنوع تصنيفاتهم، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين وإبراز تطبيقاتهم وأنواعهم المختلفة واختلاف طبيعة الفرصة ونوعها. (الجودي، 2015، صفحة 27) يوضح الجدول التالي(01) مختلف الفروق الجوهرية بين المقاول والمدير والقائد.

المقاول	المدير	القائد
يتمتع بالعمل يبتكر يخلق وضعاً جديداً يركز على اعمال المؤسسة يكون فرق العمل يدرك وجود الفرص يسال كيف ومتى؟ يركز على الاجل الطويل يريد ان يقوم بأداء الاشياء الصائبة	يدير يحافظ على الوضع الراهن يركز على نظم العمل يعتمد على الرقابة والسيطرة لا يرى الا المشكلات يسال كيف ومتى؟ يركز على الاجل القصير يريد ان يؤدي الاشياء بطريقة صحيحة	يقود يبتكر يطور الوضع الراهن يركز على الافراد يوجي بالثقة ينظر الى المستقبل يسال ماذا ولماذا؟ يفكر في الاجل الطويل يستخدم تأثيره في اداء الاشياء

الجدول 1 يوضح الفرق بين المقاول والمدير والقائد

المصدر: (شرفة وتلال، 2017، صفحة 44)

المطلب الثاني: ماهية المقاولاتية

اولاً: تعريف المقاولاتية:

أصبح مفهوم المقاولاتية متداولاً بشكل واسع "يعد بيتر دراكر من الاوائل الذين اشاروا الى ذلك في سنة 1985 من خلال اشارته الى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير الى اقتصاديات المقاولاتية، كما يقصد بها الحقل الذي يدرس واقع المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطه وخصائصه والاثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكياته وكذلك يدرس اساليب دعم وحماية النشاط المقاولاتي لأنشاء مشروع جديد او تقديم فعالية مضافة للاقتصاد". (بن قدور و بالخير، 2017، صفحة 349)

ويمكن تعريف المقاوله بأنها: "حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة". (غلاب، روابحية، و بيّاتة، 2017، صفحة 54)

؛ إذن فالمقاولاتية تقوم على أساس الافتراضات التالية:

- بتطلب وجود الفرص؛
- وجود فروق بين الناس؛
- العلاقة بالمخاطرة المقاول محب للمخاطرة
- أنشطة الابتكار في منظمة. (بن جمعة و الربيعي، 2017).

كما يعرفها (Stoner et al) المقاولاتية بانها "عملية انشاء مؤسسات جديدة، ويشكل أكثر تحديدا المؤسسات الصغيرة"، وقد أشار هؤلاء الباحثين إلى أن الريادة يمكن النظر إليها باعتبارها ظاهرة متقطعة تظهر من أجل الشروع في إحداث تغييرات في عملية الإنتاج، ومن ثم تختفي حتى تظهر من جديد لإحداث تغيير جديد" (عمارة، 208، صفحة 14).

من جهة أخرى يعرف (fillis et rentsgher) المقاوله (الريادة) على انها "عملية خلق قيمة مضافة للمؤسسات و المجتمعات من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد العامة و الخاصة لاستغلال الفرص الاقتصادية الاجتماعية، و الثقافية، في البيئة المتغيرة" (عمارة، 208، صفحة 3).

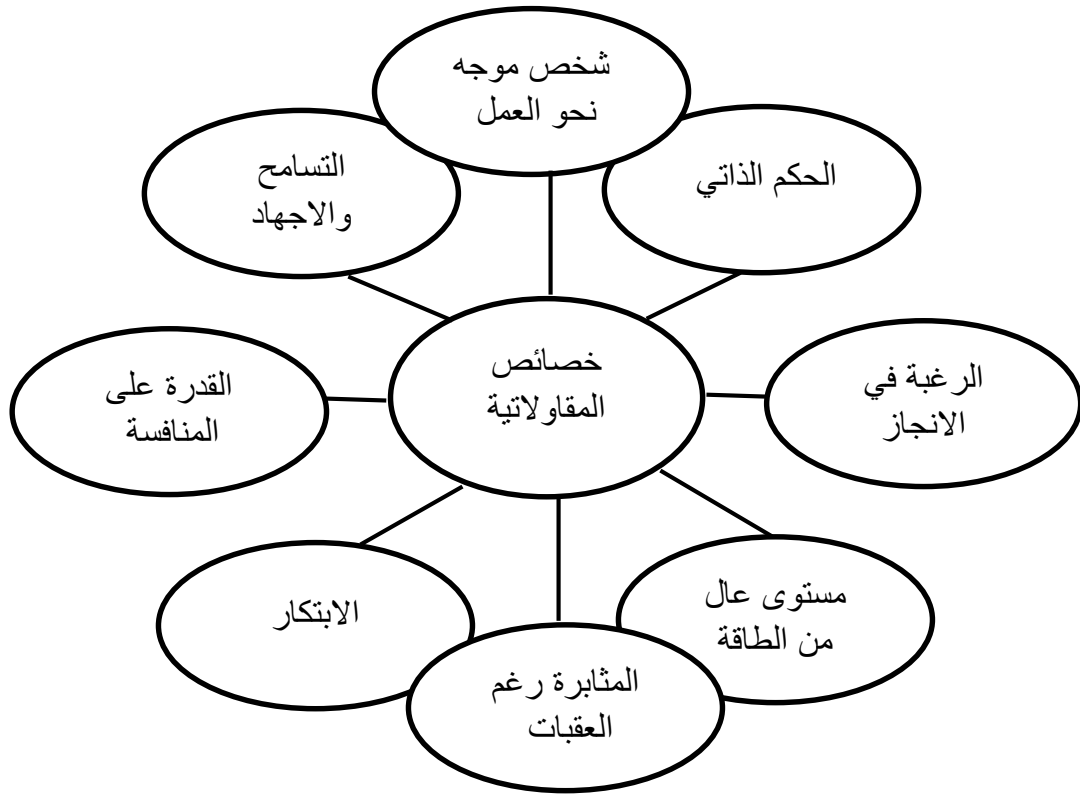
ثانيا: ابعاد التوجه المقاولاتي:

- (1) الابداع: هذا المتغير يعني الرغبة في ادخال الحداثة، والحداثة تكون من خلال التجريب والابداع في عمليات تطوير المنتجات الجديدة والخدمات؛
- (2) الاستباقية: تعني انتهاز منظور مميز لقائد السوق الذي لديه تفكير لاغتنام الفرص تحسبا للمستقبل، كما ان هذا المتغير فعال بشكل خاص في خلق المزايا التنافسية لأنه يضع المنافسين في الاستجابة للمبادرات الناجحة؛
- (3) الاستقلالية: يشير هذا البعد الى العمل المستقل الذي قام به قادة الاعمال الحرة او الفرق التي تستهدف تحقيق المشروع الجديد؛

- 4) العدوانية التنافسية: ويقصد بها الجهود المبذولة من قبل المؤسسات للحصول على مكانة في السوق والحصول على ميزة تنافسية من خلال استغلال الفرص وتجنب التهديدات (سلام و بوريش، 2017، صفحة 124)؛
- 5) المخاطرة: " تعني الطريقة التي يتم بها دمج الإبداع في المؤسسة، أو المجتمع، أو الجماعة، وترتبط كذلك بالرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار فرصة موجودة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وتكلفته (عمارة، 208، صفحة 2). "

ثالثا: خصائص العملية المقاولاتية:

تحدد خصائص المقاولاتية كما يلي:



رسم توضيحي 1 خصائص المقاولاتية

المصدر: (بن جمعة و الربيعي، 2017، صفحة 274)

رابعاً: متطلبات المقاولاتية:

أصبح موضوع المقاولاتية من المواضيع الحساسة التي جعلت العلماء والخبراء يولون له أهمية كبيرة، وخاصة اهم العوامل التي تساعد على نمو وتطور المقاولاتية بشكل إيجابي، وفيما يلي معالجة مختصرة لمجموعة هذه العوامل (اوكيل، 2017):

(1) المتطلبات الاقتصادية والمالية:

يدخل ضمن هذه المتطلبات الاقتصادية تسهيلات الحصول على رؤوس الأموال والمساعدات المالية والحوافز المادية والاقصاء او التخفيف من الرسوم والضرائب او مسح الديون او غير ذلك. فكلما كانت إمكانية الحصول على التمويل سهلة، كلما ازدهرت المقاولاتية؛

بالنسبة للمتطلبات المالية، فهناك السياسة الضريبية، فبوجودها يؤدي الى ارتفاع تكلفة راس المال، مما يؤثر على التمويل والقدرة على مواجهة الخطر؛

(2) المتطلبات القانونية:

ان من البديهي ان تخضع إقامة المنشآت الى قوانين، وهذا لكون وجوب الترخيص من اجل ممارسة نشاط اقتصادي او تجاري في الأسواق، وبصورة علانية ومسموح بها غير ان المشكلة هي انه قد توجد قوانين جد صارمة او غير لينة لا تتيح انطلاقة المنشآت بسهولة، وبالتالي ان المتطلبات القانونية تعتبر حجر الزاوية في بناء قضاء المقاولاتية، ومن واجبات المشرع ان يعتبر مصلحة المقاولين والمجتمع على حد سوى، وهذا يتطلب بالضرورة فهمه الجيد وادراكه لأهمية المقاولاتية في تطوير الاقتصاديات والمجتمعات؛

(3) المتطلبات التكنولوجية:

في إطار الاقتصاد الحديث والعولمة تعتبر التكنولوجية ومستحدثاتها من الامور الواجب توفيرها من اجل دعم المقاولاتية، فالبلدان والبيئات التي تتوفر على القاعدة والأنظمة التكنولوجية الفاعلة تكون لها القدرة على مسايرة المستجدات والاستفادة منها وبالتالي تعود بالإيجاب بصورة عامة؛

(4) المتطلبات الثقافية:

تنطوي المتطلبات الثقافية على تواجد وانتشار الفكر المقاوлатي في الاقتصاد والمجتمع، معنى هذا هو اهتمام المواطنين بمشاكل البلد وبكل ما يحيط بهم والاندفاع والمساهمة في حل تلك المشاكل، وبالتالي تسهيل ظروف العمل والتعليم والتنقل والحياة بصورة عامة؛

(5) المتطلبات القاعدية:

تتمثل أهمية المتطلبات القاعدية في فائدة وجود الوسائل والمستلزمات الضرورية للقيام بالأعمال والمهام، وعلى سبيل المثال الطرقات والاتصالات وشبكات النقل الى غير ذلك ...، ففي حالة ضعف هذه المتطلبات او عدم إمكانية صيانتها يرجع هذا التأثير سلبا على المؤسسات الكبيرة والصغيرة والمتوسطة والمنشآت الرائدة والناشئة على وجه الخصوص؛

(6) المتطلبات الهيكلية:

ان المقولة ظاهرة تتناسب مع السوق المفتوح وهذا يعني انه إذا كان الاقتصاد مغلقا فهذا يعرقل تواجد وتطور الاعمال الحرة ومنها المقولة، وبهذا نستخلص ان المقولة تساندها المبادرة الخاصة، ومنه المغامرة والاندفاعية وفق اهداف واطار يواجهها المقاولون.

وبجدير الذكر الى ان هناك ما يسمى بالمقولة العضوية او المؤسساتية وعادة ما تمثلها وحدات للأعمال داخل الشركات الكبرى في القطاعين العام والخاص، وتقوم مثل هذه الهياكل العضوية بنشاط ريادي وفق نظرتها واستراتيجيتها وأهدافها؛

(7) المتطلبات الأخلاقية:

من الناحية يمكن اعتبار المقولة مهمة نبيلة إذا كان مضمونها يفيد الاقتصاد والمجتمع ويساعد على ترقية السلوك البشري كعنصر يستهلك بدون تبذير ويحافظ على البيئة ويستخدم الوسائل بصورة نظيفة وأخلاقية، ومن هنا فان المقاولون والمجتمع مطالبون بالأخلاقيات العامة .. والأخلاقيات المهنية في أداء المهام والعمليات بالإضافة للتصرف العقلاني والوعي الرشيد؛

(8) متطلبات التعليم والتكوين:

باعتبار ان المقاولات تتضمن القدرات والمهارات والمعارف فان هذه يمكن اكتسابها عن طريق التعليم والتكوين، وعليه، فكلما توفرت هياكل التعليم والتكوين، كلما كان ذلك في صالح افراد المجتمع وخاصة الشباب منهم وطلبة المعاهد والجامعات على التراب الوطني كما يمكن القول بان هناك تكامل بين التعليم والاعمال وخاصة في عالمنا المعاصر الذي يتصف بكثرة المعطيات والتأثيرات الإيجابية والسلبية؛

(9) المتطلبات الفردية/الشخصية:

عندما ينشأ ويتربص الصغار في بيئة تسمح لهم بالتساؤل والفضول العلمي والمفيد فان هذا يغذي ويعزز ذكاءهم، مما يعطيهم فرصا للقيام بالتجارب في مختلف المجالات ومنها الاعمال. ان الافراد ذوي المواهب ثروة الأمم لا يمكن تهيمشهم وإضاعة أفكارهم ومشاريعهم، يجب حمايتها ودعمها ماديا وتوجيها وهذا ما يتوفر عادة في هياكل التعليم والتكوين والحضانة بمساهمة البنوك والمؤسسات المالية.

المطلب الثالث: الثقافة المقاولاتية والحس المقاولاتي

اولا: تعريف الثقافة المقاولاتية:

اوجدت عدة تعاريف تطرقت لمفهوم الثقافة حيث عرفت على انها "البرمجة الذهنية للتصرفات، وهذا ما يعني ان كل فرد او منظمة او مجموعة في المجتمع معين عليها ان تتصرف على أسس معايير مبرمجة مسبقا يعرف E.B.TAYLOR الثقافة على انها ذلك الكل المركب الذي يضم المعرفة والعقيدة والفن والاخلاق والقانون والتقاليد، وجميع المقومات والعادات الأخرى التي يكتسبها الانسان كعضو في مجتمع معين. (بن قدور و بالخير، 2017، صفحة 349)"

"التلاؤم والتوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن أيضا الأفكار المشتركة بين مجموعات الافراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار، وهذا ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة. (شرفة و تلال، 2017، صفحة 21)"

ويعرفها Schein بأنها "نمط الافتراضات الأساسية المشتركة بين الجماعة وتتعلم من خلالها الجماهير حل المشاكل الداخلية والتكيف الخارجي ويتم تلقينها للأعضاء الجدد بالاعتبارها الأسلوب السليم للإدراك والتفكير والشعور في التغلب على المشاكل. (بن قدور و بالخير، 2017، صفحة 350)"

من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولاتية على انها: "مجل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة. كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة (الجودي، 2015، صفحة 15).

ان ثقافة المقاوله تشير الى "مجموعة القيم والرموز والمثل العليا، والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة للإدراك والتقدير والسلوك والمساعدة على الامل في مختلف الظواهر والمتغيرات، فهي تمثل روح المقاوله والسبب الرئيسي والفاعل لأنشائها. (بن قدور و بالخير، 2017، صفحة 350)"

يلخص نموذج (J-P. SABOURIN ET Y. GASSE 1989) مفهوم الثقافة المقاولاتية "حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتدربين، بالأخص الذين تابعوا التكوين في مجال المقاوله من خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان انه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانيات المقاولاتية، اما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتتقسم الى ثلاثة:

أولا: الأفكار المسبقة: "وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بأنه الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين." (بوالريحان و بنون، 2018، صفحة 100)

ثانيا: الاستعدادات: "وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاتل. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية و الفائدة المرجوة، و التي تتفاعل في ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك (شرفة و تلال، 2017، صفحة 21)."

ثالثا: "تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاتلانية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاتلانية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف. (بوالريحان و بنون، 2018، صفحة 100)"

ثانيا: قنوات نشر ثقافة المقاتلة وسبل ترقيتها:

فيما يلي جملة من الوسائل التي لها علاقة مباشرة مع الاوساط التي لها علاقة مباشرة مع الاوساط ذات التأثير المباشر في نشر وترسيخ الثقافة المقاتلانية (بوالريحان و بنون، 2018، الصفحات 100-101):

(1) المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو انشاء المؤسسات نظرا لتركيبته المعقدة ويتكون من:

- الاسرة: حيث انها تعمل على تنمية القدرات المقاتلانية لأبنائها ودفعهم لتبني انشاء المؤسسات كمستقبل مهني؛
- الدين: يدعو الدين الاسلامي الحنيف للعمل واثقانه وكذا الاعتماد على النفس للحصول على القوت؛
- العادات والتقاليد: تعتبر من العوامل المؤثرة على التوجه لأنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها اما الصناعات التقليدية والانشطة التجارية فهي متوارثة مع الاجيال.

(2) المؤسسات التعليمية: ويتمثل دور هذه المؤسسات في العناصر التالية:

- ادراج ما يوحي الى الثقة بالنفس وقوة العزيمة وجوانب الابداع في المقررات الدراسية؛
- تفعيل النشاطات والخرجات الميدانية للمقاتلات وورشات الاعمال، والمصانع وحاضنات الاعمال؛

(3) مؤسسات تكوين والتعليم المهنيين: يرتبط التكوين والتمهين والتعليم المهني ارتباطا مؤسسا بالمقولة كون المتربص مكتسب لحرفة ما او مهارة فنية قد تؤهله في المستقبل من التطلع الى مقولة وعرض فكرته على احدى حاضنات الاعمال؛

(4) هيئات المرافقة: تعد المجتمعات التي تنشط فيها العديد من المؤسسات أكثر وعيا بثقافة المقاولاتية من غيرها ولهيئات المرافقة دور اساسي في ترسيخ ثقافة المقولة سواء عن طريق الاستقبال الاعلام والتوجيه والمرافقة والتكوين، ولعل من اهم هيئات الدعم:

- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ ؛
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC؛
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM؛
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI. (بن قدور و بالخير، 2017، صفحة 353)

ثالثا: مصطلحات ذات علاقة

(1) العملية المقاولاتية

يمكن تعريف العملية المقاولاتية بأنها "القدرة على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق. فهذه الأنشطة والإجراءات لا بد وأن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي

وقد حدد Baygrave و hofer خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي (الجودي، 2015، صفحة 18):

- عملية تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان؛
- تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال؛
- انها تتضمن نوعا من تغيير الأوضاع؛
- انها تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية؛
- انها عملية شاملة؛
- انها عملية ديناميكية؛
- انها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير؛

- انها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها؛
- أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

(2) الروح المقاوالاتية:

قد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاوالاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاوالاتية، ولأن المصطلح مازال محل البحث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل له.

يرى المفكرون ان مفهوم روح المقاومة اشمل من مفهوم روح المؤسسة بالإضافة الى ذلك "فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يمتلكون روح المقاومة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، والقيام بالأشياء بشكل مختلف وهذا نظرا لوجود إمكانية التغيير وهؤلاء الافراد ليس بالضرورة ان يكون لهم توجه او رغبة لإنشاء مؤسسة لان هدفهم هو السعي لتطوير قدراته الخاصة ليتماشى والتكيف مع التغيير، (بوالريحان و بنون، 2018، صفحة 99)"

وحسب التعريف المقدم من مجموعة من المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاوالاتية" يجب ألا تنحصر روح المقاوالاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفئة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية. ولذلك لا يجب حصر روح المقاوالاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لانها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل. (شرفة و تلال، 2017، صفحة 24)"

(3) المقاومة المؤسسية

"لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقاولة المؤسسية فمنها المقاومة الداخلية والتي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة، او مستوى المقاومة المؤسسية داخل التنظيم ويمكننا التمييز بين المقاوالاتية والمقاولة المؤسسية من خلال الأبعاد الرئيسية الآتية: واقع الممارسة، وطبيعتها ومهمتها وتحمل المخاطر والصعاب، والاستقلالية والاعتماد على النفس، ورقابة البيئة الخارجية كما تظهر في الجدول التالي(2):

مجال الاختلاف	المقاولاتية	المقاوله المؤسسية
واقع الممارسة	نلتمسها أكثر في المنظمات صغيرة الحجم	نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم
طبيعتها ومهمتها	ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته	تشغيل وإدارة منظمة قائمة بالأصل
تحمل المخاطر والصعاب	أقل مخاطرة ومصاعب مقارنة مع المقاوله المؤسسية	أكثر صعوبة ومخاطرة من المقاولاتية وخصوصا المخاطرة المالية
الاستقلالية والاعتماد على النفس	المقاول مستقل بذاته ويعتمد على نفسه في إدارة منظمته	ليس مستقلا بذاته وإنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها وقوانينها
رقابة البيئة الخارجية	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية	أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها

الجدول 2 يوضح أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية

المصدر: (الجلودي، 2015، صفحة 19)

المبحث الثاني: دور اليات الاحتضان

المطلب الأول: ماهية حاضنات الاعمال

اولا: نشأة حاضنات الأعمال :

"يرجع تاريخها إلى أول مشروع تمت إقامته في مركز التصنيع المعروف باسم باطافيا في ولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك عام 1959، عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال، يتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم. ولاقت هذه الفكرة نجاحا كبيرا خاصة وأن هذا المكان كان يقع في منطقة أعمال وقريب من البنوك ومناطق التسويق وتحولت الفكرة إلى ما يسمى بالحاضنة. وفكرة الحاضنة مستوحاة من الحاضنة التي يتم وضع الأطفال غير المكتملين فيها فور ولادتهم من أجل تخطي الصعوبات والظروف الخاصة بهم. وبدأت الفكرة تتطور شيئا فشيئا حتى أصبح عدد الحاضنات في وم أ 550 في نهاية 1997. رغم أنه لا يوجد تعريف محدد يشمل كافة أنواع الحاضنات، بحيث لا توجد حاضنة أعمال قياسية بمواصفات محددة يمكن الاقتداء بها. (عزالدين و يحيى، 2018)"

ثانيا: تعريف حاضنات الاعمال

هناك عدة تعاريف جاءت لتوضيح مفهوم الحاضنات نذكر منها ما يلي:

"ان فكرة الحاضنات مستوحاة من مصطلح الحضانة الذي يعني الحماية و الرعاية الخاصة لحادثي الولادة من الاطفال غير المتمكنين ,حيث يجري وضع الاطفال فيها فور ولادتهم, من اجل تخطي الصعوبات التي قد تحيط بحياتهم و استمراريتها ,و بعد ذلك يغادر الوليد الحاضنة بعد ان يتم التأكد من انه يصبح قادرا على معايشة مفردات البيئة الاعتيادية ,وهكذا يكون مفهوم الحاضنات في مجال مشاريع الاعمال قريبا من مفهوم حضانة الاطفال ,فالمشاريع بحاجة الى من يرعاها و يدعمها في بداية مرحلة انطلاقها لتأخذ طريقها وتلعب دورها في سوق العمل و الانتاج." (سعودي و حجاب ، جوان 2017، صفحة 100)

الحاضنة هي " منظومة عمل متكاملة توفر الإمكانيات المطلوبة لبدء مشروع، تنطوي على شبكة من الارتباطات والاتصالات بمجتمع الاعمال والصناعة، تدار عن طريق إدارة متخصصة توفر

جميع أنواع الدعم لزيادة نسب النجاح المشروعات الملتحقة بها، والتغلب على المشاكل التي تؤدي غالبا الى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها. (بركان و حاييف سي حاييف، 2012)"

"هي منظومة عمل متكاملة، توفر كل السبل وكل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع وتنميته، كما تدار هذه المنظومة عن طريق إدارة معينة متخصصة تقدم جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نسب نجاح المقاولات الصغيرة...وعادة ما يتم إنشاء حاضنات الأعمال بهدف تقليل التكاليف المرتبطة بإقامة المشروعات الجديدة مع زيادة فرص هذه المشروعات في تحقيق النجاح، بالإضافة إلى تحقيق الترابط والاتصال فيما بين المشروع الناشئ وكل من المشروعات القائمة والجامعات و مراكز البحث والخبراء العاملين في نفس المجال." (بن جمعة و الربيعي، 2017، صفحة 278)

تعرفها الإسكوا UNESCWA كالتالي: "حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها ولمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها آياتها القانوني، ولها خبرتها وعلاقاتها، للرياديين الذين يرغبون في إقامة مؤسساتهم الصغيرة، بهدف تخفيف أعباء وتقليص تكاليف مرحلة الانطلاق بالنسبة لمشاريعهم، ويشترط على المؤسسات المحتضنة ترك الحاضنة عند انتهاء الفترة الزمنية المحددة، والتخرج منها. وتعتبر مرحلة الانطلاق هي المرحلة الأصعب والأقصى بالنسبة لمعظم المؤسسات ص م والمؤسسات التكنولوجية منها على وجه الخصوص، لأن هذه المرحلة تتطلب خبرات قد لا تكون متوفرة لدى إدارة هذه المؤسسات. (عزالدين و يحيى، 2018)"

أما المفوضية الأوروبية فتعرفها على أنها: "حاضنات الأعمال (مشارتل المؤسسات) هي "مكان تتركز فيه مؤسسات أنشئت حديثا، في فضاء محدود، بهدف زيادة حظوظها في النمو وزيادة نسب نجاحها، بمساعدة بناية قياسية تحتوي على تجهيزات وتمدهم بمساعدات في التسيير وخدمات المساندة، وتهدف أساسا إلى التنمية المحلية وخلق مناصب الشغل، وبصفة هامشية نقل التكنولوجيا. (عزالدين و يحيى، 2018)"

كما تعرفها الجمعية الوطنية لحاضنات الاعمال على انها: اداة للتنمية الاقتصادية مصممة لتسريع نموذج منشآت الاعمال، من خلال منظومة من موارد وخدمات دعم ومساندة الاعمال،

والهدف الاساسي لحاضنات الاعمال هو تخريج مؤسسات ناجحة تترك البرامج (الحاضنة) قادرة ماليا على النمو والاستمرار. (بولحية و مرابط، 2017)"

"هي عملية وسيطيه بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو لمنشئات الاعمال، وهذه العملية تحتوي على تقديم او تزويد المبادرين بالخبرات والمعلومات والادوات اللازمة لنجاح المشروع. (سعودي و حجاب ، جوان 2017، صفحة 101)"

والجدول التالي(03) يوضع عدد من حاضنات الاعمال الموجودة في بعض الدول:

البلد	عدد الحاضنات	عدد المؤسسات المحتضنة
الصين	670	45000
كوريا	279	4770
اليابان	190	2375
سنغافورة	120	1800
الهند	110	800
تايبه الصينية	104	1300
استراليا	80	160
تايلاندا	89	412
ماليزيا	110	2000
اوزباكستان	32	488
نيوزيلاندا	10	142
هونغ كونغ	05	200
فيتنام	11	47
باكستان	01	09

الجدول 3 حاضنات الاعمال الموجودة في بعض الدول

المصدر: (بولحية و مرابط، 2017، صفحة 7)

ثالثاً: خصائص حاضنات الاعمال

من واقع حاضنات الاعمال يتبين انها تتسم بعدة خصائص متميزة منها (سعودي و حجاب ، جوان 2017، صفحة 102):

- حاضنات الاعمال تكون مؤسسة عامة او خاصة او مختلطة؛
- ترسي لدعم المشروعات الصغيرة لا سيما التي تنطوي على قدر من الابداع والتطور التكنولوجي؛
- تدعم المشروعات الصغيرة من خلال تقديم حزمة متكاملة من اليات الدعم؛
- تقدم الدعم للمشروعات الصغيرة من خلال مدة محددة الى ان يتم تخرج المشروع من الحاضنة من بعد وصوله لمرحلة النضج؛
- بعض الحاضنات قد يوفر سكناً لاحتضان المشروع الصغير وقد يكتفي بدعم المشروعات في موقعه؛
- ان الحاضنة قد يكون لها مقر مكاني او افتراضي تقدم خدماتها من خلال شبكة الانترنت؛
- ان الحاضنة قد تهدف الى تحقيق الربح وقد لا تسعى الى ذلك.

رابعاً: مهام (الأدوار) حاضنات الاعمال

وعموماً تسعى حاضنات الاعمال الى (بولحية و مرابط، 2017، صفحة 5):

- تشجيع خلق وتنمية المشروعات الصغيرة الجديدة: من خلال توفير جميع أنواع الدعم المالي، الإداري، والتسويقي ورعاية المشروعات الجديدة في مرحلة البدء والنمو، وتسهيل بدء المشروع والتوصل إلى شبكة دعم مجتمع وإقامة مجموعة من الخدمات الداعمة والمتميزة؛
- تنمية المجتمع المحلي: من خلال تطوير وتنمية بيئة الاعمال المحيطة بها، وجعل الحاضنة نواة تنمية اقليمية ومحلية، ومركز نشر روح العمل الحر لدى جميع الشباب الراغبين للالتحاق بروح العمل؛

- دعم التنمية الاقتصادية: تحقيق معدلات نمو عالية للمشروعات المشتركة بالحاضنة، وذلك من خلال العمل على تسهيل توظيف وإقامة عدد من المشروعات الانتاجية و الخدمات الجديدة في هذا المجتمع، و التي تعتبر إحدى أهم ركائز التنمية الاقتصادية لهذا المجتمع،
 - دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية: تركز الحاضنات التكنولوجية على رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية، وتحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ، وإقامة حاضنات تكنولوجية متخصصة في قطاعات محددة تعمل على تسهيل نقل وتوظيف التكنولوجيا الحديثة والمتطورة والتركيز على تنمية تكنولوجيا هذه القطاعات؛
 - دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق الفرص: تنمية مهارات وروح العمل الحر والقدرة على إدارة المشروع.
 - تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بدراسة جدوى المشاريع، اختيار المواد، الآلات، المعدات وطرق العمل؛
 - توفير المساندة والاستشارة المالية، الإدارية والتسويقية؛
 - ربط المؤسسة المحتضنة بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية؛
 - التدريب الإداري والتقني لعاملي المؤسسة من طرف المؤسسة الحاضنة أو هيئات خاصة.
- بالإضافة إلى:
- توفير أماكن ومساحات تجهزه لإقامة مشروعات؛
 - توفير البرامج المتخصصة لتمويل المشروعات الجديدة، من خلال شركات رأس المال المخاطر، أو برامج تمويل حكومية، أو شبكة من رجال الأعمال والمستثمرين؛
 - متابعة وتقييم المشروعات الجديدة بشكل مستمر بالتعاون مع المستشارين، (بركان و حايك سي حايك، 2012، صفحة 6).

المطلب الثاني: أنواع الحاضنات ومؤشرات نجاحها والأهمية التي تكتسبها

أولاً: أنواع حاضنات الاعمال

يمكن لقسيم حاضنات الاعمال الى عدة أنواع حسب اختصاصها والهدف الذي تنشأ من اجله وهي كالآتي (بولحية و مرابط، 2017، الصفحات 4-5):

(1) الحاضنة الإقليمية: تخدم هذه الحاضنة منطقة جغرافية معينة بهدف تنميتها وتعمل على استخدام الموارد من الخامات والخدمات واستثمار الطاقات البشرية العاطلة في هذه المنطقة؛

(2) الحاضنة الدولية: تعمل على استقطاب راس المال الأجنبي وإدارة عمليات نقل التكنولوجيا، كما تهدف الى تشجيع عمليات التصدير الى الخارج؛

(3) الحاضنة الصناعية: تقام داخل منطقة صناعية بعد تحديد احتياجات هذه المنطقة من الصناعات المغذية والخدمات المساندة حيث يتم فيها تبادل المنافع والمنافع بين المصانع الكبيرة والمؤسسات الصغيرة المنتسبة للحاضنة مع التركيز عليه؛

(4) حاضنة القطاع المحدد: تهدف هذه الحاضنة الى خدمة قطاع او نشاط محدد مثل البرمجيات او الصناعات الهندسية على سبيل المثال، وتدار بواسطة خبراء متخصصين بالنشاط المراد التركيز عليه؛

(5) الحاضنة التقنية: تتميز المشروعات الصغيرة داخل الحاضنة بمستوى التقنية المتقدم مع استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة غير تقليدية مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متقدمة؛

(6) الحاضنة البحثية: عادة ما تكون هذه الحاضنة داخل حرم جامعي او مركز أبحاث لتطوير أفكار وأبحاث الأساتذة والباحثين من خلال الاستفادة من الورش والمخابر الموجودة بالجامعة؛

(7) الحاضنة الافتراضية: هي حاضنة بدون جدران، تقدم جميع الخدمات المعتادة باستثناء الايواء أي العقار الذي يتوفر بالأنواع السابقة؛

(8) حاضنة الانترنت: تهدف لمساعدة الشركات العاملة في مجال الانترنت البرمجيات الناشئة على النمو حتى الوصول لمرحلة النضج، وتعود ريادة حاضنات الانترنت الى

"ديفيد ويثر" والذي أسس سنة 1995 حاضنة CMGI، و"بيلغروس" الذي أسس سنة 1996 حاضنة "Idéal Lab".

ثانياً: مؤشرات نجاح حاضنات الاعمال

أكدت إحدى الدراسات المعمقة التي أجريت على عدد من الحاضنات التكنولوجية في دول أمريكا الشمالية والاتحاد الأوروبي، أن هناك عدداً من عوامل النجاح والفشل لأي عملية احتضان لمشروع جديد، والتي تعتمد على ستة عناصر رئيسية هي (بركان و حايف سي حايف، 2012، صفحة 7):

- الإمكانيات المتوفرة بالحاضنة؛
- مستوى الخدمات المشتركة، وجودة شبكة الأعمال؛
- معايير دخول وخروج المشروعات؛
- المتابعة الجيدة للمشروعات؛
- التمويل والدعم المالي.

ثالثاً: أهمية واهداف حاضنات الاعمال

تكتسي حاضنات الاعمال أهمية بالغة نابعة من أهدافها والتي تتمثل في (سعودي و حجاب ، جوان 2017، صفحة 103):

- خلق مشروعات إبداعية جديدة والمساعدة في توسعة المشروعات القائمة؛
- مساعدة أصحاب الابتكارات الى تحويل أفكارهم الى نماذج او منتجات لو عمليات قابلة للتسويق؛
- توفير الدعم والتمويل والخدمات الارشادية والتسهيلات لمنسوبيها؛
- زيادة فرصة نجاح المشاريع الجديدة؛
- ربط الصناعات الصغيرة مع بعضها البعض؛
- تقديم مشاريع قوية للمجتمع قادرة على الاستمرار والتطور مستقبلاً؛

- تقديم الدعم للمبادرات العلمية والمشاريع الناشئة التي لا تتوفر لها المقومات اللازمة لبداية الفعلية للعمل؛
- تقديم مساعدات ومشورات في مجالات مختلفة.

المطلب الثالث: مراحل الاحتضان:

تتم رعاية ومتابعة المشروعات الملتحقة بالحاضنة خلال المراحل المختلفة من العمر هذه المشروعات على النحو الاتي (سعودي و حجاب ، جوان 2017، صفحة 105):

(1) المرحلة الأولى: مرحلة الدراسة والمناقشة الابتدائية والتخطيط:

في هذه المرحلة ومن خلال المقابلات الشخصية لبن إدارة الحاضنة والمتقدمين بمشروعاتهم، يتم التأكد من:

- جدية صاحب الفكرة (المشروع)، ومدى انطباق معايير الاختيار على المستفيدين ومشروعاتهم؛
- قدرة فريق العمل المقترح على إدارة المشروع؛
- نوعية وطبيعة الخدمات التي بتطلبها المشروع من الحاضنة والقدرة اعلى توفيرها؛
- الدراسة التسويقية والخطط التي تضمن قدرة المنتج على الدخول للأسواق؛
- الخطط المستقبلية لتوسعات المشروع.

(2) المرحلة الثانية: مرحلة اعداد خطة المشروع

على ضوء النتائج التي تم التوصل اليها في المرحلة الأولى اثناء اعداد دراسة جدوى المشروع، يقوم المستفيد بإعداد مخطط المشروع؛

(3) المرحلة الثالثة: مرحلة الانضمام للحاضنة وبدء النشاط

في هذه المرحلة يتم التعاقد مع المشروع، ويخصص له مكان مناسب طبقا لخطة

(4) المرحلة الرابعة: مرحلة نمو وتطور المشروع:

ويتم خلالها متابعة أداء المؤسّسة التي تعمل داخل الحاضنة ومساعدتها على تحقيق معدلات نمو عالية من خلال المساعدات والاستشارات من الأجهزة الفنية المتخصصة المساعدة على إدارة الحاضنة، علاوة على المشاركة في الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تتم داخل الحاضنة بالتعاون مع المؤسسات المعنية؛

(5) المرحلة الخامسة: مرحلة التخرج من الحاضنة:

وهي المرحلة النهائية بالنسبة للمشروعات داخل الحاضنة، وتتم عادة بعد فترة تتراوح بين سنتين إلى ثلاث سنوات من قبول المشروع بالحاضنة، وذلك طبقاً لمعايير محددة للتخرج، حيث يتوقع أن يكون المشروع قد حقق قدراً من النجاح والنمو، وأصبح قادراً على بدء نشاطه خارج الحاضنة بحجم أعمال أكبر. يقاس نجاح الحاضنات بعدد المؤسسات الجديدة المتخرجة منها خلال فترة محددة، والتي تستمر في التطور بعد تخرجها لتصبح مؤسسات متوسطة أو حتى كبيرة، وبما تحقّقه من تشجيع المبادرات وتنمية روح المخاطرة وخلق فرص عمل جديدة مع اجتذاب الصناعات المطلوبة وما ينتج عن ذلك من أرباح مقبولة للملكية وعوائد إضافية للحكومة.

المطلب الرابع: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولاً: تعاريف حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

قد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة أخرى، اعتماداً على معياري الحجم لعدد العمال أو رأس المال، فما يبدو مؤسسة صغيرة أو متوسطة في بلد متطور قد يكون مصنف كمؤسسة كبيرة في بلد نام والعكس صحيح ولذا نجد أن:

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها هي " تلك المشروعات التي تدخل ضمن دائرة المشروعات التي تحتاج الدعم والرعاية، والتي تتسم بعد قدرتها الفنية او المالية على توفير هذا الدعم من مواردها وقدرتها وامكانياتها الذاتية" (قتال و عزايزة، ديسمبر 2017).

وهناك من يعرف هذا النوع من المؤسسات بأنها: "تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس المال وقلة العمال، محدودية التكنولوجيا المستخدمة ببساطة في التنظيم الإداري وتعتمد على

تمويل ذاتي حيث رأس المال يتراوح بين 5 – 65 ألف دولار وعدد العمال أقل 10 (ايت، 2008، صفحة 273).

البنك الدولي يعرف المنشآت الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال والذي يعتبر معياراً مبدئياً فهي "تلك المنشآت التي توظف أقل من 50 عامل و. يصنف المشروعات التي يعمل فيها أقل من 10 عمال بالمشروعات المتناهية الصغر. والتي بها ما بين 10-50 عامل تعتبر مؤسسات صغيرة، وما بين 50 – 100 عامل فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة (ايت، 2008).

وتعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر اعتمادا على تعريف الاتحاد الأوروبي لهذه المؤسسات عن طريق إصدار القانون رقم- 18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق ل 12 ديسمبر 2001م المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو التعريف القانوني والرسمي للجزائر، حيث " تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة انتاج السلع و/أو الخدمات تشغل من 1 إلى 250 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار) وأن تستوفي معايير الاستقلالية (قتال و عزازية، ديسمبر 2017، صفحة 3).

كما تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر «لقد تم الاعتماد في تعريف هذا النوع من المؤسسات في التشريع الجزائري على معياري عدد العمال والجانب المالي، حيث أشارت الجريدة الرسمية (لفقير، 2017) :

المادة الرابعة: يقصد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلك المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع أو/والخدمات، التي تشغل من 1 إلى 250 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 02 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100 و 500 مليون دينار.

المادة الخامسة: أشارت إلى تصنيف المؤسسة المتوسطة بأنها تلك التي تشغل ما بين 50 – 250 عامل ورقم أعمالها يتراوح بين 200 – 02 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100 – 500 مليون دينار.

المادة السادسة: تصنف المؤسسات الصغيرة بأنها تلك التي تشغل بين 10 – 49 عامل، ورقم أعمالها لا يتجاوز 200 مليون دينار أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 100 مليون.

المادة السابعة: تصنف المؤسسات المتناهية الصغر أو الصغرى إلى تلك التي تشغل ما بين 1 – 9 عمال تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار، أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 10 مليون دينار" (ايت، 2008، صفحة 275).

"قسم القانون حسب المواد 7,6.5 المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الى ثلاث انواع هي: مؤسسات متوسطة ,صغيرة, ومصغرة ,واستخدم في ذلك تحديد عدد العمال و رقم الاعمال والحصيلة السنوية.

يمكن توضيح الفرق بين المؤسسات الصغيرة جدا والصغيرة وكذا المتوسطة وفقا للقانون الجزائري كمايلي:

البيان	عدد العمال	رقم الاعمال (مليون دينار)	مجموع الميزانية (مليون دينار)
صغيرة جدا	09-01	اقل من 20	اقل من 10
صغيرة	49 -10	من 20 الى اقل من 200	من 10الى 100
متوسطة	249-50	من 200الى 2000	من 100الى 500

الجدول 4 يوضح تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب معيار الحجم

المصدر: (قتال و عزازية، ديسمبر 2017)

ونلاحظ أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر اشتمل على معايير نوعية وأخرى كمية، حيث تمثل المعيار النوعي في الاستقلالية، أما المعايير الكمية فتمثلت في عدد العمال وهو معيار شائع الاستخدام في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة لمعيار كمي آخر وهو معيار رقم الأعمال أو قيمة الحصيلة السنوية.

ثانيا: مزايا وفوائد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها من المؤسسات بجملة من الخصائص جعلت منها محل اهتمام الباحثين وواضعي السياسات حيث أثبتت الدراسات والتقارير بان خلق وانشاء المناصب يتحقق بشكل أكبر عن طريق خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، ومن المزايا التي تحققها مشروعات الأعمال الصغيرة والمتوسطة ما يلي:

- سهولة توقع الأرباح؛
- إمكانية تحديد وتوقع الثروة المستقبلية؛
- قدرة المالكين على معرفة الأنشطة الخاصة بمشروعاتهم؛
- المالكون هم الذين يمتلكون القدرة على الإدارة؛
- وجود خطوط مباشرة للاتصال بين المالكين والعاملين؛
- الرضا عن العمل؛
- إمكانية صياغة علاقات واضحة مع المستهلكين؛
- مركزية اتخاذ القرارات (قتال و عزازية، ديسمبر 2017، الصفحات 3-4).

ثالثا: الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتمثل الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يلي (بركان و حاي ف سي حاي ف، 2012، صفحة 5):

1) الصعوبات والمشاكل التمويلية:

يواجه صغار المستثمرين صعوبات كبيرة في الحصول على التمويل اللازم لاستثماراتهم ، وإذا توفرت مصادر التمويل فإن الفوائد التي يتحملها المستثمر تكون عالية، إضافة إلى صرامة الضمانات وتعدد اجراءاتها، ويمكن اختصار المشاكل التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النقاط التالية:

- مشاكل متعلقة بالحصول على التكلفة الاستثمارية المناسبة للمشروع؛
- مشاكل متعلقة بتمويل التوسعات الاستثمارية في مرحلة النمو السريع للمشروع؛

- مشاكل تتعلق بالضمانات التي تطلبها الجهات المانحة للائتمان، فضلا عن عبء الفوائد.

(2) المشكلات والصعوبات التنظيمية والقانونية:

ترتبط هذه الصعوبات بالإجراءات والتعقيدات الإدارية الخاصة بالإنشاء، التسجيل، الترخيص، التشغيل، الضرائب، تراخيص التصدير والاستيراد وغيرها من التعليمات الصادرة عن مختلف الأجهزة الحكومية.

(3) المشاكل والصعوبات الفنية:

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة كبيرة في الحصول على الرأسمال المادي مثله مثل رأس المال البشري، نتيجة محدودة مواردها المالية، وهو ما جعل حيازتها على المقدرات التكنولوجية ليس بالأمر السهل

(4) المشاكل والصعوبات التسويقية:

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلات على مستوى الأسواق المحلية والخارجية، والتي تختلف باختلاف نوع المؤسسة وطبيعة النشاط الذي تمارسه، وتتمثل أهم هذه الصعوبات والمشاكل فيما يلي:

- انخفاض الإمكانيات المالية مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة عدم القدرة على توفير معلومات حول السوق وأذواق المستهلكين، إضافة إلى عدم القدرة على استخدام وسائل النقل المناسبة لتصريف المنتجات وعدم استخدام وسائل الإعلان والإشهار؛

- تفضيل المستهلك المحلي للسلع الأجنبية المستوردة المماثلة للسلع المحلية بدافع التقليد أو بفعل انخفاض أسعارها وخاصة السلع المنتجة في دول جنوب شرق آسيا التي غزت معظم الأسواق الدولية؛

- عدم توفر الحوافز المالية والإدارية بالقدر الكافي "السلع المحلية من منافسة السلع الأجنبية في الأسواق؛

- عدم وجود شبكات تسويق ذات قدرة تنافسية عالية؛

- انخفاض جودة المنتجات في عدد كبير من المشروعات الصغيرة والمتوسطة مما يصعب عملية تسويقها.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

إن للمقاولية أهمية كبيرة حيث لا يقتصر دورها فقط في الرفع مستويات الإنتاج، وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها، بل يتعداه ليشمل دورها في تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة توازن الأسواق وبهذا سنتطرق لمختلف الدراسات السابقة المتصلة بشكل مباشر وغير مباشر بالموضوع

المطلب الأول: الدراسات المرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة

(1) دراسة (شرفة وتلال، 2017، صفحة 25) جاءت هذه الدراسة تحت عنوان قياس أثر التعليم المقاولاتي على روح المقاولاتية جاءت هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير دراسة المقاولاتية على الثقافة المقاولاتية، شملت الدراسة من جميع طلبة ماستر من سنة أولى وثانية في كل من التخصصات التالية علوم التسيير وعلوم مالية وعلوم اقتصاد وعلوم تجارية بجامعة سعيدة البالغ عددهم الإجمالي 250 طالبا وزعت الاستبانة على 110 عينة، للإجابة على فرضيات الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSS وتم التوصل إلى النتائج المتمثلة في أن هناك أثر للتعليم المقاولاتي في تكوين الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب السنة أولى وثانية ماستر بالإضافة إلى أن هناك اختلافات في الثقافة المقاولاتية لدى طلبة سنة أولى وثانية ماستر.

(2) دراسة (الجودي، 2015، صفحة 5) هي عبارة عن أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تحت عنوان نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، استهدفت هذه الدراسة مسح مفردات المجتمع ككل إذ يتكون من جميع طلبة ماستر مقاولتيه وتسيير المؤسسة المسجلين في السنة الأولى والثانية، في قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة

الجلفة البالغ عددهم الإجمالي 165 طالبا للإجابة على فرضيات الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSS، إذ تم التوصل من خلاله إلى أن كل فرضيات الدراسة غير محققة ومرفوضة، ومن هذا لخصت الدراسة إلى استعراض أهم النتائج المتمثلة في اعتبار المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الإبداع والمخاطرة، كما هناك مجموعة من الخصائص الشخصية، السلوكية والإدارية التي تتداخل فيما بينها لتشكيل شخصية المقاول وإن الدولة الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة ويهدف التعليم المقاولاتية إلى تزويد الطلبة بالمعرفة وإكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة.

(3) دراسة (سلام وبوريش، 2017، صفحة 124)، تحت عنوان قياس التوجه المقاولاتي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتكون مجتمع الدراسة من مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة بولاية سعيدة سنة 2016 والبالغ عددهم 207 مؤسسة، تم الاعتماد على ادوات التحليل الإحصائي المتمثلة في: الوسط الحسابي الانحراف المعياري اختبار النسبة الثنائية لاستخدام برنامج SPSS 22 وكانت النتائج متمثلة في الاهتمام المتزايد لأصحاب المشاريع بعنصر الابداع وكذلك سعيهم لدخول اسواق جديدة قبل المنافسين وايضا ان المقاول يسعى دائما لخلق الفرص واعمال جديدة تميزه عن غيره كما لوحظ انه هناك نقص في المقاولاتية النسوية في ولاية سعيدة .

(4) دراسة (سعودي وحجاب، جوان 2017، صفحة 100) تحت عنوان تقييم دور حاضنات الأعمال في إنشاء ودعم المشاريع المقاولاتية في الجزائر، قامت الدراسة على عينة مكونة من 188، تمثلت النتائج في انه تعتبر حاضنات الاعمال من الاساليب الجديدة التي تطور العمل المقاولاتي، كما انها تقدم حزمة متكاملة من الخدمات للمقاولات الملتحقة بها، تساعد اصحاب الافكار الابداعية و العلمية من تجسيدها على ارض الواقع، كما ان لهل دور كبير في ترقية الاقتصاد الوطني .

5) دراسة (الحمالي و العربي، 2016) واقع ثقافة ريادة الاعمال بجامعة حائل واليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية اعتمدت الدراسة على 240 عينة من مجتمع البحث المتمثل في هيئة التدريس بجامعة حائل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كانت نتائج الدراسة متمثلة في انه هناك ضعف ثقافة ريادة الاعمال لدى اعضاء هيئة التدريس، وجود قصور في اهتمام الجامعي بريادة الاعمال و نشر الثقافة الريادية التي اقتصرت على مناسبات سنوية فقط وعدم وجود اليات لتقديم الدعم المادي للرواد الاعمال من منسوبي الجامعة وضعف الثقة لديهم، وقلة الخبراء و المهارات في مجال ريادة الاعمال .

المطلب الثاني: دراسات متصلة بالموضوع

1) دراسة (غلاب، روابحية وبيانة، 2017، صفحة 54) تحت عنوان فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، يتمثل مجتمع البحث في الطلبة الجامعيين بجامعة 08 ماي 1945 بقائمة، وقد تم اعتماد العينة الصدفية والمتمثلة في مجموع الطلبة الذين قاموا بزيارة دار المقاولاتية وجاءت نتائج الدراسة متمثلة في اغلبية الطلبة يفضلون ماستر أكاديمي مقارنة بالمهني، قيام دار المقاولاتية على مستوى الجامعة بالعديد من الحملات الاعلامية للتعريف بالفكر المقاولاتي والثقافة المقاولاتية، جهل الطلبة للامتيازات التي تقدمها هيئات الدعم المرافقة.

2) دراسة (بن جمعة والربيعي، 2017) الموسومة بعنوان دار المقاولاتية كألية لتفعيل فكرة انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى طلبة الجامعة، تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور دار المقاولاتية في تفعيل فكرة انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لدى طلبة الجامعات، العينة تمثلت في طلبة دار المقاولاتية لجامعة قسنطينة باستخدام بعض المقاييس الاحصائية كالتكرار، النسبة المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري، كانت النتائج موجزة في انه أصبح التوجه نحو المقاولاتية ضرورة ملحة، كما تعتبر الجامعة مهد المشاريع الناجحة والمتميزة وأسهل طريق للوصول الى مقاولين اكفاء.

(3) دراسة (لفقيه, 2017) اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تحت عنوان روح المقاوله وانشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة في الجزائر تحاول هذه الدراسة التعرف على اهم السمات الشخصية المكونة للروح المقاولاتية لدى المقاولين الجزائريين، تمثلت العينة عشوائية مكونة من 100 مقاول باستخدام مختلف الادوات الاحصائية، كانت نتائج هذه الدراسة تتمثل في ان البحث في انشاء المؤسسات ليس هو المقاولاتية وتتشكل روح المقاولاتية للفرد من امتلاكه مجموعة من الخصائص كما ان كل اليات الدعم والمرافقة التي اوجدتها الدولة بالرغم من كل التسهيلات والتحفيزات التي تقدمها لم تستطع ان توجه الشباب الجزائري للأبداع افكار جديدة ووضعها ضمن نماذج اعمال قابلة للحياة في عالم الاعمال.

(4) (عابد، 2017) مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم التجارية المعنونة بدور حاضنات الاعمال في دعم و تمويل المشاريع المقاولاتية، تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي في هذه الدراسة في الجانب النظري من خلال اسلوب الوصف و التحليل، و تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي في الجانب التطبيقي للدراسة باستعمال مجموعة من الاساليب الاحصائية، كانت عينة الدراسة مكونة من 80 مفردة موجهة لأصحاب المشاريع المقاولاتية و اصحاب الافكار لإنجاز المشاريع كانت نتائجها متمثلة في ان هناك دور هام للمشاريع المقاولاتية في تحقيق التنمية الاقتصادية مع وجود العديد من العقبات التي تواجه هذه المشاريع في الجزائر بالرغم من الدور الهام الذي تلعبه في الاقتصاد الجزائري، كما تعتبر الحاضنات مكان لاستضافة المشاريع المقاولاتية و تقديم الدعم و الترقية لها، وجد علاقة تشابكية بين الحاضنات و المشاريع المقاولاتية، و بالنسبة لمحضنة ام البواقي فهي تقدم مساهمات مادية لأصحاب المشاريع بالإضافة للمساهمات الاستشارية و المعنوية.

من خلال هذا المبحث تبين ان اغلب الدراسات ركزت على جانب المقاول ودوره في انشاء المؤسسة؛ واغلبها يتكلم عن العوامل البيئية الظروف المحيطة التي قد تدفع الفرد لانشاء مؤسسته الخاصة؛ كما ان هذه الدراسة هدفت للوصول الى صورة اوضح للمقاول واهم صفاته وكل اليات الدعم والمرافقة التي اوجدتها الدولة وكل التسهيلات والتحفيزات التي تقدمها.

خلاصة الفصل

إذا كان الانسان العادي يتصف بمستوى معين من النشاط والقدرات والآمال، فان الافراد ذوي الشغف والحاجة الى تحقيق الإنجازات تكون لديهم الثقة بالنفس والاستقلالية والاندفاعية أكثر كل هذه الميزات ترتبط بالمقاولين والمقاولات باختلافاتهم من حيث الثقافة والتكوين والاعمار... الخ، فهذه الصفات إذا لم تولد معهم فيمكن اكتسابها وتعزيزها والعمل على تنميتها من خلال المبادرة وتشجيع روح المقاوله و الخوض فيها باللجوء الى حاضنات الاعمال والتي هي مكان محدد يقوم باحتضان المؤسسات حديثة النشأة حتى تصل مرحلة النضج والاستقرار من خلال توفير جميع الخدمات التي تطلبها هذه المؤسسات، حيث ان هدفها الاساسي هو تخريج مؤسسات صغيرة ناجحة تستطيع البقاء والاستمرار في السوق وتوفير مناصب شغل ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية لذلك تقوم بوضع التسهيلات والخدمات للمؤسسات المنتسبة لها.

الفصل الثاني

دراسة حالة

مقدمة الفصل:

لقد تطرقنا ضمن الفصل السابق الى مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بمشكل الدراسة المتمثل في قياس الثقافة المقاوالية لدى حاضنات الاعمال بولاية سعيدة، سنتطرق في هذا الفصل الى الجانب التطبيقي الذي شمل كل من حاضنات الاعمال والبنوك بولاية سعيدة. وعليه سنتطرق في هذا الفصل الى ثلاث مباحث المتمثلة في المبحث الاول: نبذة عن حاضنات الاعمال، المبحث الثاني: الاحصاءات الوصفية للعينة وادوات الدراسة، المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها.

المبحث الاول: نبذة عن حاضنات الاعمال بالجزائر

اولا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بمقتضى المرسوم التنفيذي 14_04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، وهي وكالة موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، تقوم بدعم المؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع، يسيرها مجلس توجيه ويديرها مدير عام، تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية ومقرها الرئيسي الجزائر العاصمة 33 ولديها 10 فروع و 49 تنسيقية تقوم بدراسة الملفات والبت فيها على المستوى المحلي وفق طبيعة العمل الذي تبنته منذ نشأتها.

تتمثل المهام الأساسية للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

- (1) تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والقانون المعمول بهما؛
- (2) دعم، نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم؛
- (3) منح سلف بدون فوائد؛
- (4) إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي ستمنح لهم.
- (5) متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة، بالإضافة مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
- (6) تشكيل قاعدة المعطيات حول الأنشطة والأشخاص المستفيدين من الجهاز.
- (7) تكوين علاقات دائمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون الغير مسددة في آجالها.
- (8) إبرام اتفاقيات مع كل هيئة ومؤسسة أو منظمة هدفها القيام بأنشطة إعلامية وتحسيسية، وكذا مرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار تنفيذ أنشطتهم وذلك لحساب الوكالة.

وتتمثل المساعدات والخدمات التي توفرها الوكالة فيما يلي:

- سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 دج و 400.000 دج بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90%

وتمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المساعدات والخدمات إلى الفئة التي تتوفر فيها الشروط التالية:

- أن يكون سن طالب القرض أو السلفة 18 سنة فما فوق؛
 - ألا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مداخيل غير ثابتة أو ضعيفة؛
- إثبات مقر الإقامة؛
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب انجازه؛
 - عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر .
 - القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي % 03 أو % 05 من الكلفة الإجمالية للمشروع؛
 - دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة؛
 - الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك ومبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب جدول الزمني.
- وفي حالة توفر كل الشروط لدى طالب القرض بإمكانه أن يختار نمط التمويل الذي يراه مناسباً له، وهي ثلاثة أنماط:

(1) تمويل ثنائي: سلفة بدون فائدة لا تتجاوز 30.000 دج.

- مساهمة الوكالة 90% بدون فوائد.

- مساهمة المستفيد 10% .

(2) تمويل ثنائي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 و 100.000 دج .

- مساهمة البنك % 95 أو % 97 بفوائد مخفضة بنسبة % 80 إلى % 90
 - مساهمة المستفيد % 03 أو % 05
 - (3) تمويل ثلاثي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 100.001 دج حتى 400.000 دج.
 - مساهمة البنك % 70 بفوائد مخفضة بنسبة % 80 إلى % 90
 - مساهمة المستفيد % 03 أو % 05
 - مساهمة الوكالة % 25 أو % 27 بدون فوائد.
- وفي حالة ما إذا كان المستفيد حاملا لشهادة او وثيقة معادلة معترف بها فإن نسبة مساهمته الشخصية ستخفض من % 05 إلى % 03 ، وترتفع مساهمة الوكالة من % 25 إلى % 27 في حالة التمويل الثلاثي، ومن % 95 إلى % 97 بالنسبة للبنك في حالة التمويل الثنائي.
- يلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات . أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل.
- تجدر الإشارة إلى أنه أدخلت تعديلات على صيغ التمويل في إطار جهاز القرض المصغر نذكر أهمها:
 - رفع سقف التمويلات من 30 ألف دج إلى 100 ألف دج على شكل سلفة بدون فوائد بعنوان شراء مواد أولية؛
 - رفع سقف التمويلات من 400 ألف دج إلى مليون دج لاقتناء الأدوات البسيطة والتجهيزات والمواد الأولية للانطلاق في النشاط؛
 - إلغاء المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض المصغر بالنسبة لنمط تمويل شراء مواد أولية؛
 - تخفيض المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض المصغر إلى % 1 بالنسبة لنمط التمويل الثلاثي؛

- رفع نسبة تخفيض الفوائد التجارية التي تطبقها البنوك على القرض البنكي إلى نسبة 95 % في المناطق الخاصة والجنوب والهضاب العليا؛

- رفع السلفة بدون فوائد الموجهة إلى تكملة القرض البنكي في حالة اقتناء الأدوات البسيطة والمواد الأولية إلى 29% من تكلفة النشاط.

تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى جانب المساعدات المالية مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة للمستفيدين للمشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق .

ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار.

لقد تجسد الانتقال من وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في تعديلات على مستوى الإطارات المؤسسية والتنظيمية والمتمثلة في:

- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار، هيئة يترأسها رئيس الحكومة مكلفة باستراتيجيات وأولويات التطوير؛
- إنشاء هياكل جهوية للوكالة التي تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية. تتمثل هذه المساهمة خاصة في توفير وسائل بشرية ومادية من أجل تسهيل وتبسيط عمل الاستثمار؛
- إرساء لجنة طعن ما بين وزارية مكلفة باستقبال شكاوى المستثمرين والفصل فيها؛
- توضيح أدوار مختلف المتدخلين في مدرج الاستثمار؛
- مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار؛
- تخفيض آجال الرّد للمستثمرين من 60 يوما إلى 72 ساعة؛
- إلغاء حد التمويل الذاتي المطلوب من أجل الحصول على المزايا؛
- تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.

مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

تمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في:

- تستقبل وترشد وترافق المستثمرين على مستوى الهياكل المركزية والجهوية؛

- تعلم المستثمرين، من خلال موقعها على الانترنت ودعائهم الترقية ومختلف الندوات لمعلومات بمناسبة الأحداث الاقتصادية التي تنظم في الجزائر أو في الخارج؛
- إضفاء الطابع الرسمي على أساس الإنصاف وفي وقت قصير على الامتيازات المقدمة من قبل جهاز التشجيع؛
- ضمان تنفيذ قرارات تشجيع الاستثمار بالتشاور مع المؤسسات المعنية المختلفة (الجمارك والضرائب الخ.)؛
- تساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التطوير بالتعاون مع القطاعات الاقتصادية المعنية؛
- يوفر للمستثمرين المحتملين بورصة الشراكة؛
- تسجيل الاستثمارات
- ترقية الاستثمارات في الجزائر وفي الخارج؛
- ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية؛
- تسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات وإنجاز المشاريع؛
- دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم؛
- الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال؛
- تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها.

ثالثا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[ANSE]

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إحدى الهياكل التي أنشأتها الدولة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منها، وأهمها تخفيض معدلات البطالة، وسوف نتطرق في هذا المبحث لمختلف الجوانب القانونية التي تتعلق بالوكالة، من المهام المسطرة لها وكذا الهيكل التنظيمي للوكالة، وكذا الأجهزة المكملة لعملها.

1. نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96_296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم صراحة على إنشاء الوكالة.

وجاء فيها ما يلي عملا بأحكام المادة 16 من الأمر 96_14 المؤرخ 24 جوان 1996، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص "الوكالة"

وتع رف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي.

2. مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

لقد نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 96_296 على الأهداف والمهام المخولة للوكالة القيام بها وعدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03_288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 وهو المرسوم التنفيذي الذي يعدل ويتمم المرسوم رقم 96_296.

وقد أسندت للوكالة عند نشأتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96_296 المهام التالية:

- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛

- التكفل بتسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها؛
 - تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم؛
 - متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمار؛
 - تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتوظيف الأولى؛
 - تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
 - تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا؛
 - تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة القروض؛
 - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها؛
 - تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل.
- كذلك يمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه أن تقوم بما يأتي:
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية بواسطة هيكل متخصصة؛
 - تنظم تدريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية؛
 - تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها؛

- تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجل المحدد وفق لتشريع والتنظيم المعمول بهما؛

- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

رابعاً الصندوق الوطني للتأمين من البطالة CNAC

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

تعويض البطالة:

ابتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية من مهن الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006:

أكثر من 189.830 عاملاً مسرّحاً من مجموع 201.505 مسجّلاً، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة؛ يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيداً؛

أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، عند ذاك، بدء منحى الانتساب في التقلص؛

الإجراءات الاحتياطية:

انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل

والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين - منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن، بهذا تمّ تسجيل النتائج الآتية:

- أكثر من 11.583 بطّالا تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين -المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل؛

- أكثر من 2.311 بطّالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المصّغرة؛

- أكثر من 12.780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

منذ سنة 2004، وبتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسّسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل. دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة

في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية وتطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة وعدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة انطلاقاً من سنة 2004 على أولوية تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان 2010

جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة

ابتداء من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

المبحث الثاني: الاحصاءات الوصفية للعينة وادوات الدراسة

المطلب الأول: تحليل أداة الدراسة وجمع المعلومات.

تم بناء استمارة الاستبيان بناء على ما ورد في الجانب النظري والدراسات السابقة، جاءت استمارة الاستبيان متضمنة 23 سؤال بحيث كانت الأسئلة مغلقة تحتمل إجابة واحدة وذلك لضمان السهولة والدقة في الإجابات بالنسبة للمستجوبين، بالنسبة لأسئلة الاستمارة قسمت إلى محورين:

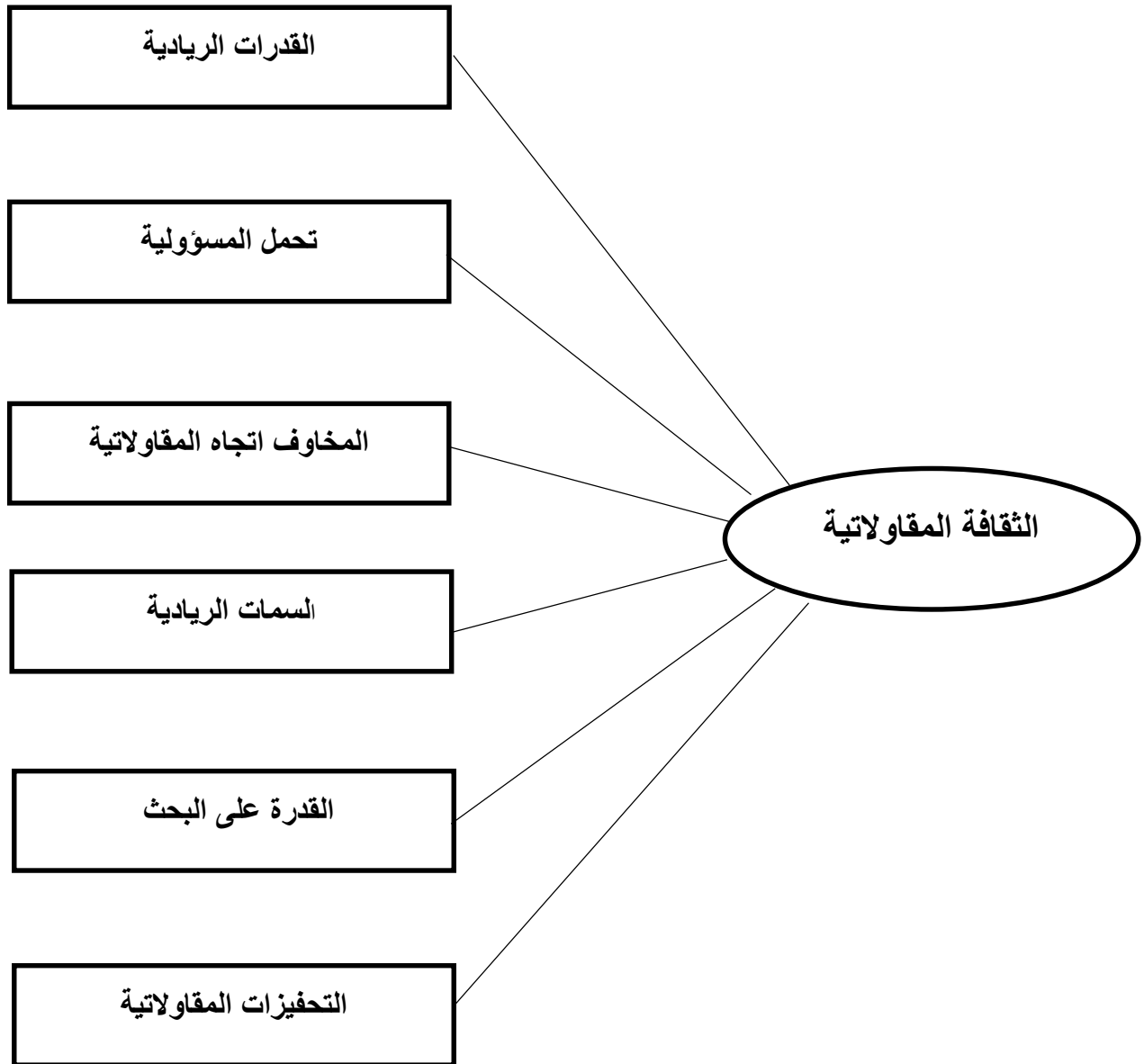
المحور الأول: يتضمن قياس الثقافة المقاولاتية ويتضمن 23 سؤال.

المحور الثاني: يتضمن المتغيرات السوسيو-اقتصادية.

صمم هذا الاستبيان حسب سلم ليكرت السباعي، اذ يقابل كل عبارة قائمة تحمل الخيارات التالية: "اتفق تماما مع ذلك"، "اتفق مع ذلك"، "اتفق نوعا ما مع ذلك"، "محايد"، "لا اتفق مع ذلك نوعا ما"، "لا اتفق مع ذلك"، "لا اتفق مع ذلك تماما"، وقد تم إعطاء كل خيار من خيارات درجات لتتم معالجتها على النحو التالي

التصنيف	اتفق تماما مع ذلك	اتفق مع ذلك	اتفق نوعا ما مع ذلك	محايد	لا اتفق مع ذلك نوعا ما	لا اتفق مع ذلك	لا اتفق تماما مع ذلك
الدرجة	7	6	5	4	3	2	1

اما المتغيرات التي شملتها اداة القياس والتي تحدد مستوى الثقافة المقاولاتية ف قد اعتمدنا على نموذج (بربوزا ومارينو 2010) والمتكون من ست ابعاد وهي: القدرات الريادية، القدرة على تحمل المسؤولية، المخاوف من المقاولاتية، السمات الريادية، القدرة على البحث، والتحفيزات المقاولاتية.



رسم توضيحي 2 نموذج الدراسة

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

مجتمع الدراسة والعينة المدروسة:

يتكون مجتمع محل الدراسة من حاضنات الاعمال والبنوك تم توزيع 160 استبانة خصصت لهذا البحث وتم استرجاع 150 واحدة. شملت الدراسة عينات من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، بالإضافة الى عينة من

البنوك العمومية التالية: بنك القرض الشعبي الجزائري CPA، البنك الخارجي الجزائري BEA، البنك الوطني الجزائري BNA.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على فرضيات الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSSV23 والمتمثلة في:

- تم توظيف اختبارات للعينة الواحدة، واختبارات للعينتين المستقلتين و One Way ANOVA.
- تم استخدام جداول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لتمثيل البيانات الشخصية لمفردات العينة؛
- ولقياس صدق وثبات أداة الدراسة تم استخدام الفاكرونباخ.

اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة:

من أجل التحقق من ثبات وصدق أداة الدراسة تم استخدام معامل الفاكرونباخ

Case Processing Summary

	N	%
Valid	150	100,0%
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	150	100,0%

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الجدول 5 الإحصاءات الوصفية للعينة

المصدر: من مخرجات SPSSV23

اختبارات الفا كرونباخ

عدد العبارات	Cronbach's Alpha
23	0,859

الجدول 6 نتائج اختبار الفا كرونباخ

المصدر: من مخرجات SPSSV23

يتضح من الجدول (6) اعلاه ان قيمة معامل الفا كرونباخ كانت 0,859 وهي قيمة جيدة توحى بثبات الاتساق الداخلي لأداة القياس الموظفة في هذا النوع من الدراسات.

المبحث الثاني: الاختبارات الوصفية لعينة الدراسة

في هذا الإطار شمل التحليل استخدام الادوات الاحصائية الوصفية للعينة من حيث المتغيرات السوسيو اقتصادية والمتمثلة (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الدخل، مستوى التأهيل).

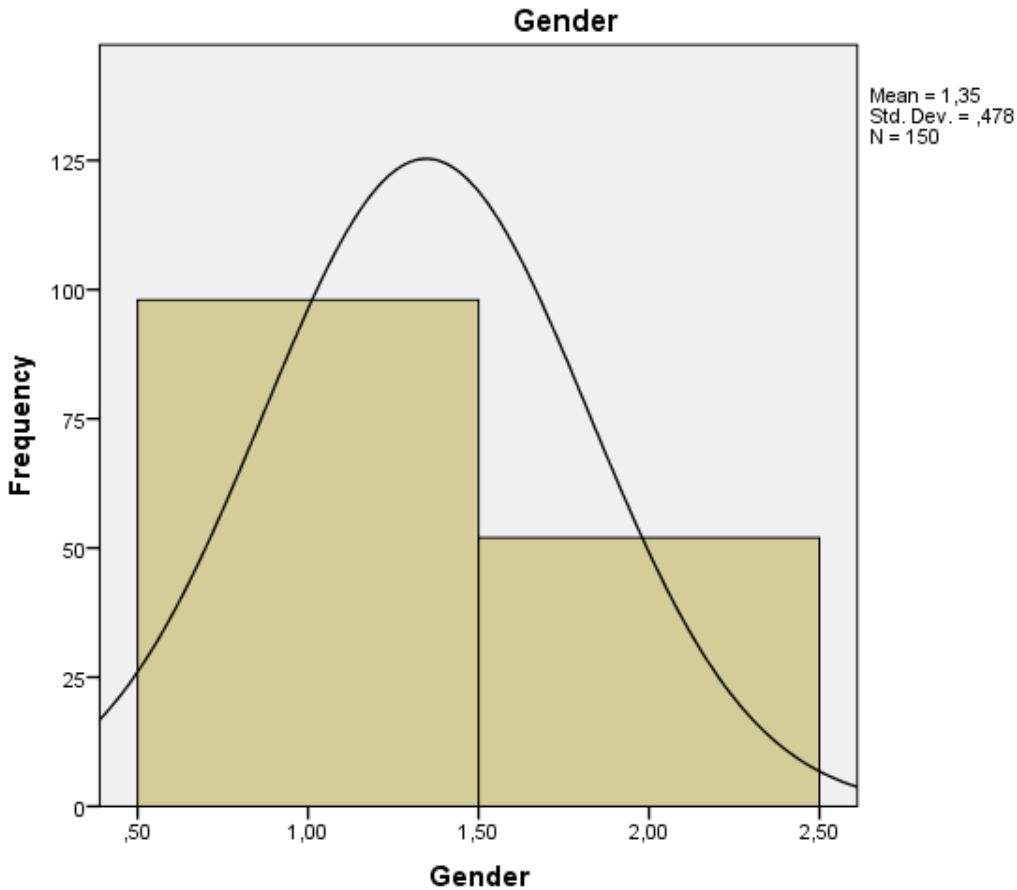
أولاً: الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
65,3%	98	الذكور
34,7%	52	الاناث
100,0%	150	Total

الجدول 7 احصاءات الوصفية لمتغير الجنس

المصدر: من مخرجات SPSS V23

من الجدول (07) اعلاه يتبين ان غالبية العينة تتكون من الذكور بحيث يشكلون 65,3% من مجموع العينة المدروسة، اما الباقي 34,7%، فيمثل نسبة الاناث التمثيل البياني الموالي يمثل المدرج التكراري لتوزيع هذه النسب في العينة:



الشكل 1 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الجنس

المصدر: مخرجات spssv23

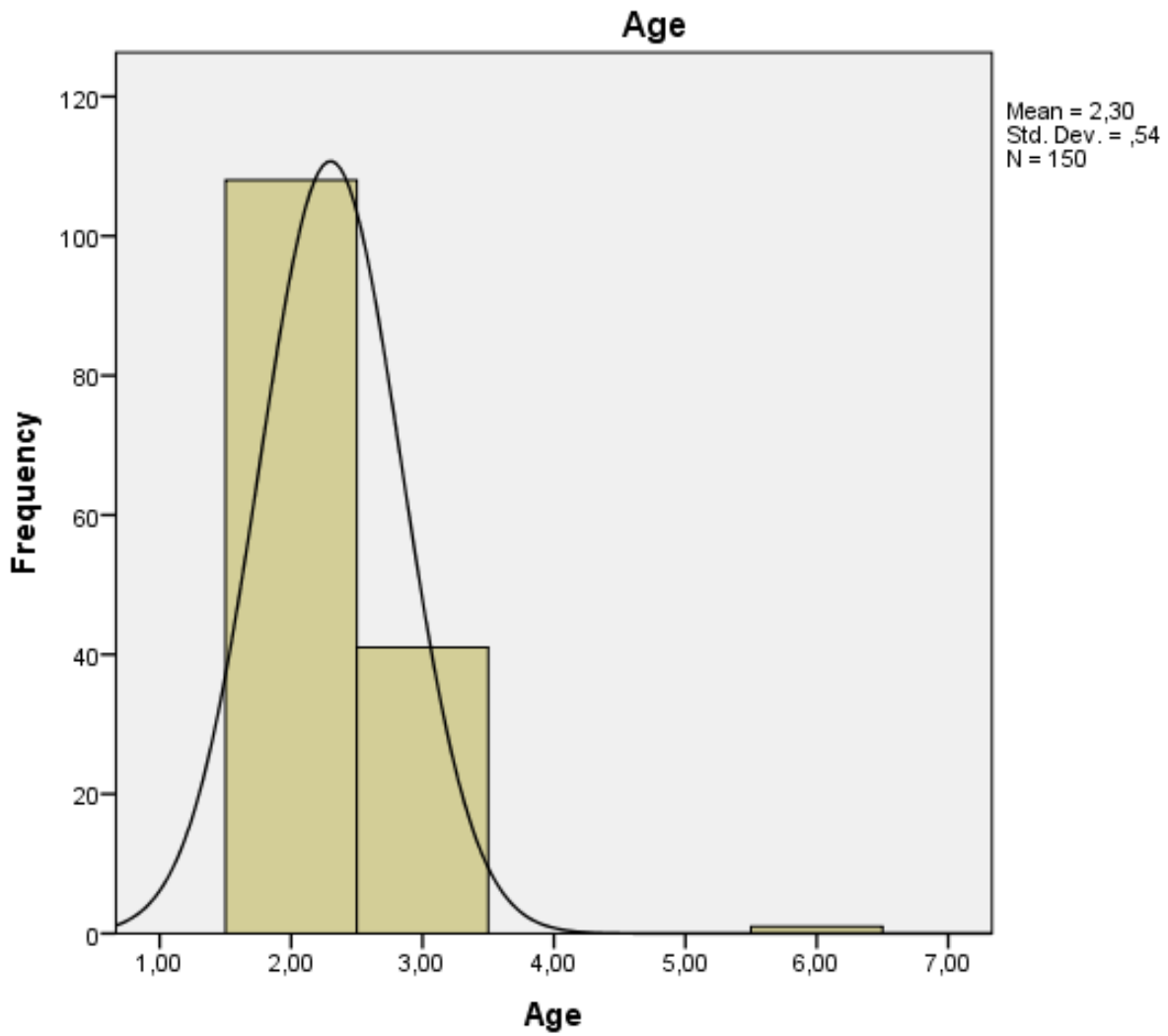
ثانياً: متغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة
72,0%	108	21-40
27,3%	41	41-60
0,7%	1	60<
100,0	150	Total

الجدول 8 توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية

المصدر: من مخرجات SPSS V23

من الجدول (8) يتبين ان أكبر فئة كانت ما بين 21_40 سنة بنسبة 72%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 41_60 سنة بنسبة 27,3% اما الأكبر من 60 سنة فكانت ضئيلة بنسبة 0,7%. وهو مبين في الشكل التالي:



الشكل 2 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير العمر

المصدر: من مخرجات SPSSV23

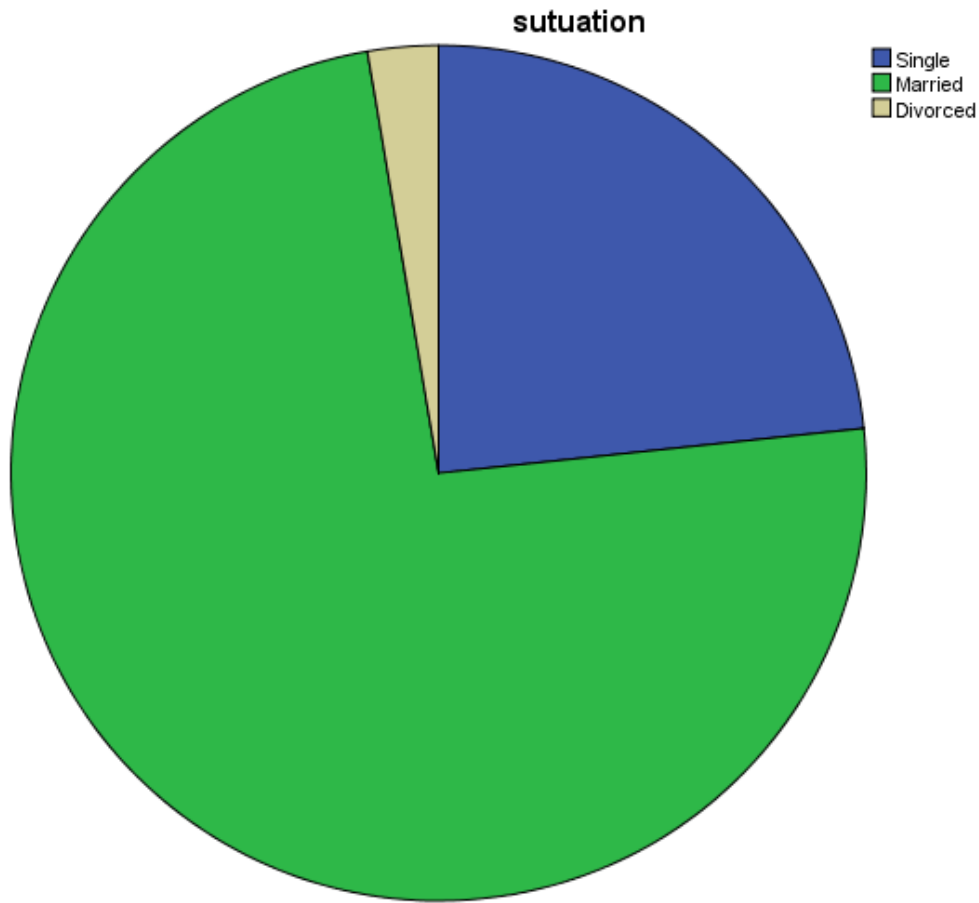
ثالثاً: الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الفئة
23,3%	35	أعزب
74,0%	111	متزوج
2,7%	4	مطلق او أرمل
100,0	150	Total

الجدول 9 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

المصدر: من مخرجات SPSS V23

من الجدول (9) أعلاه يتبين ان العينة توزعت حسب متغير الوضعية الاجتماعية الى اربع فئات، الفئة الخاصة بالعازبين بلغت 23,3%، المتزوجين بنسبة 74%، اما فئة المطلقين بنسبة 2,7%. حسب الدائرة النسبية التالية:



الشكل 3 الدائرة النسبية لمتغير الحالة الاجتماعية

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS V23

رابعاً: الدخل

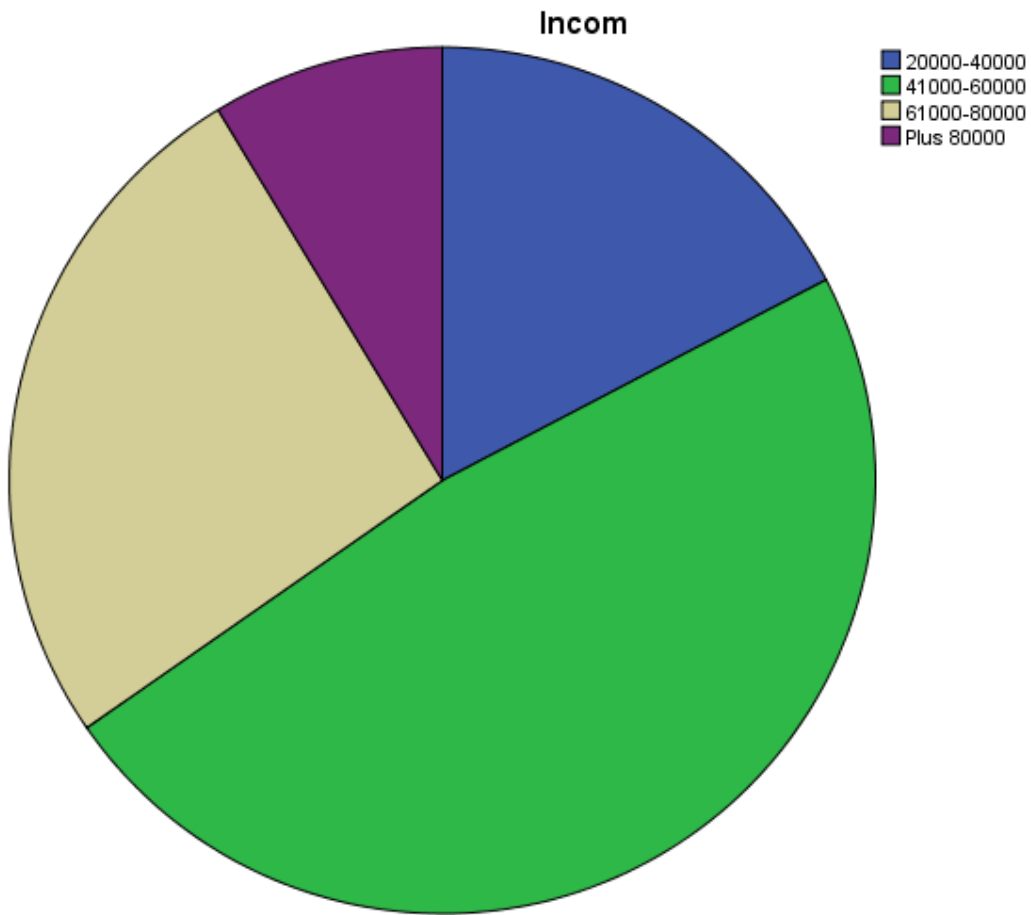
النسبة	التكرار	القيمة المالية
17,3%	26	20000-40000
48,0%	72	41000-60000
26,0%	39	61000-80000
8,7%	13	Plus 80000
100,0	150	Total

الجدول 10 توزيع العينة حسب متغير الدخل

المصدر: من مخرجات SPSS V23

من خلال الجدول (10) أعلاه تبين ان اكبر نسبة من العينة كان دخلها الشهري ما بين 41000_60000 بنسبة 48%, ثم القيمة ما بين 61000_80000 بنسبة 26%, ثم القيمة ما بين 20000_40000 بنسبة 17,3% و تليها القيمة الأخيرة التي تفوق 80000 بنسبة 8,7%.

الشكل الموالي هو للتمثيل البياني لدائرة النسبية لتوزيع العينة حسب متغير الدخل:



الشكل 4 الدائرة النسبية لمتغير الدخل

المصدر: من مخرجات SPSS V23

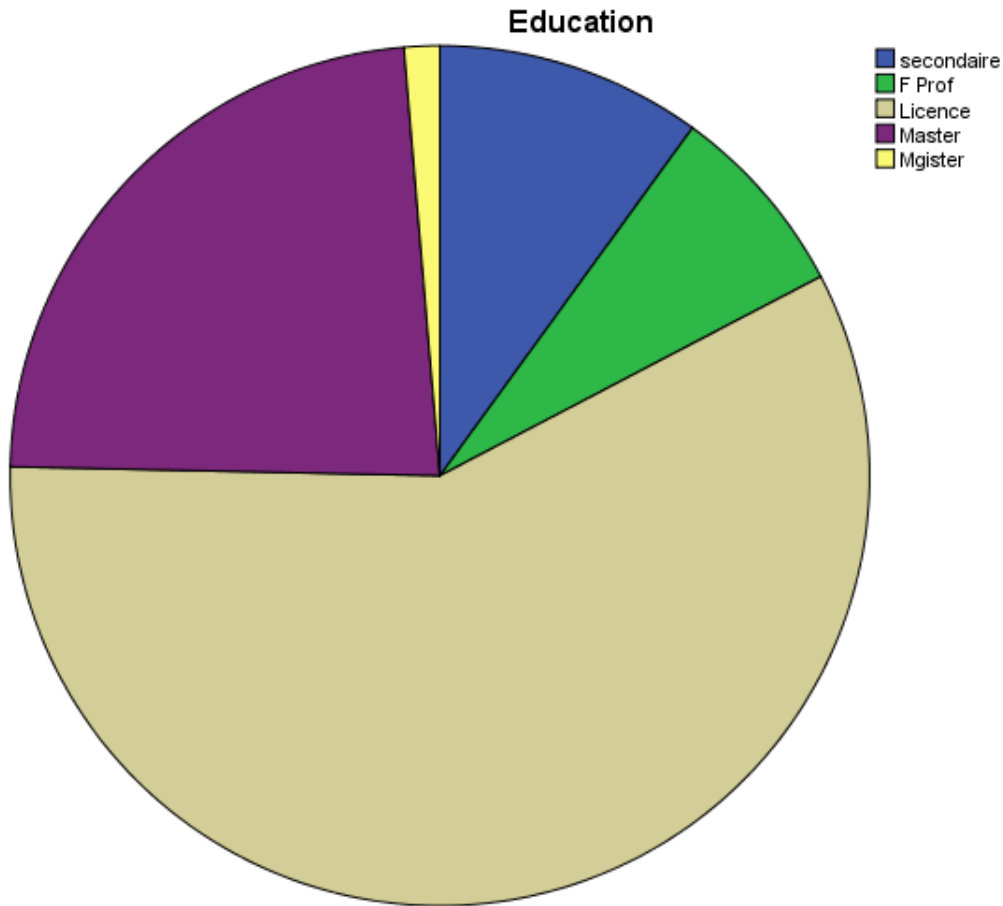
خامسا: مستوى الدراسي

النسبة	التكرار	الفئة
10,0%	15	ثانوي
7,3%	11	تكوين مهني
58,0%	87	ليسانس
23,3%	35	ماستر
1,3%	2	ماجستير
100,0	150	Total

الجدول 11 توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي

المصدر: من مخرجات SPSS V23

من خلال الجدول (11) أعلاه يتضح ان غالبية الافراد في العينة المدروسة هم ذو تأهيل جامعي ليسانس بنسبة 58%، و نسبة الافراد ذو تأهيل ماستر بنسبة 23,3%، ثم يليها التعليم الثانوي بنسبة 10%، ثم التكوين المهني بنسبة 7,3%، اما البقية الذين لديهم ماجستير بلغت نسبتهم ب 1,3%. كما هو موضح في الدائرة النسبية التالية:



الشكل 5 الدائرة النسبية لمتغير المستوى التعليمي

المصدر: من مخرجات SPSS V23

سادسا: توزيع العينة حسب الحاضنات والبنوك

النسبة	التكرار	الهيئات
56,7%	85	حاضنات الاعمال
43,3%	65	البنوك
100%	150	Total

الجدول 12 توزيع العينة حسب الحاضنات والبنوك

المصدر: من مخرجات SPSSV23

يبين الجدول (12) السابق ان افراد العينة توزعت في مجموعتين، الأولى تمثل 56,7% من المستقصين المنتسبين الى هيئات الدعم الحكومية المختلفة، اما النسبة المتبقية 43,3% فكانوا مستخدمين منتسبين لبنوك عمومية.

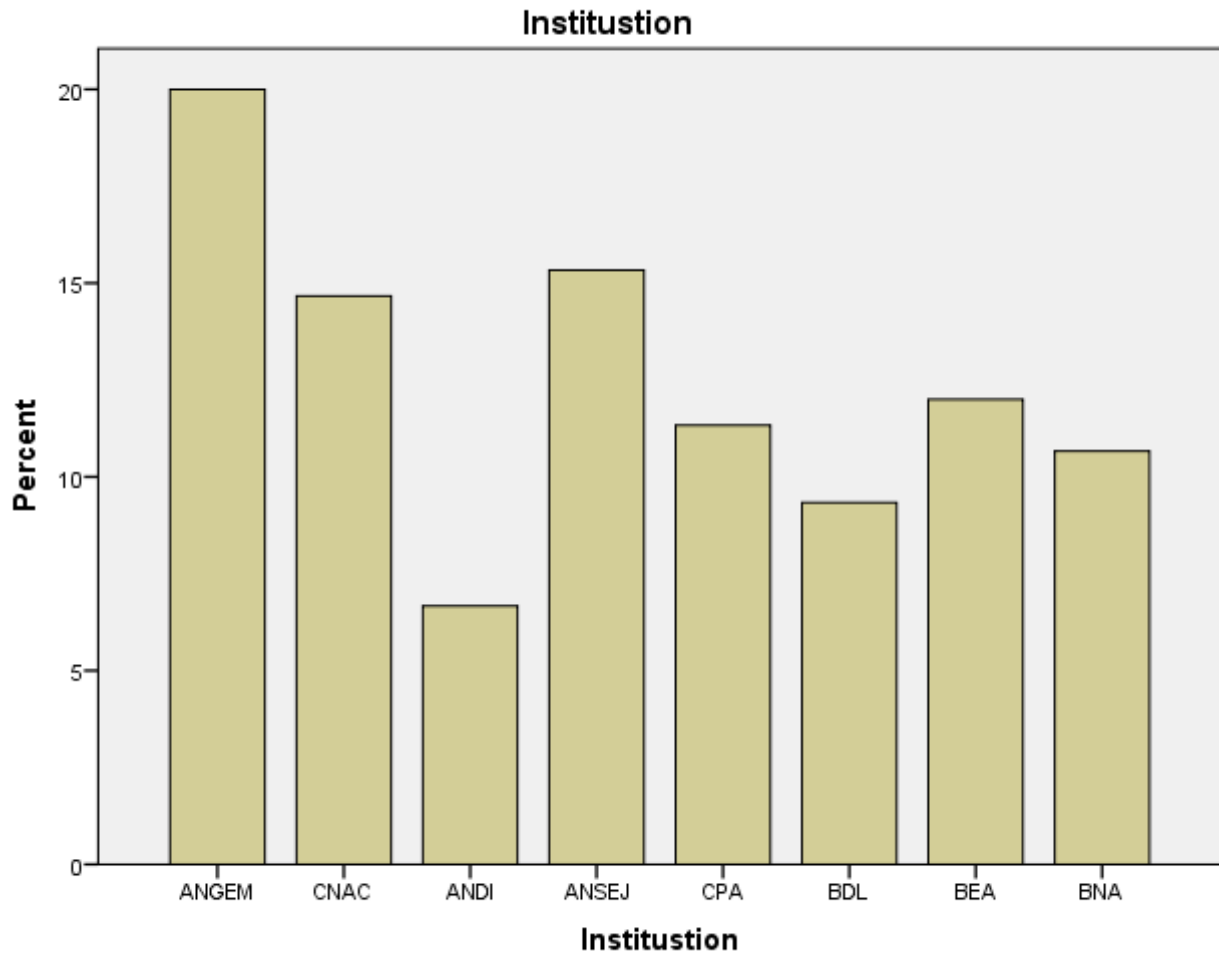
اما الجدول (13) الموالي فهو يمثل التوزيع الإجمالي لأفراد العينة على الهيئات المختلفة للاحتضان:

النسبة	التكرار	المؤسسات
20,0%	30	ANGEM
14,7%	22	CNAC
6,7%	10	ANDI
15,3%	23	ANSEJ
11,3%	17	Valid CPA
9,3%	14	BDL
12,0%	18	BEA
10,7%	16	BNA
100,0%	150	Total

الجدول 13 توزيع العينة حسب الهيئات الداعمة

المصدر: من مخرجات SPSS V23

الشكل الموالي يوضح توزيع العينة محل الدراسة على مختلف الهيئات الخاصة بالاحتضان



الشكل 6 توزيع العينة محل الدراسة على مختلف الهيئات الخاصة بالاحتضان

المصدر: مخرجات SPSS v23

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المطلب الأول: اختبار الفرضيات الاحصائية

الفرضية الإحصائية الأولى

H_0 : لا يتمتع الافراد المنتسبين لحاضنات الاعمال بسعادة بثقافة مقاولتيه

H_1 : يتمتع الافراد المنتسبين لحاضنات الاعمال بسعادة بثقافة مقاولتيه.

لاختبار هذه الفرضية نقوم بمقارنة الوسط الحسابي للإجابات العينة على الثقافة المقاولاتية مع الوسط الحسابي لأداة القياس (4) على أساس مقياس ليكرت السباعي باستخدام اختبارات للعينة الواحدة One sample T Test والذي كانت مخرجاته كالآتي:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثقافة المقاولاتية	150	4,2380	0,75301	,06148

One-Sample Test

	Test Value = 4					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الثقافة المقاولاتية	3,871	149	,000	,23797	,1165	,3595

الجدول 14 نتائج اختبارات للعينة الواحدة

المصدر: من مخرجات SPSSV23

نلاحظ من الجدول أعلاه ان متوسط الإجابات الخاصة بعبارات المكونة للثقافة المقاولاتية قد بلغ 4,2380 وبانحراف معياري قدره 0,75301 وحيث ان t المحسوبة قد بلغت 3,871 وهي أكبر بكثير من القيمة الجدولية عند df درجة الحرية 149 التي تعطي قيمة ($T\text{-Value} = 1,6551$)، كما اننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بان حاضنات الاعمال في ولاية سعيدة بثقافة المقاولاتية.

الفرضية الإحصائية الثانية

H_0 : لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولاتية بين البنوك و الحاضنات الأخرى بسعيدة

H_1 : توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولاتية بين البنوك و الحاضنات الأخرى بسعيدة

لاختبار هذه الفرضية نستخدم اختبارات t للعينتين المستقلتين وذلك لان المتغير المستقل يتكون من مجموعتين والمتغير التابع الذي يتمثل في الثقافة المقاولاتية وهو متغير كمي مقاس على مستوى فئوي حيث كانت نتائجه كالاتي:

Group Statistics

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حاضنات الاعمال	85	4,1887	,74654	,08097
الثقافة المقاولاتية البنوك	65	4,3023	,76236	,09456

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
entrepreneurship	Equal variances assumed	,027	,871	-,915	148	,362	-,11359	,12414	-,35891	,13172
	Equal variances not assumed			-,912	136,396	,363	-,11359	,12449	-,35978	,13259

الجدول 15 اختبارات ت للعينتين المستقلتين

المصدر: من مخرجات SPSS 23

من الجدول (15) نلاحظ ان الوسط الحسابي لمتغير الثقافة المقاولاتية لدى الحاضنات، قد بلغ 4,1887 وبانحراف معياري 0,74654 وهو مستوى مقبول وفوق المتوسط، اما لدى البنوك فقد بلغ المتوسط الحسابي 4,3023 وبانحراف معياري 0,76236، وهو مستوى اعلى بقليل من الحاضنات.

اما الجدول أعلاه يظهر لنا نتيجة اختبار LEVEN للتجانس حيث كانت 871، $SIG =$ وهي اكبر من 0,05 المستوى الدلالة المعتمد في الدراسة مما يعني وجود شرط تجانس التباين بين مجتمع العينتين، وبحيث ان شرط التجانس محقق يمكننا التعامل مع النتيجة التي تعبر عن مستوى المعنوية لاختبار t في السطر الأول الذي بلغ (sig 0,362) وهو اكبر من مستوى الدلالة المعتمد

(0,05) فإننا نقبل الفرضية الصفرية الفرضية ١ القائلة بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولاتية بين البنوك و الحاضنات الاعمال بسعيدة.

الفرضية الإحصائية الثالثة

H_0 : لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولاتية تعود الى متغير الهيئات الداعمة

H_1 : توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولاتية تعود الى متغير الهيئات الداعمة

لاختبار هذه الفرضية التي تقوت على اختلاف الأوساط الحسابية لعدة مجتمعات مستقلة بحيث لدينا متغير تابع واحد و هو الثقافة المقاولاتية و هو متغير كمي والمتغير المستقل هو هيئات الدعم و المرافقة و هو متغير اسمي واحد ذو عدة مستويات فنحن امام اختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) الذي كانت مخرجاته كالآتي:

Test of Homogeneity of Variances

الثقافة المقاولاتية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,210	7	142	,301

الجدول 16 اختبار التجانس

المصدر: من مخرجات SPSS V23

ANOVA

الثقافة المقاولاتية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,300	7	,614	1,088	,374
Within Groups	80,186	142	,565		
Total	84,487	149			

الجدول 17 اختبارات تحليل التباين الأحادي

المصدر: من مخرجات SPSS V23

يظهر الجدول (16) أعلاه اختبار levene المستخدم في فحص تجانس التباين بين المجتمعات وبما ان هذا الاختبار غير دال احصائيا ($p=0,301$) للمجموعات الثمانية وبالتالي فان فرض التجانس محقق.

اما الجدول (17) فهو لمخرجات اختبار ANOVA الذي يظهر ان قيمة الاختبار غير دالة احصائيا ($P=0.374$) وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد 0,05 وهذا يعني انه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولاتية تعود الى متغير هيئات الداعمة وبذلك نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرضية البديلة.

المطلب الثاني: تفسير النتائج

من خلال النتائج التي اظهرتها عملية اختبار الفرضيات الإحصائية الخاصة بمستوى الثقافة المقاولاتية عن طريق أدوات التحليل الاحصائي والتي بينت:

- أدى تطبيق النموذج قياس الثقافة المقاولاتية من خلال الابعاد الخاصة بالقدرات الريادية تحمل المسؤولية، المخاوف اتجاه المقاولاتية، السمات الريادية، القدرة على البحث عن الفرص، التحفيزات المقاولاتية، الى اظهار وجود الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال والبنوك وذلك حسب نتائج اختبار ت للعينات الواحدة.
- أبدت نتائج اختبار ت للعينات الواحدة الى وجود مستوى ثقافة مقاولاتية متوسطة وعند المستوى المقبول لدى المجتمع المدروس المتمثل في حاضنات الاعمال والبنوك، مع وجود فارق طفيف في هذا المستوى لصالح البنوك.
- أظهرت نتائج اختبار ت للعينتين المستقلتين ان الفرق في مستوى الثقافة المقاولاتية بين المجموعتين (البنوك-حاضنات الاعمال) غير معنوي حسب نتائج هذا الاختبار.
- لقد بين تحليل التباين الأحادي للعينات الى عدم وجود فروق معنوية في مستوى الثقافة المقاولاتية ما بين المجموعات الممثلة في مختلف الهيئات الثمانية الداعمة لهذا النشاط من بنوك ووكالات دعم والمرافقة بحيث ان جميعها لم تتعد المستوى المقبول والمتوسط حسب مقياس ليكرت السباعي المطبق في هذا النموذج.

الخاتمة العامة

تعد المقاولاتية الركيزة الأساسية خلف الازدهار الاقتصادي في كثير من الدول لأنها تعد أداة لتوفير الوظائف و خلق الثروة من خلال التسهيلات التي تقدمها الدولة المتمثلة في هيئات الدعم و دورها في تقديم يد المساعدة من خلال التحفيزات مادية و المرافقة ، لذلك يجب تعزيز و ترسيخ هذه الثقافة المقاولاتية في الازدهان لان نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى الافراد، تمثلت دراستنا في قياس الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال بولاية سعيدة ، قمنا بهذه الدراسة لما تبلغه من أهمية ، إضافة للدور الذي تعكسه في المجال الاقتصادي من نمو و تطور و رقي، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة و التي هدفت لمعرفة مستوى الثقافة المقاولاتية لدى حاضنات الاعمال بولاية سعيدة ، ومن خلال دراستنا النظرية و الميدانية تم التوصل الى مجموعة من النتائج المتمثلة في:

✓ في ظل التطورات الاقتصادية الراهنة، أصبح التوجه نحو المقاولاتية ضرورة ملحة

نظرا للنتائج الإيجابية التي حققتها العديد من المؤسسات الرائدة؛

✓ لتعزيز هذه الظاهرة يجب فتح مراكز خاصة للتوعية بالفكر المقاولاتي ونشر ثقافة المقاولاتية لدى الافراد؛

✓ توسيع قنوات نشر الثقافة المقاولاتية وسبل ترقيتها؛

✓ تعتبر حاضنات الاعمال مكان استضافة المشاريع المقاولاتية لما توفره من شروط وظروف ملائمة من اجل ضمان نجاح والاستمرار؛

✓ تساهم الحاضنات في توسيع القاعدة الاقتصادية من خلال الاستثمار في الافكار الريادية؛

✓ يجب زيادة الاهتمام بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولاتية؛

✓ تحتاج الثقافة المقاتلة الى الاهتمام أكثر وتعريفها عن طريق الترويج والدعاية لها.

✓ على الرغم من وجود ثقافة مقاتليه مقبولة لدى حاضنات الاعمال بولاية سعيدة الا انها تبق دون المستوى المطلوب لما يوحي لافتقار هاته الهيئات الى برامج تكوينية وتوعوية لمستخدميها

✓ على الرغم من ان الافراد المنتمين لحاضنات الاعمال يتوجب عليهم تحلي بثقافة ريادية عالية الا ان نتائج هذه الدراسة أظهرت مستخدمي البنوك بولاية سعيدة اعلى مستوى فيما يخص الثقافة المقاتلية.

وفي الأخير يمكن القول ان الشرط الأساسي لترقية وتطوير المقاتلية يكمن في نشر الثقافة المقاتلية وتعزيز روح المقاتلة لدى الافراد، وذلك من أجل تحفيزهم على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتقوية رغبتهم في التوجه نحو المقاتلة من خلال التشجيع على التنوع والتغيير، والبحث عن الاستقلالية والحاجة إلى تحقيق الذات.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

- اشواق بن قدور ، و محمد بالخير. (2017). أهمية نشر ثقافة المقاوله وإنعاش الحس المقاوالاتي في الجامعة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، 344-356.
- الطيب بولحية، و محمد مرابط. (2017). الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. حاضنات الاعمال كنموذج لتفعيل استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عرض لتجارب عالمية رائدة مع الاشارة لحالة الجزائر (الصفحات 1-16). الوادي: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة حمه لخضر.
- امينة بن جمعة ، و جرمان الربيعي. (2017). دار المقاوالاتية كآلية لتفعيل فكرة انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى طلبة الجامعات -دار المقاوالاتية بجامعة قسنطينة -نموذجا. مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، 3(1)، 269-293.
- حدة عابد. (2017). دور حاضنات الاعمال في دعم و تمويل المشاريع المقاوالاتية. ام البواقي: جامعة العربي بن مهيدي.
- حمزة لفقيه. (2017). روح المقاوله وانشاء مؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. جامعة برج بوعريريج: مطبوعة جامعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- خديجة شرفة، و نور الهدى تلال. (2017). قياس اثر التعليم المقاوالاتي على روح المقاوله. مذكرة ماستر في علوم التسيير. سعيدة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة دكتور الطاهر مولاي.
- دليلة بركان، و شيراز حايف سي حايف. (2012). حاضنات الاعمال كاداة فعالة لدعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر angem ولاية بسكرة_. إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (الصفحات 1-16). بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة محمد خيضر.

- راشد بن محمد الحمالي، و هشام يوسف مصطفى العربي. (2016). واقع ثقافة ريادة الاعمال بجامعة حائل و اليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. *دراسات عربية في التربية و علم النفس (ASEP)*، 442-389.
- سعيد اوكيل. (2017). *ريادة الاعمال او المقاولاتية: مقارنة شاملة وعملية*. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- سلمية سلام، و لحسن بوريش. (2017). قياس التوجه المقاولاتي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. *مجلة اقتصاديات المال و الاعمال* (2)، 37-121.
- شريف عمارة. (2008). *محاضرات في مقياس المقاولاتية*. جيجل: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- صليحة غلاب، مريم روابحية، و علي بياتة. (2017). فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة 08 ماي 1945 قالمة. *مجلة اقتصاديات المال و الاعمال*، 1 (2)، 64-53.
- صندرة سايبى. (2015). *محاضرات في انشاء المؤسسة*. قسنطينة: جامعة عبد الحميد مهري.
- عبد الرؤوف عزالدين، و لخضر يحيى. (2018). ملتقى وطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. *حاضنات الاعمال و دورها في استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة*. الوادي: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر.
- عبد الصمد سعودي، و عيسى حجاب . (جوان 2017). تقييم دور حاضنات الاعمال في إنشاء ودعم المشاريع المقاولاتية في الجزائر، دراسة حالة مشتلة المؤسسات-محضنة باتنة-. *مجلة اقتصاد المال و الاعمال JFBE*، 1 (2)، 119-100.
- عبد العزيز قتال ، و سارة عزازية. (ديسمبر 2017). الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. *المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر-واقع و تحديات* (الصفحات 1-16). الوادي: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة الشهيد حمه لخضر.
- عيسى عيسى ايت. (2008). المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر افاق وقيود. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا* (6)، 288-271.

فاروق بوالريحان، و خير الدين بنون. (2018). دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة و الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي كاداة لحل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة -دراسة حالة دار المقاولاتية للمركز الجامعي بميلة-. مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، 4(1)، 89-119.

محمد علي الجودي. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي -دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير. بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.

الملاحق

الملاحق

Institution

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANGEM	30	20,0	20,0	20,0
	CNAC	22	14,7	14,7	34,7
	ANDI	10	6,7	6,7	41,3
	ANSEJ	23	15,3	15,3	56,7
	CPA	17	11,3	11,3	68,0
	BDL	14	9,3	9,3	77,3
	BEA	18	12,0	12,0	89,3
	BNA	16	10,7	10,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

groups

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Business incubators	85	56,7	56,7	56,7
	Bank	65	43,3	43,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-40	108	72,0	72,0	72,0
	41-60	41	27,3	27,3	99,3
	6,00	1	,7	,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	98	65,3	65,3	65,3
	female	52	34,7	34,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	secondaire	15	10,0	10,0	10,0
	F Prof	11	7,3	7,3	17,3
	Licence	87	58,0	58,0	75,3
	Master	35	23,3	23,3	98,7
	Mgister	2	1,3	1,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Statistics

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Culture of entrepreneur ship
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,4400	4,1067	3,3867	3,9133	4,6200	4,2533	3,9133	3,4533	3,1867	3,3267	3,8000	3,8600	4,8533	4,3267	3,7800	4,7400	4,0400	4,8800	4,4133	4,7467	5,2533	5,6200	5,5600	4,2380
Std. Error of Mean		,13560	,12626	,12106	,13208	,12994	,11708	,13208	,13890	,12202	,13951	,13676	,14409	,13458	,12849	,13671	,12277	,12966	,12111	,12977	,12556	,13714	,12609	,12779	,06148
Median		3,0000	5,0000	3,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4,0000	5,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	6,0000	6,0000	4,2826
Std. Deviation		1,66076	1,54636	1,48273	1,61759	1,59138	1,43394	1,61759	1,70111	1,49445	1,70863	1,67492	1,76479	1,64821	1,57368	1,67440	1,50360	1,58804	1,48333	1,58934	1,53783	1,67967	1,54429	1,56505	,75301
Percentiles	25	2,0000	3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000	2,0000	2,0000	3,0000	2,0000	4,0000	3,0000	2,0000	4,0000	3,0000	4,0000	3,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	3,6848
	50	3,0000	5,0000	3,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4,0000	5,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	6,0000	6,0000	4,2826
	75	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	5,0000	5,0000	5,0000	4,0000	4,0000	5,0000	5,0000	6,0000	5,0000	5,0000	6,0000	5,0000	6,0000	6,0000	6,0000	7,0000	7,0000	7,0000	4,8696

تم بحمد الله