



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف



Université Chadli Benjedid -El Tarf-

كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير

Faculté des sciences économiques, Commerciales et sciences de

Gestion

الرقم التسلسلي:

قسم : علوم التسيير

تخصص : إدارة أعمال

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر

تحت عنوان :

دور المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - ولاية الطارف -

تحت إشراف الدكتور :

■ نعيحي عبد الكريم

من إعداد الطلبة :

■ نوري شهاب الدين

■ بن يحيى محمد الامين

السنة الجامعية : 2025/2024

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المرافقة المقاولية على ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالتطبيق على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة- CNAC - ولاية الطارف، وذلك من خلال الاعتماد على أبعاد المرافقة المقاولية (التدريب، الدعم المالي، التوجيه والإرشاد، الاستشارات). وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في الجانب النظري، والمنهج التحليلي الاستدلالي في الجانب التطبيقي. وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25، بالاعتماد على عينة مكونة من 35 شخص ممن استفادوا من خدمات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المرافقة المقاولية على ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ووجود علاقة ارتباط بين خدمات المرافقة وتحسين أداء المؤسسات المستفيدة. وأوصت الدراسة بتفعيل مرافقة ميدانية مستمرة بعد التمويل، تأهيل المرافقين، إنشاء قاعدة بيانات رقمية، وتعزيز التعاون مع الجامعات، مع توفير تكوين متخصص وتنسيق بين أجهزة الدعم لتحسين فعالية المرافقة المقاولية.

الكلمات المفتاحية: المرافقة المقاولية، ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التدريب، التمويل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

Abstract

This study aims to identify the impact of entrepreneurial support on the promotion of small and medium-sized enterprises (SMEs), based on an application at the level of the National Unemployment Insurance Fund (CNAC) – El Tarf Wilaya. It focused on the dimensions of entrepreneurial support (training, financial support, guidance and advice, consultations). The methodology adopted combines a descriptive approach for the theoretical part and a deductive analytical approach for the empirical part. The results were analyzed using the statistical software SPSS version 25, based on a sample of 35 beneficiaries of CNAC services. The findings showed a statistically significant impact of the support dimensions on the promotion of SMEs, as well as a correlation between support services and the improvement of the performance of beneficiary enterprises.

Finally, the study recommends the implementation of continuous field support after financing, training of support staff, creation of a digital database, strengthening cooperation with universities, establishment of specialized training programs, and better coordination between the various support mechanisms to enhance the effectiveness of entrepreneurial support.

Keywords: Entrepreneurial support, SME promotion, training, financing, CNAC.



إلى الوالدين الكرمين، حفظهما الله وأطال في عمرهما بدوام الصحة والعافية

إلى إخوتي الأعزاء

إلى عائلتي الطيبة

إلى أصدقائي الأحباء

إلى زملائي وأساتذتي وجميع طلبة العلم

إلى كل الذين يعرفونني وأعرفهم

أهدي هذا الجهد المتواضع

شهاب



إِهْدَاء



الى من علمني العطاء بدون انتظار وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد والى الأبد

**** والدي العزيز ****

الى ملاكي في الحياة الى معنى الحب والى معنى الحنان الى بسملة الحياة وسر الوجود الى من كان دعائها سر
نجاحي وحنانها بلسم جراحي

**** أمي الحبيبة ****

الى من تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء الى ينابيع الصدق الصافي الى من معهم سعدت وبرفقتهم في
دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت الى من كانوا معي على طريق النجاح والخير الى من عرفت كيف أجدهم
وعلموني أن لا أضيعهم.

**** الى اخواني ****

الى من سرنا سويا ونحن نشقى الطريق معا نحو النجاح والإبداع

**** زملائي وأصدقائي ****

محمد



شكر و تقدير

قال تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

كل الشكر لله عز و جل الذي أرشدنا إلى طريق العلم وهدانا دوما إلى ما فيه الصلاح والثبات
وجعل من الصعب هين ، وأمدنا بتوفيق منه لإتمام هذا العمل له وحده جل جلاله حمدا يليق
بجلال وجهه وعظيم سلطانه

نشكر جميع الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا طيلة مشوارنا الدراسي

وشكر خاص إلى الأستاذ المشرف الدكتور نعيجي عبد الكريم الذي لم ييخل علينا بتوجيهاته
وإرشاداته جزاه الله عنا خير الجزاء

شكرا إلى كل من نصح أو ساعد في الحصول على معلومة او ساهم بفكرة لاتمام هذا البحث من
قريب او بعيد

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجداول
27	تعريف المؤسسات حسب المشرع الجزائري	01
28	معيار العمالة كأساس لتمييز المؤسسات وفق لمركز التجارة الدولية	02
67	درجات مقياس ليكارت	03
68	الأساتذة المحكمين للاستبيان	04
69	ارتباط فقرات أبعاد محور المرافقة المقاولتية مع بعدها ومع محورها	05
71	ارتباط فقرات أبعاد محور اتخاذ القرار مع محورها	06
72	معامل ثبات أداة الدراسة ألفا كرومباخ	07
73	اختبار اعتدالية التوزيع Shapiro wilk	08
73	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	09
74	توزيع عينة الدراسة حسب السن	10
76	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	11
77	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	12
78	توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المشروع	13
79	وصف و تشخيص فقرات محور المرافقة المقاولتية	14
83	وصف و تشخيص فقرات محور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	15
84	تحليل نتائج محاور و ابعاد الدراسة	16
85	اختبار T test لمتغيرات الدراسة	17
86	معامل الارتباط بيرسون	18
87	معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة	19
90	اختبار اثر المرافقة المقاولتية على ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	20

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
06	مواقف و اشكال المؤسسات المقاولاتية	01
21	خصائص المرافقة الجيدة	02
31	معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	03
60	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -الطارف-	04
65	نموذج الدراسة	05
74	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	06
75	توزيع عينة الدراسة حسب السن	07
76	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	08
77	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	09
78	توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المشروع	10

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
105	الاستبيان	01
109	الاتساق الداخلي لأبعاد المتغير المستقل للاستبيان	02
111	ثبات الاستبيان	03
112	الاتساق الداخلي لأبعاد المتغير التابع للاستبيان	04
113	الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المستقل للاستبيان	05
114	اختبار التوزيع الطبيعي	06
114	وصف ابعاد و محاور الدراسة	07
114	وصف البيانات الشخصية	08
116	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري	09
117	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لابعاد الاستبيان	10
117	الارتباط بيرسون لابعاد و محاور الاستبيان	11
118	الانحدار الخطي البسيط	12

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	الملخص باللغة العربية
II	الملخص باللغة الأجنبية
III	الاهداء
V	شكر و عرفان
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
IX	فهرس المحتويات
أ	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للمرافقة المقاولاتية
01	تمهيد
02	المبحث الأول: الإطار النظري للمقاولاتية
02	1- مفهوم و نشأة المقاولاتية
05	2- خصائص واشكال المقاولاتية
08	3- دوافع التوجه للفعل المقاولاتي:
10	المبحث الثاني: ماهية المقاول
10	1- تعريف المقاول
11	2- الخصائص والمواصفات الشخصية للمقاول
14	3- تصنيفات المقاول
15	4- وظائف المقاول
17	المبحث الثالث: المرافقة المقاولاتية
17	1- تعريف المرافقة المقاولاتية
18	2- أهمية و مبررات المرافقة المقاولاتية
20	3- خصائص المرافقة المقاولاتية

22	خلاصة الفصل الاول
	الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهيئات المرافقة
24	تمهيد
25	المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
25	1-معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
31	2-أهمية و خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
35	3-واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
36	المبحث الثاني: تحديات و مشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
36	1-التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
39	2-مشكل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومصادره:
43	3-هيئات مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
49	المبحث الثالث: دور المرافقة المقاولاتية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
49	1-ادوار المرافقة المقاولاتية
50	2- انواع المرافقة المقاولاتية
51	3-حركية المرافقة المقاولاتية
54	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
56	تمهيد
57	المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
57	1- مفهوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
57	2- نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
58	3-اهم التظاهرات التي قام بها الصندوق
60	4- الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -الطارف-
64	المبحث الثاني: منهجية اجراء الدراسة الميدانية
64	1 - منهج الدراسة الميدانية
66	2- أدوات جمع البيانات
67	3- أداة الدراسة
73	المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها

73	1 - تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة
79	2- وصف و تشخيص فقرات محاور الدراسة
85	3- تحليل النتائج واختبار الفرضيات
92	خلاصة الفصل الثالث
94	الخاتمة
99	قائمة المصادر و المراجع
105	الملاحق

المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات اقتصادية عميقة وسريعة، فرضت على مختلف الدول، خاصة النامية منها، ضرورة تبني نماذج تنمية جديدة أكثر ديناميكية وفعالية. هذه التحولات، المرتبطة بظواهر العولمة والتغيرات التكنولوجية والتجارية، أدت إلى بروز تحديات كبيرة على رأسها ارتفاع معدلات البطالة، لاسيما في أوساط الشباب. وأمام هذه التحديات، أصبح من الضروري البحث عن آليات جديدة تضمن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتُسهم في دمج الطاقات البشرية المعطلة داخل النسيج الإنتاجي الوطني. ومن هذا المنطلق، برزت **المقاوالاتية** كخيار استراتيجي قادر على المساهمة في خلق الثروة، توفير مناصب الشغل، وتحقيق التوازن الجهوي والاجتماعي، من خلال تشجيع المبادرات الفردية وتحفيز روح الابتكار والمبادرة.

وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم العمود الفقري لأي اقتصاد وطني، لما تتميز به من مرونة، قدرة على التجديد، وسرعة في التأقلم مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية. كما تلعب دورًا محوريًا في تنشيط الدورة الاقتصادية، دفع عجلة التنمية المحلية، والمساهمة في امتصاص البطالة. غير أن هذه المؤسسات، وعلى الرغم من مكانتها وأهميتها المتزايدة، تواجه تحديات كبيرة، خاصة في المراحل الأولى من تأسيسها. ومن بين أبرز هذه العراقيل: صعوبة الحصول على التمويل، نقص التكوين، ضعف الخبرة في التسيير، إضافة إلى غياب المرافقة التقنية والإدارية، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى فشل عدد معتبر من المشاريع الناشئة خلال السنوات الأولى من النشاط.

وفي هذا السياق، برز مفهوم **المرافقة المقاوالاتية** كآلية أساسية لدعم ومساندة حاملي المشاريع، من خلال تقديم خدمات متكاملة تشمل التكوين، الإرشاد، إعداد مخططات الأعمال، المتابعة، التقييم، وحتى المرافقة النفسية. وتُظهر العديد من الدراسات والتجارب الدولية أن للمرافقة دورًا جوهريًا في تقليص نسب فشل المشاريع الجديدة، ورفع معدلات نجاحها واستمراريتها في السوق.

أما في الجزائر، فقد أدركت السلطات العمومية منذ بداية الألفية الجديدة أهمية دعم روح المقاوالاتية لدى فئة الشباب والبطالين، وسعت إلى تفعيل جملة من السياسات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز ثقافة العمل الحر، وتحسين مناخ الاستثمار لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن أبرز الآليات التي تم استحداثها في هذا الإطار، **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)**، الذي تطور من جهاز للتعويض عن البطالة إلى هيئة فاعلة في تمويل ومرافقة المشاريع المقاوالاتية، خاصة لفئة البطالين من حاملي الشهادات، حيث يقدم هذا الجهاز برامج متنوعة تشمل كل مراحل المشروع، من إعداد خطة العمل إلى ما بعد الإنشاء.

2- إشكالية الدراسة :

انطلاقاً من الأهمية المتزايدة التي تكتسبها المرافقة في نجاح المشاريع المقاولاتية، وتنامي الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، تبرز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع بشكل أعمق. ومن هنا تنبع إشكالية هذه الدراسة فيما يلي :

ما هو أثر المرافقة المقاولاتية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

و للإجابة على هذا التساؤل تم طرح اسئلة فرعية تتمثل في :

- 1- هل يقدم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مرافقة فعلية لاصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة ؟
- 2- هل توجد علاقة بين التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه ؟
- 3- هل توجد علاقة بين الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه ؟
- 4- هل توجد علاقة بين التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه ؟
- 5- هل توجد علاقة بين الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه ؟

3- الفرضيات: بناء على التساؤلات المطروحة تم وضع الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية: يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمرافقة المقاولاتية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

و تنبثق منها فرضيات فرعية هي :

- 1-يقدم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مرافقة فعلية لاصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة ؛

2- توجد علاقة بين التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه؛

3- توجد علاقة بين الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه؛

4- توجد علاقة بين التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه؛

5- توجد علاقة بين الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه؛

4-الدراسات السابقة

❖ أوجتي نصيرة وبوجنان التوفيق "دور المرافقة المقاولاتية في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تلمسان مجلة الرياد لاقتصاديات الاعمال المجلد 06 العدد 03 جانفي 2020 .

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بأحد الأساليب والسياسات التي تتبعها الدولة من أجل محاربة البطالة، من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وهو أسلوب المرافقة المقاولاتية الذي يعني ويرافق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من مجرد أفكار إلى واقع مجسد وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و تتمحور الاشكالية كالتالي: ماهو دور المرافقة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة في الجزائر عبر آلية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية تلمسان؟ ولمعالجة الاشكالية تم القيام بدراسة ميدانية لأهم المؤسسات التي استفادت من هذا البرنامج بولاية تلمسان تم توزيع الاستبيان حيث استهدف 30 مشروع صغير ممول وتم استرجاع 24 استبيان ومعرفة فيما كان للمرافقة المقاولاتية دورا في انشاء المؤسسات الصغيرة عبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- أن المرافقة المقاولاتية ليس لها تأثير ايجابي على انشاء المؤسسات الصغيرة عبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- صندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية تلمسان لا يقدم لهم التمويل اللازم وعدم الاستفادة من الامتيازات الجبائية الممنوحة أو نصائح التكوين والمتابعة.
وأهم ما أوصت به الدراسة :

- يستدعي تفعيل دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مجال مرافقة إنشاء المؤسسات الصغيرة توفير المعلومات الضرورية الخاصة بمختلف موردي التجهيزات و المواد الأولية الخاصة بمختلف النشاطات التي يتجه إليها المنشئين.

-تكثيف تنظيم الصالونات و المعارض الجهوية و الوطنية و حتى الدولية، و محاولة إشراك أكبر عدد ممكن من المنشئين فيها، و ذلك بهدف التعريف أكثر بالمؤسسات الصغيرة التي أنشئت بدعم من طرف الصندوق.

❖ محمد غوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر - دراسة ميدانية - أطروحة مقدمة لنيل

شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015-2016

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، وهذا بالتطرق إلى قدرة السياسات الحكومية على التحكم في العوامل الثقافية، الإقتصادية والتشريعية وتفعيل أداء هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية للتمكن من توفير البيئة الملائمة لتحقيق البروز المقاولاتي وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال على البروز المقاولاتي؛
- تطور دعم المقاولاتية في الجزائر يجب أن يركز على سياسة شاملة يشترك فيها جميع الفاعلين تقوم أساسا على تطوير ثقافة المقاولاتية من خلال مختلف وسائل السياسة العمومية وعلى رأسها نظام التعليم، ووسائل الإعلام، ثم توفير بيئة أعمال شفافة ومشجعة على التوجه والنجاح المقاولات؛
وأهم ما أوصت به الدراسة :
- إعادة النظر في إستراتيجية هيئات الدعم من خلال: حجم الأموال المخصصة، القطاعات المستهدفة، تفعيل عمليات المرافقة والمتابعة بعد الإنشاء في إطار هيئات الدعم وحاضنات الأعمال وتعزيز المتابعة والمرافقة، والتركيز على الكيف لا الكم؛
- التركيز على جانب الإعلام والتوجيه الذي يعتبر أول عناصر المرافقة، [د]د توجيه التنمية إلى القطاعات الأكثر أهمية.

❖ غضبان فاطمة الزهراء، "هيئات برامج الدعم والمرافقة والممارسات التسييرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- دراسة حالة بعض آليات الدعم والمرافقة لولايي المسيلة وبرج بوغريبيج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2022 .

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر المرافقة المقاولاتية المقدمة من قبل هيئات وبرامج الدعم والمرافقة على الممارسات التسييرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم استخدام المنهج الوصفي حيث تم توزيع الاستبيان على عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولايي المسيلة وبرج بوعرييج، خلال الفترة الممتدة من 2019 2020 وتمحورت الاشكالية: مامدى تأثير المرافقة المقاولاتية على الممارسات التسييرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسط لولاية المسيلة وبرج بوعرييج؟ وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- المرافقة المقاولاتية ضرورية في سيرورة انشاء مؤسسة للصعوبات العديدة.
- لا يتناسب عدد العمال الهيئات محل الدراسة مع عدد المشاريع الممولة مما يصعب عملية المرافقة مما يضعف العملية. وأهم ما أوصت به الدراسة :
- ضرورة الكشف المبكر للمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف المجالات وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- إعادة دراسة محتوى البرنامج التكويني وتعيينه مع احتياجات المؤسسة.

❖ بن يحي زهير "تقييم أداء مؤسسات دعم الأنشطة المقاولاتية في الجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب (ANSEJ) ، أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة اعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ،برج بوعرييج ، 2022 .

هدفت هذه الدراسة لتقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالاعتماد على أنواع الدعم المقدمة للمؤسسات المستفيدة والتركيز على أدائها وقدرة ترقية النشاط المقاولاتي بالجزائر لإيجاد حلول تسعى بالنهوض بالمؤسسات المتعثرة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم توزيع استبيان على أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الوطني للفترة الممتدة بين 2019 إلى 2021، وتمحورت الاشكالية كالتالي: ماهو أثر أداء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في دعم النشاط المقاولاتي في الجزائر؟

و توصلت الدراسة الى مايلي:

- الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تبذل جهود مرافقة الشباب والسعي لإنجاح أفكارهم؛
- المستفيدين يعانون من نقص الوعي نحو التكوين مما توفر الوكالة الرصيد المعرفي لتسيير مؤسساتهم؛
- التوجه نحو القطاع الخدمي على عكس القطاع الصناعي والفلاحي؛
- وأهم ما أوصت به الدراسة :
- العمل على تحسين البيئة الاستثمارية في الجزائر لتشجيع التوجه للقطاع الخاص؛
- ربط الوكالة ومخابر البحث للاستفادة من الأفكار وتطوير المنتجات؛

موقف الدراسة من الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

- ✓ جميع الدراسات السابقة تناولت موضوع المرافقة المقاولاتية، سواء في مرحلة إنشاء المؤسسات أو في مرحلة دعمها بعد التأسيس.

- ✓ ركزت معظم الدراسات، مثل دراسة أوبختي نصيرة وبن يحي زهير، على أجهزة دعم حكومية (CNAC ANSEJ)، وهو ما تتقاطع فيه مع دراستنا التي ركزت كذلك على جهاز CNAC
- ✓ اعتمدت الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي وأدوات مثل الاستبيان، وهو نفس المنهج المعتمد في دراستنا.
- ✓ خلصت أغلب الدراسات إلى وجود نقائص في المرافقة، مثل ضعف التكوين، غياب المتابعة، البيروقراطية، وعدم توافق الدعم مع الحاجات الفعلية للمؤسسات، وهو ما لمسناه أيضاً في نتائج دراستنا الميدانية.
- ✓ السعي نحو تحسين فعالية سياسات الدعم والمرافقة وبيان أثرها الحقيقي على المؤسسات.

اوجه الاختلاف:

- ✓ ركزت الدراسات السابقة على ولايات مختلفة مثل تلمسان، المسيلة، برج بوعرييج، الجزائر العاصمة بينما ركزت دراستنا على ولاية الطارف، وهي ولاية لم تحظ باهتمام بحثي كاف رغم حساسيتها الاقتصادية والاجتماعية
- ✓ بعض الدراسات تناولت المرافقة بشكل عام أو بدون تفصيل دقيق بينما دراستنا فككت المرافقة إلى أبعاد محددة (تدريب، تمويل، استشارات، توجيه)، وتم اختبار أثر كل بُعد على الترقية بشكل مستقل.
- ✓ بعضها اقتصر على وصف الواقع دون تحليل دقيق للعلاقة بين المتغيرات بينما في دراستنا اعتمدنا تحليلاً إحصائياً شاملاً لاختبار الفرضيات وقياس العلاقات السببية.

5-أسباب اختيار موضوع الدراسة

أ - أسباب ذاتية:

تتمثل في :

- الاهتمام الشخصي بمجال المقاوالاتية والتنمية الاقتصادية.
- الرغبة في فهم آليات دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تطلع الباحث إلى المساهمة في تقديم توصيات عملية تفيد الهيئات الداعمة للمؤسسات الناشئة.
- الرغبة في تسليط الضوء على فاعلية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في المناطق الحدودية.

ب - أسباب متعلقة بموضوع الدراسة:

تتمثل في:

- ضعف فعالية بعض آليات المرافقة رغم وفرتها، ما يستدعي دراسة وتحليل أبعادها.
- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية وتوفير فرص العمل.
- التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة في الجزائر.
- أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المرافقة لتحسين الأداء وضمان الاستمرارية.

6- أهمية الدراسة

تتمثل في:

- تساهم في إثراء الجانب التطبيقي للمقاوالاتية في الجزائر، خصوصًا في ولاية الطارف؛
- تقدم تشخيصًا دقيقًا لواقع المرافقة المقاوالاتية في الميدان؛
- تساعد أجهزة الدعم على تحسين خدماتها من خلال مؤشرات دقيقة ومبنية على بيانات ميدانية؛
- الإسهام في تعزيز ثقافة المقاوالاتية لدى الشباب عبر إبراز أهمية المرافقة في بناء مؤسسات قادرة على المنافسة والاستمرار في السوق؛
- الوقوف على مدى تأثير المرافقة في تقليص نسبة فشل المشاريع.

7- أهداف الدراسة

تتمثل في:

- التعرف على دور أبعاد المرافقة (التدريب، الدعم المالي، التوجيه، الاستشارات) في ترقية المؤسسات؛
- التعرف على تقييم المستفيدين من خدمات CNAC ؛
- تحديد مكامن القوة والضعف في آليات الدعم؛
- اقتراح توصيات من شأنها تعزيز مساهمة المرافقة المقاوالاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- فهم الفروق بين المرافقة النظرية والتطبيقية ومدى انسجامها مع احتياجات مقاولين في الواقع؛
- تحليل العلاقة بين جودة المرافقة ونجاح المشاريع المدعومة.

8- حدود الدراسة

أ - حدود مكانية:

- الدراسة تتركز على أصحاب المؤسسات المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ولاية (الطارف).

ب - حدود زمنية:

تم اجراء الدراسة النظرية و الميدانية في الفترة الممتدة من 20مارس الى 05 جوان 2025 .

9- منهج الدراسة

للاجابة على اشكالية البحث و اثبات صحة او نفي الفرضيات تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. و تحليلها باستخدام برنامج SPSS .

10- هيكل الدراسة

قمنا بتقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول وتخلل كل فصل ثلاثة مباحث:

الفصل الأول: الإطار النظري للمرافقة المقاولاتية

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهيئات المرافقة

الفصل الثالث: دراسة ميدانية

11- صعوبات الدراسة

تمثلت صعوبات الدراسة في:

- نقص تجارب بعض المستفيدين في ملء الاستبيان بدقة؛
- صعوبة الوصول إلى بعض أصحاب المؤسسات بسبب ظروف العمل أو العزوف عن التعاون؛
- نقص البيانات الحديثة والإحصائيات الرسمية على مستوى الولاية.

12- المفاهيم الأساسية

- **المرافقة المقاولاتية:** هي عملية دعم مستمرة تشمل تقديم التدريب، الاستشارات، التوجيه، والمتابعة، بهدف تمكين أصحاب المشاريع من تطوير مؤسساتهم.
- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** منشآت ذات حجم صغير أو متوسط من حيث عدد العمال ورأس المال، تلعب دورًا اقتصاديًا واجتماعيًا هامًا.
- **الترقية:** تعني التحسين النوعي والكمي في أداء المؤسسة من حيث الإنتاجية، التوسع، أو القدرة التنافسية.
- **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:** جهاز حكومي جزائري مختص بمرافقة وتمويل حاملي المشاريع من البطالين يقدم تمويلات بدون فوائد ومرافقة قبل وبعد الإنشاء.

الفصل الأول:

الإطار النظري

للمرافقة المقاولاتية

تمهيد:

أصبحت المقاولاتية في السنوات الأخيرة من أبرز المفاهيم المتداولة في الأوساط الاقتصادية والاجتماعية، نظراً لدورها الكبير في تحفيز النمو الاقتصادي، خلق الثروة، وتوفير مناصب الشغل، خاصة في ظل ما تشهده الساحة العالمية من تحولات اقتصادية متسارعة وتحديات تنموية معقدة. وقد دفع هذا الواقع العديد من الدول، خصوصاً النامية منها، إلى تشجيع روح المبادرة والمشاريع المقاولاتية كوسيلة للحد من البطالة وتعزيز التنمية المحلية. وتُعد المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد، تتقاطع فيها الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى النفسية، مما يجعل دراستها مسألة ضرورية لفهم ديناميكيات الفعل المقاولاتي ومختلف المتغيرات المؤثرة فيه. فالمقاولاتية لا تقتصر على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة، بل تمثل ثقافة متكاملة تقوم على الابتكار، تحمل المخاطر، واستغلال الفرص.

وفي هذا الإطار يحتل المقاول مكانة محورية، بوصفه الفاعل الرئيسي في تحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية قابلة للحياة، ويتطلب نجاحه توفر جملة من الخصائص والمهارات التي تساعد على التعامل مع تعقيدات الواقع الاقتصادي. غير أن هذه القدرات، رغم أهميتها، قد لا تكون كافية دائماً، وهو ما يبرز الحاجة إلى وجود آليات دعم ومرافقة تساهم في توجيه المقاولين ومساعدتهم على تجاوز العقبات التي قد تواجههم، لا سيما في المراحل الأولى من المشروع. وتشكل المرافقة المقاولاتية أحد الأعمدة الأساسية في بناء مشروع ناجح، إذ تعمل على توفير التأييد والتوجيه والتكوين الملائم، مما يساهم في تعزيز فرص النجاح وتقليص نسب الفشل، خاصة لدى الفئات الناشئة من الشباب وحاملي الأفكار.

المبحث الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

تمثل المقاولاتية وسيلة فعالة لتشجيع الأفراد على خلق مشاريعهم الخاصة، والمساهمة في الحد من البطالة وتحقيق التنمية، ومن أجل فهم هذا، من الضروري التطرق إلى الأسس النظرية التي يقوم عليها، لذلك خصصنا هذا المبحث للحديث عن نشأة المقاولاتية وتطورها، ثم تعرفنا على خصائصها وأشكالها المختلفة، إضافة إلى معرفة أهم الدوافع التي تجعل الأفراد يتوجهون نحو إنشاء مشاريعهم، وأخيراً تطرقنا إلى أبرز خصائص وتصنيفات المقاولاتية.

1- مفهوم و نشأة المقاولاتية

1-1 نشأة المقاولاتية في النظرية الاقتصادية:

تعود جذور المقاولاتية الى نظرية احتكار الغلة، حيث لم يكن بمقدور المقاول سور حساب الكميات و الاسعار للسلع التي سوف ينتجها و يتخذ قرارا مناسباً لشأنها؛¹

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

1-1-1 المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي :

لقد تمت دراسة المقاولاتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقاً من العلوم الاقتصادية والاجتماعية، التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولاتية؛²

تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقاً من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشياً مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما أو مجموعة

¹ ابراهيم بدران، "الريادية"، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط، 1 الاردن، 2013، ص 262 .

² الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص3 .

أعمال مختلفة، وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام، إضافة إلى غيرها من المهام؛

ثم بدأ مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني: "الشخص الذي يباشر في عمل ما" أو بكل بساطة هو "شخص نشيط يقوم بانجاز العديد من الأعمال"؛

ان الاتجاه الاقتصادي تمتع باهمية كبيرة، حيث ساهم في اعطاء اسس تاريخية لمجال المقاولاتية، غير ان هذا الاتجاه الذي استمر الى غاية نهاية السبعينات لم يساهم كثيرا في تحسين فهمها للظاهرة، نظرا لاتساع و تشعب مجال المقاولاتية التي ترتبط مع العديد من العوامل المتنوعة التي تتجاوز نطاق حدود العلوم الاقتصادية.

1-1-2 المقاولاتية حسب اتجاه خصائص الافراد

تم التركيز في هذا الاتجاه على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقاً من:

✓ الخصائص النفسية (الحاجة للإنجاز التفوق و تحقيق الهدف) ؛

✓ الخصائص الشخصية (الوسط العائلي الذي ينتمي إليه المستوى التعليمي الخبرة المهنية المكتسبة السن) ؛

تعرض هذا الاتجاه الى انتقادات كثيرة، و ذلك نهاية الثمانينات كونه غير قادر على تقديم شرح شامل للظاهرة، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية او الشخصية¹.

1-1-3 المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي

الاتجاه الاقتصادي اهتم بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل، واهتم اتجاه خصائص الأفراد بشرح تصرفات المقاول وسلوكه. ولذلك جاء هذا الاتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال، وذلك بوضع المقاول جانبا والتركيز عوض ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولاتية، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول والمؤسسة الجديدة بالنجاح².

¹ الجودي محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص ص 98 .

² نفس المرجع، ص ص 9 10 .

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

2-1 تعريف المقاولاتية

تتعدد تعاريف المقاولاتية، حيث أنه لم يتم الإجماع على مفهوم موحد، بسبب تعقد المفهوم وتنوع المتغيرات التي تدخل في تحديده.

حيث تعرف المقاولاتية على أنها "عملية إنشاء شيء حديث ذو قيمة، وتخصيص الموارد اللازمة لهذا المشروع من مال وجهد ووقت وكذا تحمل المخاطر المرافقة والحصول على المكافئة الناتجة". حيث أنها عملية ديناميكية (سيرورة) لتأمين تراكم الثروة، هذه الأخيرة يتم تقديمها من خلال الأشخاص المتحملين للمخاطر في رؤوس أموالهم المستثمرة، والملتزمين بالتنفيذ بغية خلق قيمة مضافة إلى المنتجات التي قد تكون جديدة مألوفة أو فريدة. لكن الأهم في هذا الأمر هو أنه ينبغي على المقاول إضافة قيمة عن طريق تخصيص الموارد والمهارات اللازمة؛¹

و تعرف ايضا المقاولاتية بانها "ممارسة مختلف الاعمال والانشطة الاقتصادية، التي تحمل في طياتها روح المخاطرة و المغامرة مع ضمان النجاح من خلال الادارة"²؛

كما تعرف المقاولاتية على انها "خصائص وسلوكيات تتعلق بالابتداء بعمل، التخطيط له، تنظيمه، تحمل مخاطره والإبداع في إدارته"³؛

ومن خلال التعاريف السابقة، يمكن تعريف المقاولاتية على انها "عملية إطلاق مشروع جديد أو تطوير مشروع قائم من خلال استخدام الموارد المتوفرة كالمال والوقت والمهارات، مع تحمل المخاطر بهدف تحقيق أرباح وإضافة قيمة وهي تقوم على روح المبادرة والإبداع والتسيير الجيد".

¹فايز جمعة، صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، "الريادة و ادارة الاعمال الصغيرة"، دار حامد للنشر و التوزيع، الاردن، ط، 1، 2006، ص ص 65 .

²احمد مروه، "الريادة و ادارة المشروعات"، بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، 2007، ص 7 .

³صالح مهدي، محسن العمري و طاهر محسن محمود الغالي، "الادارة و الاعمال"، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن، ط 2، 2008، ص 172 .

2- خصائص واشكال المقاولاتية

1-2 خصائص المقاولاتية

تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية فهي تتميز بالإبداع:

- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة، في حالة قبول المنتج في السوق؛
- إمكانية النمو: تملك المقاولات قدرة قوية وإمكانية النمو؛
- المقاولاتية تمثل العمل الشخصي الحر الممارس من طرف الفرد انطلاقا من المزج بين العناصر الابتكارية و الابداعية و الرغبة في التفرد و تحمل المخاطر و العمل الدؤوب و هذا كله بهدف تقديم اشياء جديدة و الخروج عن المألوف ؛
- المقاولاتية هي رؤية شاملة واضحة، مدعومة بالعديد من الافكار الابداعية القوية المحددة و المتميزة اي الجديدة في السوق؛¹
- الأهداف الإستراتيجية: ان المشروع المقاولاتي عادة يذهب الى بعد كبير حيث يرتبط بتطوير السوق؛
- تتميز المقاولاتية بالفردية، النسبية، المبادرة وتمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس الإدارة، وهو ما يسمح له بتجميد أفكاره على الواقع؛
- زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع، تعمل المقاولات على زيادة متوسط الدخل الفردي؛
- تسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية، مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية؛
- توجيه الأنشطة في المناطق المستهدفة².

2-2 أشكال المقاولاتية

يخلط العديد عند تعريف المقاولاتية أو المقاول ويتصورون أنها أي شخص ابتداء مؤسسة مصغرة من العدم، لكن في الحقيقة هذا الاعتقاد خاطئ إذا ما عرفنا أن المقاولاتية أشمل من هذا بكثير، فقد تتمثل أيضا في الأشخاص

¹ السيد سالم عرفة، "الجديد في ادارة المشاريع الصغيرة"، دار الراهة للنشر و التوزيع، الاردن، 2011، ص 139 .

² بوبريت ثينة، مخلوف صورية، "دور المقاولاتية في التنوع الاقتصادي الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2019، ص 16 .

تعتبر المقاولاتية الداخلية مخرجا للمؤسسات، يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية، حيث وجدت هذه الأخيرة في اللجوء إلى المبادرة بإنشاء مشاريع جديدة إلى جانب مشاريعها السابقة والتي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة حلا يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى العاملين الذين يتمتعون بالميولات المقاولاتية، وبالتالي توظيف طاقاتهم واستغلال إمكانياتهم وأفكارهم البناءة لصالحها، هذا النوع من المواقف المقاولاتية بإمكانه المساهمة في إخراج المؤسسة من حالة الحمود ونقص الإبداع التي تعيشها.

2-2-3 الاستحواذ

الاستحواذ أو المستحوذ هو الشخص (المقاول) الذي يرث أو يشتري مؤسسة قائمة حاليا، قد تكون في حالة جيدة وقد تكون في حالة صعبة ومنتهدورة، وتعرف هذه الاستراتيجية أيضا باستراتيجية المتابعة وهي إضافة مؤسسة إلى مؤسسة أخرى لتعزيز الصناعة في هذا المجال أو تعزيز منافسة إحدى الشركتين.

في حالة الاستحواذ يمكن إيجاد نوعين أو حالتين هما:

- شراء مؤسسة في حالة جيدة ؛
- شراء مؤسسة تواجه صعوبات ¹.

2-2-4 إنشاء مؤسسة جديدة

إنشاء مؤسسة من العدم (غير أنك تملك فقط فكرة عن منتج أو خدمة أو طريقة جديدة) هي الشيء الأكثر صعوبة وخطرا لتكون مقاولا ناجحا هذه الأخيرة تتم بإحدى الطريقتين التاليتين:

- إنشاء مؤسسة من العدم: عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد والكثير من الصلابة والإصرار، بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة؛
- إنشاء مؤسسة عن طريق التفريغ: في هذه الحالة يقوم العمال من خلال الدعم المقدم لهم من طرف مؤسساتهم بإنشاء مؤسساتهم الخاصة والمستقلة، هذه الطريقة تسمح للعامل بشراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل أو إنشاء مؤسسة جديدة مستقلة عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها، والتي تقدم له بالمقابل أشكالا مختلفة من الدعم والمرافقة بهدف التقليل من أخطار الفشل.

¹رشيد بوحجر، مرجع سبق ذكره، ص 41 .

3-دوافع التوجه للفعل المقاولاتي:

على الرغم من توفر العديد من الأفراد على المصادر التمويلية اللازمة لإنشاء مشروع خاص إلا أن القليل منهم فقط من يرغب في الولوج إلى ميدان المقاولاتية من خلال تأسيس مؤسسة خاصة أو عمل مقاولاتي. وفي هذا الصدد لتعدد العوامل التي تدفع بالفرد المجابهة المخاطر والتوجه نحو المسار المقاولاتي، والتي يمكن أن نوجزها في ثلاثة مجموعات أساسية كما يلي¹:

3-1 العوامل الشخصية:

ومن أبرزها الرغبة في الاستقلالية ونبذ العمل لدى الغير، والتي تعتبر من أهم الدوافع التي تجعل الفرد يتجه نحو الميدان المقاولاتي ويتحمل المخاطر المتشعبة المنبثقة عن هذا التشاطر ثم تأتي في المرتبة الموالية الحاجة المرتفعة والرغبة في الإنجاز، إضافة إلى عوامل شخصية أخرى على شاكلة تحقيق الذات وتقليد العائلة والإبداع، وتحقيق الاحترام من طرف الآخرين، والنجاح المالي الخ.

3-2 العوامل الاجتماعية

والتي تتضمن بشكل أساسي مسؤوليات الأسرة، حيث تلعب هذه الأخيرة دورا محوريا في قرار إنشاء مؤسسة خاصة أو مبادرة فردية، وهنا يفرق الباحثان بين الشخص الذي يبلغ من العمر 25 سنة والأعزب وبين ذلك البالغ 45 سنة والمتزوج وصاحب الأسرة والأولاد وما يلحقهما من مصاريف متعددة تؤثر في توجه الفرد نحو المقاولاتية. إضافة إلى الخبرة القبيلية المتعلقة بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات وإدارتها والتي تمثل أيضا قوة دفع الإنشاء المؤسسة الخاصة.

3-1 العوامل البيئية (المحيط)

و يقصد بها البيئة المعلمة والداعمة للأنشطة المقاولاتية، حيث انه توجد مناطق أكثر مقاولاتية من نظيراتها في العالم، مثال منطقة سيليكون فالي في الولايات المتحدة الأمريكية، على اعتبار أن كل شخص في هذه المنطقة يعرف مقاولا أصبح عظيما ومالكا لشركة كبيرة من خلال انطلاقه كمقاول صاحب منشأة صغيرة، و هو الأمر الذي يدفعهم لإنشاء مؤسسات و مشاريع خاصة بهم والتطلع للوصول إلى الأعلى.

¹ مسيخ أيوب، "دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير ، تخصص ادارة المؤسسات، جامعة 20 أوت، 1955 سكيكدة، 2017، ص 50-51.

إضافة للعناصر السابقة أفرزت الدراسات على مجموعة أخرى من العوامل من شأنها دفع الشخص نحو مجال المقاولاتية وهي كما يلي¹:

- **نموذج مقال لتقليده:** حيث وجدت الدراسات أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقال في المحيط و بروز مقالين جدد؛
- **الخبرة:** إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة؛
- **الموارد المالية:** فكما نعلم فأي شخص يريد إنشاء مؤسسة؛ فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها؛
- **الخفيزات الاجتماعية الاقتصادية:** مثال ذلك تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء الحصول على دخل رفع القدرة الشرائية تحسين الشروط المعيشية؛
- **الخفيزات الشخصية:** من خلال تحسين نوعية المعيشة للانفعال بفعل شيء للحصول على الاستقلالية الذاتية؛
- **الخوافز المهنية:** فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم.

مما سبق تبين انه توجب توفر ثلاث عناصر للمقاولاتية و هي²:

- **العنصر التنظيمي المتعلق بالرؤية ، الثقة المثالية، الإبداع المخاطرة؛**
- ✓ **عنصر البيئة (تنوع الاسواق)؛**
- ✓ **عنصر المقال الذي هو جوهر المقاولاتية.**

بالتالي يمكننا تحديد الجوانب الرئيسة للمقاول و التي تتمثل في:

- ✓ **تخصيص الوقت والجهد؛**
- ✓ **تحمل المخاطر المختلفة؛**
- ✓ **الحصول على العوائد؛**

¹ منيرة سلامي، "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة-" ،مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، يومي 18 و19 افريل، 2012، ص ص 65 .

²زايد مراد، **الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة** ، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية : التكوين و فرص الأعمال، كلية علوم التسيير و الإقتصاد، جامعة محمد خيضر ، ايام 06/07/08 أفريل 2010 ، بسكرة، (الجزائر)، ص 07.

✓ عملية إنشاء جديدة ذات قيمة.

المبحث الثاني: ماهية المقاول

بعد تطرقنا للجوانب النظرية المتعلقة بالمقاولاتية، من المهم الانتقال إلى العنصر الأساسي الذي يقوم عليه هذا الفعل، وهو "المقاول". فنجاح أي مشروع مقاولاتي لا يعتمد فقط على فكرة المشروع، بل يرتبط بدرجة كبيرة بالشخص الذي يقف وراءه و عليه هدفنا في هذا المبحث إلى تسليط الضوء على المقاول من خلال التعرف على مفهومه، ثم تطرقنا إلى أهم الخصائص والمواصفات التي يجب أن يتحلى بها، إضافة إلى المهارات التي يحتاجها للنجاح في تسيير مشروعه، وأخيراً عرضنا مختلف الوظائف التي يقوم بها المقاول في إطار نشاطه المقاولاتي.

1- تعريف المقاول

لقد تطور مفهوم المقاول مع مرور الزمن، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية. أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعني الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة ويمكننا إبراز أهم التعاريف فيما يلي:

المقاول هو "الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية -، على تحويل فكرة جديدة أو اختراع، إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة الثقة بالنفس المعارف التسييرية والقدرة على الإبداع. وبهذا يقود التطور الاقتصادي"¹.

ويعرف المقاول على أنه "ذلك الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع أخذ المخاطرة لتحقيق الربحية"².

كما يعرف المقاول على "أنه هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها ومن يمتلك

¹ خذري توفيق، حسين الطاهر، "المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية" مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص 4 .

² بلال خلف السكارنه، "الابداع الاداري" دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، ط1، 2011، ص94.

روح المخاطرة والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو"¹.

ومنه يمكن القول بأن المقاول هو من اجتمعت فيه صفات تنوعت بين فطرية ومكتسبة، وجعلت منه مبادرا خارجا عن المألوف، مغامرا وقادرا على تحويل أفكاره الإبداعية إلى واقع ملموس، وتنفيذها في شكل مشروع مقاولاتي سعيا لتحقيق أهدافه والوصول إلى التميز.

2- الخصائص والمواصفات الشخصية للمقاول

2-1 خصائص المقاول

يحتاج المقاول لمجموعة من السمات والخصائص التي تميزه عن الآخرين، والتي تجعله قادرا على الاجتهاد والعزم في تنفيذ مشروعه المقاولاتي الخاص به، والصبر عليه حتى يؤتي ثماره، وأهم خصائص المقاول الفعال هي²:

- **الطاقة والحركية:** سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وتهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال؛
- **القدرة على احتواء الوقت:** ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقا، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل؛
- **القدرة على حل مختلف المشاكل:** فقد تواجه المقاول عدة عقبات وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى ومع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاري ما، لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلى استشاري أو مساعد؛
- **تقبل الفشل:** يشكل الفشل جزءا من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل الخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية؛

¹ الشيخ فؤاد نجيب و اخرون ، "صاحبات الاعمال الرياديات في الاردن سمات و خصائص"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الاردن، المجلد 5، العدد 04، 2009، ص 498 .

² صندرة سايب، "سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة"، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص ص 8 9 .

- **قياس المخاطر :** ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط؛
- **التجديد والإبداع** فلا استمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكله أو مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة؛
- **التحكم الذاتي والداخلي** فالشخص المقاول عند انطلاقه في مشروع مقاولاتي جديد ينبغي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل ومتغيراته وما سيستجد فيه، كما يستوجب أن يكون قادرا على السيطرة على مختلف العوامل الخارجية المؤثرة فيه ومحاولة التكيف والانسجام والتعامل معها؛¹
- **تحمل الغموض** فالفرد المقاول يمتلك جملة من السمات البسيكولوجية التي تجعله غير متأثرا بالفوضى والأكاد، والتي تعد من أبرز السمات المميزة للمقاول على اعتبار أن بيئة الأعمال المعاصرة كثيرة التعقد والتقلب والاضطراب، حيث أن الظروف غير المتأكدة والغموض هو سمة لصيقة ومميزة للأعمال المقاولاتية؛
- **الثقة بالنفس** فيها يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعورا متفوقا وحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها و التعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل: الاندفاع للعمل الالتزام التفاؤل الرغبة في الاستقلالية إلخ،

ومن بين الصفات والسلوكيات الأساسية التي يتمتع بها المقاول نذكر منها:

- **المواصفات الديمغرافية:** ذهبت بعض الأبحاث إلى رسم العلاقة بين المواصفات الديمغرافية للفرد مثل الجنس، الحالة العائلية والميل السلوك للمقاولاتي واختياره كمسار مهني، فيجتمع السن مثلا مع دافع إنشاء مؤسسة كخيار مهني يضمن العمل والآجر، أما الجنس فيمكن أن يساهم في تحديد الفرص وشبكات العمل التي يمكن الالتحاق بها، فقد تصادف النساء الكثير من العراقيل عند اقبالهن على إنشاء مؤسسة مقاولاتية بمستوى يتجاوز تلك العراقيل التي يمكن أن تواجه الرجال، يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات والتربية والتقاليد والتعليم والعائلة والمحيط المهني، فيمكن أن

¹ محمد جودت ناصر وغسان العمري، "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع، سوريا، 2011، ص 148.

تشكل المقاولاتية عاملاً يساعد على الإدماج المهني والاجتماعي الثقافي حتى ولو لم تتمكن هذه الأبحاث من إعداد رابط رياضي أو تقني يلخص العلاقة بين الوظيفة المقاولاتية وكل الخصائص السابقة الذكر ؛

● **المواصفات النفسية:** هناك أبحاث أخرى اهتمت بشخصية المقاولين وعملت على دراسة المواصفات السيكولوجية والنفسية لهم أو الملامح التي تميزهم عن غيرهم، حيث يمكن أن نعرف الملامح الشخصية على أنها الصفات الدائمة للشخصية، تبرز في شكل سلوك ثابت رغم الوضعيات المتغيرة التي قد يشهدها، وبالتالي تهدف دراسة الملامح الأساسية للشخصية إلى تحديد العوامل التي تقود فرد ما لاختيار المسار المقاولاتي، الأمر الذي يسمح بالتنبؤ بالسلوك المقاولاتي، وحددت هاته الدراسات المواصفات التي تتنبأ بشكل أو بآخر بالسلوك مقاولاتي تذكر منها: الحاجة للكمال، تحمل المخاطرة، روح الإبداع والابتكار، الاستقلالية، الثقة بالنفس... الخ، كل هاته العناصر ذكرناها سابقاً مع ذكر بعض الكتاب والدراسات التي تبنت هذا الطرح؛

● **المواصفات الإدارية:** أبحاث أخرى ركزت على الجانب الإداري والقيادي في شخصية المقاول (إثراء أكثر) تشتمل هاته المواصفات على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات تذكر منها:¹

✓ **المهارات الإنسانية:** تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات من خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني؛

✓ **المهارات الفكرية:** وتتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشيد والعقلانية؛

✓ **المهارات التحليلية:** وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حالياً ومستقبلياً على أداء المشروع وتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، تحديد أثر ذلك على المركز النافى للمؤسسات سلوكيات المنافسين والصور أهم المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك ؛

✓ **المهارات الفنية (التقنية)** وتتمثل في المهارات 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

¹ حمزة لفقير، "تقييم البرامج الكوبونية لدعم المقاولاتية" مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص 27 .

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 والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى المقاولين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.¹

3- تصنيفات المقاول

توجد العديد من التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين فيما يتعلق بأنماط المقاولين، وسنحاول تقديم أهم التصنيفات وذلك كما يلي¹:

✓ الصانع التاجر

وهو الشخص الذي يمتلك وسائل الإنتاج، حيث أن وضعيته غالبا ما تكون وراثية على اعتبار أن الملكية منقولة من جيل إلى آخر. ولذلك فإن الممتلكات المنقولة تعد الشرط الوحيد لامتهان وظيفة المقاول؛

✓ قائد الصناعة أو قبطان المصنع

وهو شخص غير ممثل المصلحة الخاصة أو مصالح عائلته، وإنما يتعامل بالتأثير الشخصي. فقد يكون إما مالك المؤسسة أو المساهم الأكبر فيها، ولكن يستطيع أن يكون أيضا رئيسا لمجلس الإدارة أو شاغلا لنوع آخر من المناصب في المؤسسة. وقد لا تكون له أية صلة مباشرة مع المؤسسة أو مع العمل وهو الأمر الذي لا يمنعه من إدارة سياسة مؤسسة أو عدة مؤسسات؛

✓ المدير

والذي يعتبر في المقام الأول وقبل كل شيء موظفا في الشركة، ولذا فهو يستطيع قيادتها والإبداع فيها. إنه ليس رأسماليا، وبالتالي فهو لا يتحمل في هذه الحالة المخاطر التقنية والتجارية، وهو شخص يبحث عن المداخل المرتفعة بيد أن همه الرئيسي هو ذوق العمل الجيد والمسؤولية وكذا البحث عن الاعتراف بالجميل من قبل موظفيه والجمهور؛

¹ حمزة لفقيه، مرجع سبق ذكره، ص 27 .

¹ مسيخ ايوب، مرجع سبق ذكره ص 47 .

✓ المؤسس

وهو فرد يتحفز بشكل أساسي من انطلاق الأعمال الجديدة، حيث يستطيع فور انطلاقتها أن يتعد، وهو شخص بثق بموظفيه؛

✓ المقاول الحرفي

والذي يمكن أن يكون له مستوى دراسي ضعيف بيد أنه شخص قوي جدا فيما يخص الالتفاتة المهنية والمهارات التقنية العمل في الغالب يمثل أولى أولوياته، إضافة إلى أنه يستطيع في بعض الأحيان اتخاذ مواقف يمكن وصفها بالأبوية؛

✓ المقاول الانتهازي

بالنسبة لهذا الصنف، فهو فرد يتوفر على مستوى دراسي أكاديمي وخبراته المهنية هي تلك الخبرات الإدارية أو التسييرية، حيث أنه قادر على تفويض جزء من مراقبته واستقلالته بغرض ضمان نمو وتطوير نشاطه؛ وهنا تمنح الأولوية للأنشطة ذات النمو الجيد على الرغم من درجة الخطورة وكذا الاستقلالية في اتخاذ القرار على حساب بعد الديمومة كأخر أولوية.¹

4-وظائف المقاول

إن الأفراد الذين ينشؤون أعمال جديدة يؤدون خدمة ذات قيمة كبيرة لبقية أفراد المجتمع وتلعب الأعمال الصغيرة عددا من الأدوار الهامة في الاقتصاد أهمها² :

- توفير الوظائف الجديدة : فالوظائف التي توفرها المشروعات الصغيرة تختلف على الوظائف التي توفرها الشركات الكبرى، المشاريع الصغيرة عادة ما تدفع أجورا نقدية وتقاعد وهو أقل مما تقدمه الشركات الكبرى لأن 25% من الوظائف التي تقدمها المشروعات هي وظائف مؤقتة.
- تقديم منتجات وخدمات جديدة إن تبنى المشروعات الصغيرة وتشجيعها للاختراعات يساهم بشكل كبير في تحسين موقف التنافس لشركات المشروعات الصغيرة.

¹مسيخ أيوب، مرجع سبق ذكره، ص 49 .

²رفاعي وأحمد محمد السيد، "الإدارة المعاصرة"، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2001، ص 146 .

كما يقوم المقاول بأنشطة متعددة في المؤسسة حيث أنه الشخص الذي يسير المؤسسة وهو الشخص الذي يطورها. و يعتبر المقاول بأنه المنشئ الذي يحدث الإبداع التكنولوجي وهو الأساس في تحريك رؤوس الأموال، فهو المنظم لقوى العمل¹.

- **ممارسة التفكير والتصور والإبداع** حيث دائما ما يربط هذا العنصر بالمقاول كوظيفة أساسية تميزه عن غيره كما جاء في كتابات شومبيتر – إذا أنه لولا ممارسته لعمليات جديدة، وضع استراتيجيات جديدة وتقديم منتجات جديدة لكان خلاف ذلك، إذا أن العمليات اليومية لا تدخل في مسمى المقاولاتية على الإطلاق؛
- **اليقظة للفرص المرهبة:** إن مصدر الربحية في المقاولاتية هي اكتشاف شيء غير معروف بالنسبة للآخرين منتج جديد، تكنولوجيا محفزة للتكلفة... الخ)، وقد تكون حتى في وجود تباين في الأسعار الحالية التي يمكن استغلالها لتحقيق مكاسب مالية، فالمقاول – كما جاء في كتابات كيرزير – هو دائما في حالة تأهب لاكتشاف أو خلق منتج جديد / طريقة جديدة متفوقة والعمل على ملئ الفجوة الموجودة في السوق بين الآخرين²؛
- **التأقلم والتكيف مع البيئة المقاولاتية** هي القدرة على ضبط وإعادة توزيع الموارد المتاحة وذلك استجابة الظروف المتغيرة، على هذا النحو هي نوع من السلوك البشري وليست وظيفة فريدة من نوعها يؤديها فئة من المتخصصين، بل بغض النظر عما إن كان الأشخاص مقاولون أو مزارعون أو طلاب أو حتى ربوات بيوت نلاحظ دائما أنهم يعيدون توزيع وتنظيم مواردهم استجابة للتغيرات الحاصلة في الظروف الاقتصادية؛
- **يؤدي دور القائد ذو الكاريزما** على اعتبار أن المقاول يمتلك صفة القائد ذو الكاريزما فهو يمتلك ويتقن فن الاتصال والذي يتمثل في القدرة على صياغة الأفكار في شكل خطة ورؤية استراتيجية واضحة، ومن ثم إقناع الآخرين بها، ليتحولوا عادة من مناقشين للأفكار إلى أتباع له. يمتلك زيادة على ذلك التفاؤل والثقة بالنفس والحماس والتي ليست بالضرورة هي صفات يجب أن تتوفر في المقاول؛
- **اتخاذ القرارات** إضافة للوظائف السابقة الذكر، فإن المقاول من شأنه اتخاذ قرارات في ظل ظروف عدم التأكد واليقين ضمن نطاق احتمالية النتائج المستقبلية (خطر عدم التأكد).

¹ نيار نعيمة، "الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص ص 7، 8.

² رشيد بوحجر، مرجع سبق ذكره، ص 67.

المبحث الثالث: المرافقة المقاولاتية

لا يكفي توفر فكرة مشروع أو وجود مقاول طموح لضمان نجاح النشاط المقاولاتي، بل يتطلب الأمر أيضاً وجود دعم وتوجيه مناسبين في مختلف المراحل. وهنا تبرز أهمية المرافقة المقاولاتية التي تُعد من الأدوات الأساسية التي تساعد المقاولين وفي هذا الإطار، تناولنا في هذا المبحث مفهوم المرافقة المقاولاتية، مع التطرق إلى أهميتها والمراحل التي تمر بها، إضافة إلى إبراز الخصائص التي تميزها عن غيرها.

1- تعريف المرافقة المقاولاتية

بالنسبة لمصطلح المرافقة المقاولاتية فقد تطرق إليه العديد من الباحثين، ولعل من أهم التعاريف ما يلي:

"تعرف المرافقة المقاولاتية على أنها تلك العملية الديناميكية الهادفة إلى تطوير الأفكار الإبداعية وتجسيدها في شكل مشاريع أو منشآت الأعمال، وذلك من خلال تقديم الدعم المالي والفني ومختلف التسهيلات اللازمة".¹ نفس الملاحظات السابقة

و تعرف المرافقة بأنها "إجراء يشمل على القيام بنقل شخص ما من حالة إلى أخرى، وهذا بالتأثير عليه لاتخاذ قرارات معينة، حيث تهدف المرافقة إلى جعل المنشئ مستقل، وبالتالي فهي تخص المقاول صاحب المؤسسة، إنَّها تهدف إلى مرافقة شخص أو فريق مقاولاتي يحمل فكرة استثمارية، وقيادة هذه الفكرة من أجل الوصول إلى مشروع قابل للاستمرار".

كما يمكن تعريف المرافقة بأنها "عملية ديناميكية، لتطوير المؤسسات الخاصة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط، وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية ونحوها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة".²

¹ زين العابدين عثمان، سيد حياة، "دور المرافقة المقاولاتية في تنمية المعرفة المالية للمؤسسات الناشئة" مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، مجلد 07، العدد 01، 2023، ص 62.

² دروم أحمد، هزوشي طارق، بن احمد الحاجة سعيدة "تقييم أداء أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية" مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد، 02، 2021، ص 382.

و عليه يمكننا تعريف المرافقة المقاولاتية على انها "مجموعة من الخدمات والتدخلات الموجهة لدعم صاحب المشروع (المقاول) خلال مختلف مراحل إنشاء وتطوير مشروعه ، وذلك بهدف تقليل المخاطر وزيادة فرص نجاح المشروع المقاولاتي" .

2 أهمية و مبررات المرافقة المقاولاتية

هناك مجموعة من الأسباب التي تجعل المقاولين في حاجة إلى مرافقة خاصة خلال المرحلة الأولى من إنشائهم لمؤسستهم، ولعل من أهم هذه الأسباب ما يلي :

2-1 التعقد الفني: بحيث لا يمتلك أي مشروع في بداية إنشائه الكثير من الخبرة والكفاءة التسييرية الكافية، وبالتالي على منشئ المشروع الجديد التحكم في عنصرين أساسيين هما: المعرفة الفنية الجيدة بالمشروع، والروح المقاولاتية العالية، حيث أن هذه الأخيرة تتطلب مجموعة من المعارف الإضافية في الإدارة والتسيير المحاسبة، القانون، الجباية، الإستراتيجية... إلخ؛

فالمرافقة تهدف إلى ما يسمى بتقوية رأس مال الكفاءات عن طريق تحويل المعارف، التكوين الفردي والجماعي.¹

2-2 تعقد المحيط الخارجي: تتميز البيئة الخارجية عادة بالتغير وعدم الثبات، وبالكثير من التعقيدات، وهذا يتطلب القيام بجهد إضافي للتنبؤ بالتغيرات البيئية بهدف الاستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل، وتأتي المرافقة في هذا الإطار بأدوات وطرق علمية تهدف إلى ضبط هذا التعقيد وتوضيح الخيارات الممكنة للمقاول (عن طريق دراسة السوق، نصائح إستراتيجية...) ؛

2-3 التعقد الإداري: غالباً ما يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال تنفيذ إجراءات إنشاء المشروع، والمتعلقة بمختلف معاملات تسجيل المشروع وكذا المعاملات المتعلقة بمصالح الضرائب والتأمينات ومصالح العمل والضمان الاجتماعي وغيرها، وهو يمثل ثقل كبير على المقاولين، مما ينتج عن ذلك تأخير كبير في إجراءات الإنشاء القانوني للمؤسسة والطلاق النشاط، وهو ما قد يؤدي أحيانا إلى التخلي عن إنجاز المشاريع؛

¹فوزي أيت سعيد، "المرافقة المقاولاتية وأثارها على تنشيط الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة العمليات التجارية ، قسم العلوم التجارية كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر ، 2022، ص 112-113 .

4-2 هشاشة وضعف المؤسسات حديثة النشأة: هناك مجموعة من المشاكل الفنية التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة عامة، خاصة في مراحل نشأتها الأولى، والتي تعقد بشكل كبير عملية نموها، وسوف نركز هنا على أهم هذه المشاكل، المتمثلة في: معدلات الوفاة العالية، الضعف المالي، والضعف القانوني؛¹

5-2 معدلات الوفاة والفشل العالية: فالدراسات التي أجريت على المؤسسات الصغيرة في الدول المتقدمة تبين بأن 50% من كل 1000 مؤسسة صغيرة، لا تبقى لأكثر من سنة ونصف (18) شهراً، وأن 20% منها فقط تبقى لأكثر من 10 سنوات؛

6-2 الضعف المالي: السمة السلبية الثانية للمؤسسات الصغيرة، هي الضعف المالي الناتج عن محدودية حجم الإنتاج، وتتمثل أسباب هذا الضعف في ارتفاع التكاليف الإدارية وتكاليف التمويل والإنتاج وصعوبة تكوين احتياطات مالية للنمو بالإضافة إلى محدودية القدرة على امتصاص آثار المخاطر المالية والتردد في التوسع المالي وكذلك حاجة استخدام الأرباح للاستخدام الشخصي، مع محدودية الأرباح التي تحققها المؤسسات الصغيرة وتأثير الضرائب على المبالغ المتبقية؛

7-2 الضعف القانوني والسياسي للمؤسسات الصغيرة: الكثير من الصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة، هي ناتجة عن سياسات وقوانين لا تأخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه المؤسسات، بالإضافة إلى ذلك فهذه المؤسسات غير قادرة على تغيير هذا الوضع، حيث أنها تشكوا من ضعف القدرة على التأثير في التشريعات: قوانين الضرائب مثلاً، وكذا ضعف القدرة على انتزاع الحقوق والضعف السياسي بسبب غياب نقابات وجمعيات مهنية خاصة بالمشاريع الصغيرة؛

كل هذه التعقيدات المذكورة شجعت ظهور ما يسمى بهيئات دعم ومرافقة المقاولين، التي تهدف بالأساس إلى القضاء على هذه التعقيدات، وحل المشاكل الأخرى التي قد يواجهها المقاولين.

¹ نائف برنوطي، سعاد، إدارة الاعمال الصغيرة : ابعاد للريادة عمان ،الاردن، دار وائل للنشر، 2005، ص 82 .

3- خصائص المرافقة المقاولاتية:

تتمثل خصائص المرافقة المقاولاتية فيما يلي¹ :

- **المرافقة تستلزم الارتباط (فرد - مشروع)** وهذا يعني توافق إمكانيات وكفاءات المقاول مع نوعية المشروع الذي يجمعه مما يؤدي إلى وجود توافق مستمر بين الفرد والمشروع خلال مراحل تسيير المشروع، هذا العنصر يسمح، تأمين المقاول والمشروع معا من مختلف المشاكل المتوقعة؛
- **المرافقة تركز على الشخص** على العكس فعمل الخبراء يركز على الخدمات التقنية المقدمة للمشروع، فلا يكفي تدعيم المقاول من الناحية المادية والمالية، لأن عملية المرافقة تكون خلال فترة زمنية محددة لا بد للمقاول أن يستفيد فيها للتحكم بتسيير مشروعه في المستقبل البعيد؛
- **المرافقة يجب أن تشجع استقلالية الشخص** حتى في حالة وجود بديل أكثر سرعة في القيام بعمليات تتبع المشروع بدلا عن المقاول (خطة الأعمال مثلا) والتي تقوم بعض الهيئات بمنح المقاول منهجية العمل وهذا لتحقيق اقتصاد في الوقت وبالتالي في التكاليف) وهذا ما ينتج عنه العديد من المشاكل مستقبلا، وبالتالي فالمرافقة الجيدة تقتضي تركيز هيئة المرافقة على جعل حامل المشروع يفهم المذا يجب أن ينفق بشكل معقول في استثماراته، كيف يتحكم في الخزينة المدة الزمنية المثلى لتسديد الديون، إهلاك الاستثمارات ... وغيرها؛
- **المرافقة يجب أن تتضمن تسيير الفشل** منذ الاستقبال، يجب أن يكون المرافق قادرا على مصارحة للمقاول الجديد إذا ما كان المشروع غير قابل لتحقيق في تلك الحالة، فهناك فئة هشة من المقاولين تأتي مشاريع لا يتم للمصادقة عليها، وبالتالي على هيئات المرافقة التوفر على تقنيين متخصصين يمكن أن يساعدوا هذه الفئة من المقاولين في تصحيح أخطاء مشاريعهم، وهكذا فيما يخص المشاكل المالية حيث يتوجب على المرافق العمل مع حامل المشروع على تشخيص موضوعي للحالة وإيجاد الحلول دون الدخول في مشاكل بين هيئات الموافقة التي تمثل الاقتصاد التضامني و منظمات التمويل الرأسمالي؛
- **الاحترافية مهما كانت الفئة المستهدفة** هناك فئات مختلفة من المقاولين من بينها البطانين ذوو التأهيل الضعيف حيث يرى المختصين أن مرافقة هذه الفئة من حاملي المشاريع تأتي من مرجعية اجتماعية أكثر منها اقتصادية، إلا أنه حتى وإن كان المقاول يعتمد في تعامله مع حاملي المشاريع على الاستماع والفهم الجيد للأهداف المقاول (خاصة

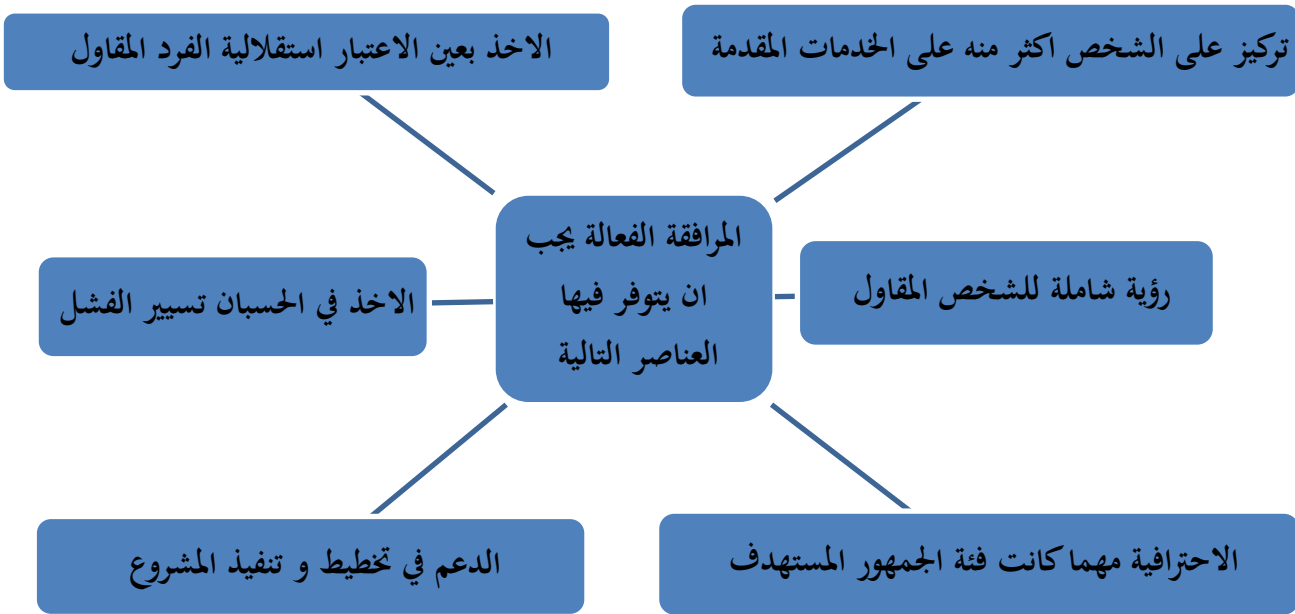
¹ محمد قوجيل، "المرافقة في انشاء المشاريع الصغيرة"، مداخلة ضمن المنتدى الوطني حول استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،

يومي 18 و 19 افريل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص ص 9 و 10 .

فئة البطالين)، يجب على المرافق إظهار جميع عناصر المرتبطة بإنشاء المشروع والكلام باحترافية كبيرة مع المقاول بهدف وضع المشروع في المكان والطريق الصحيح؛

- **المرافقة تقوم في إنجاز المشاريع على مرحلتين (التصور) التخطيط والتنفيذ:** فالمرحلة الأولى يقوم بها غالبا المقاول، أما التنفيذ فيعتبر نقطة الانطلاق في المرحلة العملية التي يجب فيها وقوف الهيئة المرافقة إلى جانب المقاول منذ انطلاق النشاط وطول فترة تنفيذ المشروع (فترة الإنشاء).¹

شكل رقم (02): خصائص المرافقة الجيدة



المصدر : محمد قوجيل، "المرافقة في انشاء المشاريع الصغيرة"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، يومي 18 و 19 افريل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي، مباح ورقلة، ص10 .

¹ هشام زروقي، "المرافقة المقاولاتية كآلية فعالة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى خريجي الجامعات" مجلة بحوث الاقتصاد والمناجنت، المجلد 02، العدد 02، 2021، ص 187-188 .

خلاصة الفصل الأول

إن نجاح أي مبادرة مقاولاتية يتطلب فهماً عميقاً لعدد من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق أهداف المشروع وضمان استمراريته. فمن خلال الاهتمام بالعوامل التي تحفز الأفراد على الانخراط في الأنشطة المقاولاتية، وتوفير بيئة داعمة لابتكاراتهم، يمكن خلق فرص جديدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إضافة إلى ذلك، لا يمكن إنكار الدور الهام الذي يلعبه المقاول في تسيير المشاريع، إذ إن امتلاكه للخصائص الشخصية والمهارات اللازمة يعد أساساً لتحقيق التميز في عمله المقاولاتي.

ومع هذه التحديات التي يواجهها المقاول، تظهر أهمية المرافقة المقاولاتية التي توفر الدعم المستمر والتوجيه المناسب، مما يساهم في حل العقبات ويعزز فرص النجاح والتطور على المدى الطويل.

إن تكامل هذه العناصر يشكل جوهر النجاح المقاولاتي، حيث يشير إلى أن أي مشروع ناجح يعتمد على تناغم بين المبادرة الفردية، المهارات القيادية، والدعم المتواصل. ومن هنا تتجلى الحاجة إلى تعزيز هذه المكونات لضمان تحقيق مشاريع مقاولاتية مستدامة قادرة على مواكبة التحديات الاقتصادية الراهنة.

الفصل الثاني:

المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة وهيئات

المرافقة

تمهيد

تُعدّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصراً محورياً في ديناميكية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، نظراً لدورها الفعّال في خلق فرص العمل، وتحفيز روح المبادرة، وتعزيز النسيج الاقتصادي المحلي. وتبرز أهمية هذه المؤسسات بشكل خاص في الدول الساعية إلى تنويع اقتصادها وتقليص التبعية للقطاعات التقليدية، على غرار الجزائر التي أولت اهتماماً متزايداً بهذا النمط من المؤسسات في سياق الإصلاحات الاقتصادية والتوجه نحو اقتصاد السوق.

ورغم ما تحظى به هذه المؤسسات من اهتمام رسمي، إلا أنّها كثيراً ما تصطدم بجملة من العراقيل، من أبرزها محدودية التمويل، ونقص التأهيل والتكوين، وضعف القدرة التنافسية، الأمر الذي استدعى ضرورة توفير بيئة داعمة من خلال إنشاء هيئات مرافقة تتكفل بتقديم الدعم التقني، والإداري، والمالي، بهدف رفع كفاءتها وضمان استمراريتها.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تُعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فاعلاً اقتصادياً واجتماعياً رئيسياً في الاقتصاديات الحديثة، بالنظر إلى دورها الحيوي في تحريك عجلة الإنتاج، خلق الثروة، وتوفير فرص العمل.

غير أنّ الجدل لا يزال قائماً بشأن تحديد مفهوم دقيق وموحد لها، نتيجة تباين المعايير المعتمدة عبر السياقات الوطنية والدولية، سواء من حيث عدد العمال، حجم رأس المال أو رقم الأعمال.

وتبرز هذه الإشكالية بوضوح في الحالة الجزائرية، التي تسعى إلى ترسيخ مكانة هذه المؤسسات ضمن رؤيتها للتنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل خارج قطاع المحروقات.

و بناءً عليه، تناولنا في هذا المبحث ثلاث محاور أساسية: معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أهميتها وخصائصها، وفي الأخير تطرقنا الى واقعها في الجزائر.

1-معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1-1 تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

يختلف الكتاب والباحثون في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وذلك بسبب الاختلاف في تعريف مفهوم الحجم وقد ظهرت عدة محاولات لتعريفها كما :

يمكن تعريف المؤسسة الصغيرة: "بأنها ذلك المشروع الذي يستخدم عددا قليلا من العاملين، ويدار من قبل المالكين ويخدم السوق المحلية"¹.

و تعرف المؤسسات الصغيرة على انها "تضم بين 10 عمال إلى 49 عاملا أجيروا أما المؤسسة المتوسطة فهي التي تشغل بين 50 عاملا إلى 249 عاملا أجيروا وتتميز باستقلاليتها"².

¹ ماجد لعطية، "ادارة المشروعات الصغيرة"، مجموعة النيل العربية ،ط1، القاهرة، مصر، 2003، ص 19 .

² نضال محمد طالب "الحاضنات الصناعية و دورها في دعم و تنمية الصناعات الصغيرة و المتوسطة" ،مداخلة ضمن الملتقى العربي الخامس للصناعات

الصغيرة و المتوسطة، 14 15 مارس، 2010 ،الجزائر ، ص 265 .

كما تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها "المشروعات التي تعتمد على استقلالية الإدارة، وأن يكون المدير هو مالك المشروع، وتشكل من مجموعة من الأفراد ومحلية النشأة بحيث يكون أصحاب المشروع قاطنين في منطقة المشروع".

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على انها "عبارة عن مشروع يديره مالك واحد، يتصف بالاستقلالية و التميز ويستخدم عددا قليلا من العاملين " .

1-2-2 تعريفات اخرى للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1-2-1-1 تعريف الإتحاد الأوروبي: يعرفها بأنها "مؤسسات مستقلة تأخذ أي شكل قانوني، تمارس نشاطا اقتصاديا تشغل على الأكثر 250 شخصا لا يتجاوز رقم أعمالها 50 مليون يورو أو مجموع ميزانيتها 47 مليون يورو".¹

1-2-2-1 تعريف منظمة العمل الدولية: على أنها "الصناعات التي يعمل بها 50 عامل، وتحدد مبلغاً لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل و تصل إلى 5000 دولار في بعض الصناعات على ألا يزيد رأس مال المنشأة عن 100 ألف دولار"؛

1-2-3-1 تعريف البنك الدولي للإنشاء والتعمير: وقد عرفها بأنها "المنشآت التي يعمل بها أقل من 50 عامل ورأس مالها أقل من 500 ألف دولار بعد استبعاد الأراضي والمباني"²؛

1-2-4 تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة حسب المادة 05 من القانون 02/17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المعدل و المتمم للقانون رقم 08/01 بما يلي: "المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/ أو الخدمات تشغل من واحد (1) إلى مائتين و خمسين شخصا (250) و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 4 ملايين دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 1 مليار

¹ رافي دراجي، زروقي محمد الامين، " دور المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر " دراسة حالة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، مجلة الدراسات التجارية و الاقتصادية المعاصرة، المجلد 03، العدد 03، 2020، ص 94 .

² برودي نعيمة، " تحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية و متطلبات التكيف مع المستجدات العالمية " مداخلة ضمن الملتقى الدولي متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، يومي 17 18 افريل، 2006 جامعة تلمسان، الجزائر، ص 116 .

دينار" ، و كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25 بالمائة فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة . و تشير في نفس السياق المادة 8 من القانون أن المؤسسة المتوسطة هي "مؤسسة تشغل من 50 إلى 250 شخصا و يكون رقم أعمالها السنوي ما بين 400 مليون دينار و أربعة ملايين دينار أو مجموع حصيلتها السنوية ما بين مليون دينار و مليار دينار، و من جهتها تعرف المؤسسة الصغيرة في المادة 9 بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا و رقم أعمالها لا يتجاوز 400 مليون دينار أو مجموع حصيلتها السنوية 200 مليون دينار.

و بالنسبة للمؤسسة الصغيرة جدا فتعرفها المادة 10 على أنها مؤسسة تشغل من شخص إلى تسعة (9) أشخاص و تحقق رقم أعمال سنوي أقل من 40 مليون دينار أولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 20 مليون دينار.¹

جدول رقم(01): تعريف المؤسسات حسب المشرع الجزائري.

المؤسسة	العمال	رقم الاعمال السنوي	الحصيلة السنوية
الصغيرة والمتوسطة	تشغل من 1 إلى 250 عامل	اربع ملايين دينار (2)	لا يتجاوز مليار دينار
المتوسطة	تشغل من 50 إلى 250 عامل	(400) مليون و 4 ملايين دينار	ما بين مليون دينار و مليار دينار
الصغيرة	تشغل من 10 إلى 49 عامل	مائتي (400) مليون دينار	لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (200) مليون دينار
المصغرة	تشغل من (1) إلى (9) عمال	اقل من (40) مليون دينار	لا يتجاوز مجموع حصيلتها عشرة (20) ملايين دينار

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على المعطيات اعلاه

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، القانون التوجيهي رقم 17-02 المتضمن تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، المادة 05، 2017

2.1 معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

مع تأكيد معظم الدراسات على عدم وجود تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن يطبق في جميع مناطق العالم وعلى جميع القطاعات والنشاطات وفي جميع الظروف، إلا أن هناك عددا من المعايير المستخدمة لتعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من أهمها ما يلي¹:

1.2.1.1 المعايير الكمية: تعتمد هذه المعايير على مجموعة من السمات الكمية التي تبرز الفروقات بينها مثل حجم العمالة و راس المال و رقم الاعمال ... الخ.

✓ **معيار العمالة :** يعتمد هذا المعيار على عدد العمال في المؤسسة من خلال وضع حد اعلى و حد ادنى لحجم العمالة للترقية بين المؤسسات، وفقا لهذا المعيار يميز مركز التجارة الدولية بين المؤسسات كما يلي :

جدول رقم(02): معيار العمالة كأساس لتمييز المؤسسات وفق لمركز التجارة الدولية

عدد العمالة	المجموعة	عدد العمالة	المجموعة
250-101	متوسط	10-1	صغير جدا
500-251	متوسط الى كبير	50-11	صغير
500 من اكثر	كبير	100-51	صغير الى متوسط

المصدر: غالم عبد الله و سبع حنان، "واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تنمية الاقتصاد الوطني"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المالي المحاسبي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 06 05 ماي، 2013 ر جامعة الوادي، الجزائر، ص 3 .

وقد تعرض هذا المعيار الى العديد من الانتقادات، أبرزها ان عدد العمال ليس الركيزة الوحيدة في العملية الانتاجية اذ ان هناك متغيرات اقتصادية ذات اثر كبير على حجم المؤسسة كحجم الانتاج و الانتاج الطبيعي و المعدات الراسمالية .²

¹ أحمد رحوني، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري"، الطبعة الأولى، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2011، ص 15.

² غالم عبد الله و سبع حنان "واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تنمية الاقتصاد الوطني" مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المالي المحاسبي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، يومي 05-06 ماي، 2013، جامعة الوادي، الجزائر، ص 3 .

- ✓ **معيار رأس المال:** يعتبر من المعايير الأساسية في تسير حجم المؤسسة، لأنه يمثل عنصرا هاما في تحديد الطاقة الإنتاجية فالمؤسسات التي تتميز بانخفاض حجم رأس المال تعتبر صغيرة إلا أنه يختلف من دولة لأخرى؛
- ✓ **معيار معامل رأس المال:** باعتبار أن المعيارين السابقين وجهت لهما انتقادات، وذلك لاستخدام كل منهما منفردا يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المؤسسة، فعدد قليل من العمال في المؤسسة لا يعني أن حجمها صغيرا إذ أن من المحتمل أن يكون رأس المال فيها كبير مما يجعلها تصنف من المؤسسات الكبيرة حسب معيار رأس المال، كما يمكن أن يكون رأس المال صغير وحجم العمالة كبيرا مما يتم تصنيفها كمؤسسة لمعيار العمالة وصغيرة وفقا لمعيار رأس المال إذن الجمع بين المعيارين السابقة يؤدي إلى معيار معامل رأس المال ويحسب بقيمة رأس المال الثابت على عد العمال، وبالتالي يعطينا الكمية الإضافية على رأس المال لتوظيف العمال عادة ما يكون هذا المعيار منخفضا في قطاع الخدمات والتجارة. ويكون مرتفعا في القطاع الصناعي؛¹

2.2.1 المعايير النوعية: وهي المعايير التي تتركز على الخصائص الوظيفية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ يتم

على أساسها تجميع المؤسسات ذات الخصائص المتشابهة كطرق التسيير، القدرات الإبداعية للمؤسسة؛

وهذه المعايير تتمثل فيما يلي:

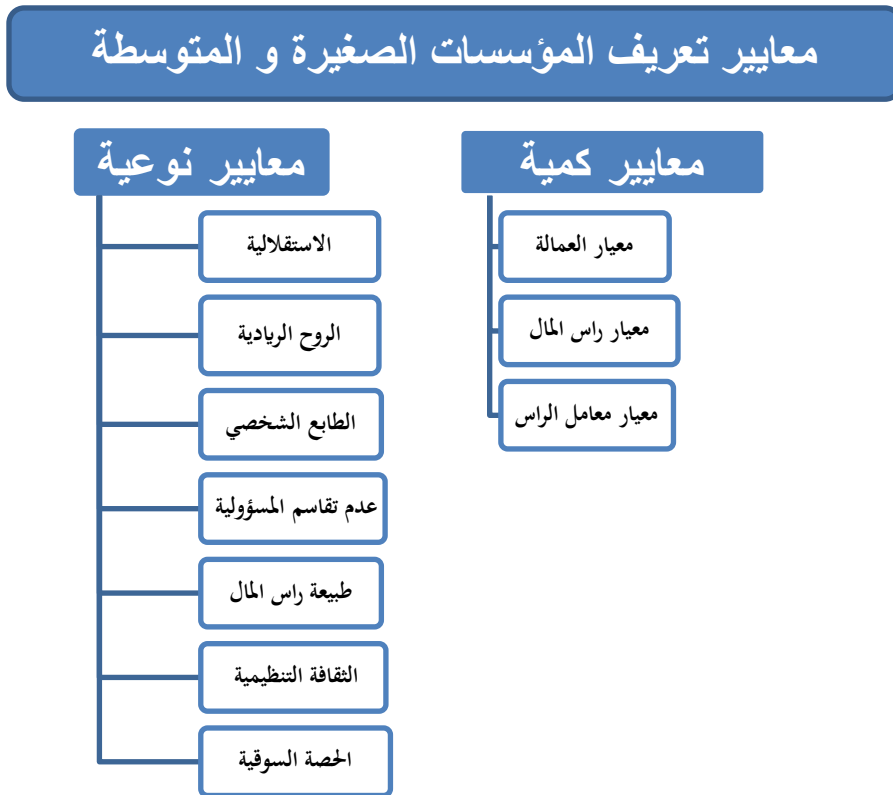
- ✓ **الاستقلالية:** فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتمتع باستقلالية تامة وعدم تدخل الأطراف الخارجية في تسييرها و مراقبة اعمالها فنجد أن المالك هو المسير وهو الذي يتولى زمام الأمور واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية الكاملة؛
- ✓ **معيار الملكية أو الشكل القانوني:** حيث يكون الشكل القانوني للمشروع هو المعيار كونه صغيرا أو كبيرا من خلال كونه فرديا وغير تابع لمؤسسة كبرى أو كونه ملكية عامة كالمؤسسات الخيرية والتابعة للمؤسسات البلدية أو كونها مختلطة بين الشكلين؛²
- ✓ **الروح الريادية:** ان اصحاب و مالكي المؤسسات هم الرواد في الميدان الذي ينشطون فيه وأكثر استعدادا لتحمل الأخطار المالية والمسؤولية الشخصية؛

¹ برجى شهرزاد، "اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"، مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على ماجستير تخصص مالية دولية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، سنة 2011 2012، ص 22 .

² عبد الرحمان إبراهيم، الشيخ الغيصة، دور البنوك في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العراق ومصر، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي للدراسات الإستراتيجية والإقتصادية، برلين، ألمانيا، 2020، ص 24.

- ✓ الطابع الشخصي: عادة ما يكون مدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اتصال شخصي مع معظم الأشخاص الذين لهم صلة بالمؤسسة مثل العملاء، الزبائن، الموردین.. الخ؛
- ✓ عدم تقاسم المسؤولية: حيث ينفرد المالك بسلطة اتخاذ القرارات دون استشارة الأشخاص الآخرين والعمل بأرائهم؛
- ✓ طبيعة رأس مالها المساهم: هو عبارة عن رأس المال الذي يساهم به المالك و أفراد عائلته وأصدقائه وعادة ما يكون المساهمون والمالكون من عائلة واحدة؛
- ✓ الثقافة التنظيمية: تعكس شخصية مالكيها؛
- ✓ الحصة السوقية: فنجد ان هذا النوع من المؤسسات ينمو ويتطور على المستوى المحلي والجهوي.¹

الشكل رقم (3): معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على المعطيات اعلاه

¹ شاوي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 147 .

2- أهمية و خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

2-1 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمة من حيث كونها أداة مهمة في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية بالنسبة لأصحابها بصفة خاصة وبالنسبة للدولة بصفة عامة، وتمثل أهميتها فيما يلي¹ :

2-1-1 أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأصحابها

تتبع أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة لأصحابها بما تقدمه لهم من فوائد ومنافع عدة، ومن أهمها:

- استثمار المهارات الإبداعية الكامنة لدى المقاول، يمكنه إدراك إبداعه من خلال الاستفادة من بيئة العمل المناسبة وتكلفتها المنخفضة ومرونتها وقدرتها على التكيف، وكل ذلك يحفز على الاستثمار في المهارات؛
- تحقيق دخل مستمر، يمكنه من توفير احتياجات الحياة المختلفة؛
- تحسين المستوى الاجتماعي والاندماج مع المجتمع، لأن الشخص المنتج والنشط اقتصاديا يرفع مستواه الاجتماعي ويكون قادرا على ذلك؛

2-1-2 الأهمية الاقتصادية

تكمن أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وجهة نظر الاقتصاد فيما يلي²:

- زيادة متوسط الدخل مما يؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة؛
- تتميز بكثافة العمالة، وانخفاض مستوى التكنولوجيا، وبالتالي توفر فرص العمل والتقليل من البطالة والفقير؛
- خلق جيل جديد من رجال الأعمال، والانتقال إلى مجتمع الأعمال بروح المنافسة والتطوير وتوسع الأسواق؛
- تعتبر هذه المؤسسات الأنسب للمجتمعات الريفية والشبه حضرية، حيث تساعد في رفع معدلات التنمية وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي؛

¹مصطفى كافي، يوسف كافي، "إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال"، الطبعة الأولى، الدار الجزائرية - الوراق للنشر والتوزيع، الجزائر- الأردن، 2020، ص 148.

²صلاح حسن "التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية - دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقير"، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2013، ص 5.

- تساهم في توفير أنشطة جديدة ؛
- المساهمة في تدريب كوادر بشرية للعاملين الجدد.

2-1-3 الأهمية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ويمكن حصرها في النقاط التالية¹:

- إنتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها موجودة في وسط التجمعات السكانية مما يؤدي إلى التقليل من الفقر في المناطق الريفية والنائية، وأيضاً تساعد في تقليل الفوارق بين سكان الريف والحضر؛
- يعد انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأقاليم المختلفة يساعد من امتصاص فائض العمالة وبصفة خاصة في المناطق الريفية ومن ثم وقف حركة الهجرة من الريف إلى الحضر؛
- يساعد ظهور عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحسين مستوى الأجور في المناطق الريفية، ونشر الوعي الصناعي والتجاري والخدمات، ومن ثم تحقيق التحديث الريفي من خلال جهودهم الخاصة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والسياسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ تحفز الشباب على الانخراط في الحياة العملية وتقديس العمل، وتبعدهم عن مشاكل الإرهاب والاستغلال من قبل الجماعات التي تدعمها دول ذات أجندات سياسية؛
- الحد من أنماط السلوك الاجتماعي غير السوي ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمة فعالة في مكافحة أنماط السلوك الاجتماعي غير اللائق، والتي تتجلى في جذب وإتاحة فرص عمل سريعة لها دون تكاليف عالية، وينعكس ذلك في تحقيق النفع الكبير، لأن عدم وجود فرص عمل لهم يفشي ظواهر الانحراف والفساد الاجتماعي؛

2-2 خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الركيزة الأساسية لكثير من اقتصاديات البلدان المتقدمة و النامية و أداة للبناء الإقتصادي، و أن هذا الدور الهام الذي تلعبه استمدته من الخصائص التي تميزها عن باقي المشاريع و يمكن إيجاز هذه الخصائص كما يلي:

¹علاء مصطفى، عبد المقصود ابو عجيله، "التمويل الإسلامي ودوره في تمويل المنشآت الصغيرة"، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2017 ص ص

2-2-1 سهولة التأسيس (النشأة): تستمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عنصر السهولة في إنشائها مع انخفاض مستلزمات رأس المال، لإنشائها نسبيا حيث أنما تستند في الأساس إلى جذب و تفعيل مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة أو فائدة تلي بواسطتها حاجات محلية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي، و هذا ما يتناسب و الدول النامية، نتيجة لنقص المدخرات فيها بسبب ضعف الدخل؛

2-2-2 الإستقلالية في الإدارة: عادة ما تتركز معظم القرارات الإدارية لذه المؤسسات في شخصية مالكها، إذ في الكثير من الحالات يلتقي شخص المالك بالمسير و هذا ما يجعلها تتسم بالمرونة و الإهتمام الشخصي من قبل مالكها مما يسهل من قيادة هذه المؤسسات تحديد الأهداف التي يعمل المشروع على تحقيقها، و كذلك سهولة إقناع العاملين فيها بالأسس و السياسات و النظم التي تحكم عمل المؤسسة¹؛

2-2-3 سهولة وبساطة التنظيم: وذلك من خلال توزيع الاختصاصات بين اقسام المشروع، التحديد الدقيق للمسؤوليات وتوضيح المهام؛

2-2-4 تتوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد: و هو ما يسمح بالإتصال السريع صعودا و نزولا بين ادارة المؤسسة و عمالها؛

2-2-4 جودة الإنتاج: إن التخصص الدقيق و المحدد لمثل هذه المؤسسات يسمح لها بتقديم إنتاج ذو جودة عالية حيث يعتمد النمط الإنتاجي فيها على مهارات حرفية و مهنية، مما يجعلها تستجيب بشكل مباشر لأذواق و إحتياجات المستهلكين؛ و هو ما يسهل عملية التكيف و التطور و تستجيب بذلك للتقلبات المفاجئة في توفير المنتجات²؛

2-2-6 قصر فترة الإسترداد: و هي الفترة اللازمة لإسترداد تكاليف إستثمار المشروع، فالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة لها قدرة على إسترداد رأس المال المستثمر فيها في فترة زمنية أقل من غيرها و هذا راجع ل :

¹ رابع خوني، رقية حساني "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها" دار ايتراك للطباعة و النشر و التوزيع، مصر الطبعة الاولى، سنة 2008 ، ص 31 .

² مسعود بدره ،علاء الدين بوضياف، "تحليل مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر" دراسة تحليلية للفترة 2009 2015، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكاديمي، تخصص ادارة مالية المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2011 ، ص 24 25 .

-صغر حجم رأس المال المستثمر ؛

-سهولة التسويق ؛

-زيادة دورات البيع ؛

-قصر دورة الإنتاج ؛

2-2-7 روح المبادرة و الابتكار: إذ بإمكانها إنشاء العديد من الوحدات الصناعية التي تقوم بانتاج تشكيلة متنوعة من السلع خاصة الإستهلاكية، مما يعطيها ميزة التوزيع في الإنتاج الصناعي؛¹

2-2-8 التمويل الذاتي: مصادر تمويل المؤسسة غالبا ما تكون ذاتية؛²

2-2-9 انخفاض مستوى التكنولوجيا المستخدمة: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام تكنولوجيا بسيطة جدا مقارنة بالمؤسسات الكبيرة ويعتبر هذا أكثر ملائمة لطبيعة ظروف الدول النامية.³

3-واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تعتبر الجزائر من الدول السائرة في طريق النمو، لذلك فهي تواجه العديد من التحديات المتعلقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أنه رغم ذلك شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة (بداية من أواخر الثمانينات). هذا التطور لم يكن وليد الصدفة، بل كان نتاجا لجهود الدولة المبذولة في إطار تهيئة الجو الملائم لهذا النوع من المؤسسات.⁴

لقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر بثلاث مراحل أساسية⁵:

¹ رابع خوني رقية حساني مرجع سبق ذكره ص 31 .

² مروة أحمد نسيم برهم ، "الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة" ، الطبعة الثانية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات القاهرة مصر، 2010 ، ص 96-97 .

³ هيا جميل " التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة "، الطبعة الأولى، دار النفائس لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص 31-32 .

⁴ داود غديري و اخرون، "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين ارهاصات النهوض بها و مرافقتها و رهانات تنويع الاقتصاد الوطني و ترقيته" مجلة الاقتصاد و المالية (JEF) المجلد 09، العدد 01، سنة 2023 ، ص 41 .

⁵ عبد المجيد تيماموي، "دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم المناخ الاستثماري" ملتقى متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، الشلف، جامعة حسينية بن بوعللي، يومي 17 و18 افريل، 2006، ص 241 .

المرحلة الأولى (1963-1982): اعتماد الجزائر غداة الاستقلال النظام الاشتراكي الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص أدى إلى تهميش دور قطاع PME/PMI وبقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية؛

المرحلة الثانية (1982_1988): حظي القطاع الخاص لأول مرة بعد صدور قانون الاستثمار لسنة 1982 بدور في تحقيق أهداف التنمية الوطنية إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة بسبب تحديد سقف الاستثمارات مما أدى إلى توجيه جزء من الادخار الخاص نحو نفقات غير منتجة أو مضاربية؛

المرحلة الثالثة انطلاقا من سنة 1988: بسبب النتائج السلبية المسجلة على مستوى مختلف القطاعات دفعت إلى تبني اقتصاد السوق كخيار بديل. ومن أجل ذلك صدر:

- قانون النقد والقرض في 14 أبريل 1990 مكرسا مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي وتشجيع كل أشكال الشراكة ؛
- قانون ترقية الاستثمار في 05-10-1993 لتعزيز إرادة تحرير الاقتصاد والذي نص على المساواة بين المستثمرين الوطنيين والأجانب أمام القانون ، الحق في الاستثمار بحرية، إنشاء وكالة لدعم الاستثمار ومتابعتها ؛
- الأمر رقم 03-01 في سنة 2001 الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 12-12-2001 والذي يهدف إلى تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

المبحث الثاني: تحديات و مشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

رغم الدول الفعال الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقوية الاقتصاد الوطني، الا انها تواجه في مجموعة من التحديات التي تؤثر على قدرتها في تحقيق أهدافها التنموية، وتحدّ من مساهمتها الفعالة في الاقتصاد ومن أبرز هذه التحديات صعوبة الولوج إلى مصادر التمويل، وهذا ما دفع السلطات العمومية إلى إنشاء أجهزة ومؤسسات متخصصة تهدف إلى مرافقة هذا النوع من المؤسسات ودعمه بمختلف الوسائل المتاحة و عليه تناولنا في هذا المبحث أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مع التركيز على إشكالية التمويل ومصادره، إضافة إلى عرض أبرز الهيئات الداعمة لها .

1-التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

فيما يلي عرض لأهم الأسباب التي أنتجت هاته التحديات بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية:

1-1 تحديات متعلقة باليد العاملة: تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحد توظيف اليد العاملة غير المتوفرة وهذا التحدي يشمل القطاعين الخاص والعام، بمؤسسات القطاع الخاص فإن المؤسسات المتوسطة هي الأكثر عرضة لهذا التحدي بينما المؤسسات المتوسطة والصغيرة بالقطاع العام هي من يواجه هذا التحدي وتشكل أنشطة المناجم الكيماويات والبلاستيك مجالات التوظيف الأصعب؛

بالإضافة لعدم توافر فرص التكوين والتدريب الجيد والمناسب لإعداد الموارد البشرية اللازمة لإقامة وإدارة هذه المؤسسات حيث يتميز العمال في هذه المؤسسات بتعدد الاختصاصات على عكس المؤسسات الكبيرة والمبرر هو صغر حجمها فنادرا ما تعتمد هاته المؤسسات على مخططات لتنمية معارف مستخدميها ويرجع السبب في ذلك لتكلفة عملية التكوين.¹

1-2 تحديات تمويلية: ظل تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة أحد العوامل الخادعة والمعيقة في حياة هذه المؤسسات، وفي هذا المستوى نجد العديد من الحواجز، والتي بدورها ناتجة عن مجموعة من العوامل²:

● النظام المالي المحلي أقل قدرة على التكيف مع متطلبات البيئة الاقتصادية الجديدة، بينما يتحدث الخطاب السياسي عن تدابير الدعم المالي وتشجيع الاستثمار والشراكات، يظهر الواقع أن كل هذه التصورات تتعارض مع التعقيدات ذات الطبيعة المالية، بما في ذلك:

- نقص أو نقص حاد في التمويل طويل الأجل؛
- المركزية في منح القروض؛
- نقص المعلومات المالية وخاصة فيما يتعلق بجوانب منافع المؤسسة مثل التنازلات؛
- ضعف الشفافية في تسيير عملية منح القروض رغم أن الأصل في القروض خاضع للإشهار؛
- تتمتع المؤسسات المصرفية بسلطات محدودة في عملية الإقراض، بسبب افتقارها إلى الاستقلال النسبي؛

1-3 تحديات تمويلية: إن التموين بالمواد الأولية والمنتجات نصف المصنعة خاصة المستوردة منها، يمثل أحد المشاكل الحقيقية التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، ذلك لان معظمها يفتقد إلى الخبرة في تسيير عملياتها لاستيراد خاصة الحديثة النشأة. فبعد تحرير التجارة الخارجية ظهرت مؤسسات خاصة تمارس عملية الاستيراد، والتي اهتمت باستيراد السلع الاستهلاكية سريعة النفاذ في السوق المحلية، الأمر الذي أثر على تكوين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت تعاني من مشكل نقص التموين وارتفاع أسعار المواد الأولية المتوفرة وقطع الغيار

¹ عبد العزيز قتال، سارة عزازية "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر - واقع و تحديات -" الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد، حمة لخضر الوادي، يومي 06 07، ديسمبر، 2017، ص 11 .

² سعدان شبايكي، "معوقات تنمية وترقية المؤسسات الغير و المتوسطة في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، جامعة بسكرة، الجزائر، 2007، ص ص 190-191 .

والتجهيزات الإنتاجية، وذلك نتيجة مشاكل الصرف (خطر الصرف) والتديبات التي تعرفها الأسواق على المستوى العالمي وغياب سياسة تنظيمية لهذا المجال؛

1-4 تحديات تجارية: إن انعدام الخبرة لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، تحول دون توقعها في الأسواق الأجنبية، علاوة على ارتفاع تكاليف النقل الدولي وعجز خدمات دعم التصدير المخصصة لذلك، والذي يترتب عنه ارتفاع التكاليف التسويقية وبالتالي انخفاض هامش الربح الممكن تحقيقه من التصدير؛

1-5 تحديات جبائية: بالرغم من سياسة الإصلاح الجبائي التي كان من أهم أهدافها التخفيف من حدة الأعباء والعراقيل البيروقراطية الكبيرة التي مست النظام الجبائي في السنوات السابقة، إلا أنه لا يزال يتسم بكثير من التعقيدات وعدم الاستقرار والتدابير الاستثنائية، مما يخلق حالة من عدم الشفافية وبطء عمل الإدارة الضريبية نتيجة عدم تعميم الإعلام الآلي، وعدم قدرة الإدارة الضريبية على اعتماد فكرة الزبونية في علاقاتها مع الغير، كما يضاف إلى ذلك أن المتعاملين يشكون من ارتفاع اشتراكات أرباب العمل في صندوق الضمان الاجتماعي والتي تثقل كاهل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛¹

1-6 صعوبة إيجاد المكان الدائم والملائم لإقامة المؤسسة: ومن ثم إنجاز المشاريع الاستثمارية وتنميتها بسبب

- طول مدة منح الأراضي (العقار) المخصصة للاستثمار؛

- الرفض دون مبرر. في كثير من الحالات لعدد من الطلبات؛

- ارتفاع أسعار الأراضي والمباني أو انعدامها أو عدم ملاءمتها؛

1-7 تحديات تنافسية: إن عدم توافق المنتجات الوطنية الموجهة للتصدير مع المعايير العالمية من حيث الجودة، جعل نتائج المنافسة محسومة للطرف القوي، ما يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير مؤهلة للمنافسة وإيجاد مكان لها في الأسواق الدولية، في حال توجيهها للأسواق الدولية إضافة للانفتاح الاقتصادي غير المدروس على الأسواق العالمية وعدم استحداث طرق وميكانيزمات لحماية المنتج الوطني من منافسة المنتجات الأجنبية التي تتمير بالحدودة العالية وانخفاض الأسعار؛

¹ عبد العزيز قتال، سارة عزازية مرجع سبق ذكره، ص 12 .

8-1 صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية:

- تميز الإدارة عموماً بثقلها وببطئها وبيروقراطيتها في جميع أنحاء النظام الاقتصادي؛
- تعدد مراكز اتخاذ القرار؛
- الآجال الطويلة لمعالجة كل وثيقة، أو القضايا المتعلقة بالمستثمرين من القطاع الخاص والتجار الاقتصاديين؛
- تشكل مظاهر المحسوبية والرشوة بدورها عقبات سلبية تؤدي إلى الانسحاب الطوعي لهذه المؤسسات خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة ذات القدرات المالية الضعيفة، بل إنها أكثر عجزاً عن مواجهة ومقاومة هذه المظاهر السلبية؛
- اختفاءها عن الساحة الاقتصادية خسارة فادحة للاقتصاد الوطني، لأنه يعني ضياع وإهدار الطاقة الإنتاجية فضلاً عن نسبة كبيرة من الوظائف¹.

9-1 غياب نظام المعلومات: إن غياب: وضعف نظام المعلومات وسوء التحكم في تقنيات التسيير تجعل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هشة وغير قادرة على المنافسة خاصة في بداياتها ما لا يساعد على تنميتها وتطويرها²؛

2- مشكل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومصادره:

2-1 مشاكل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

2-1-1 مشاكل متعلقة بالتمويل المصرفي: حيث تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبات ومعوقات عديدة عندما ترغب في الحصول على تمويل لنشاطاتها من القطاع المالي المنظم، و لاسيما من البنوك التجارية ويمكن إيجار أهم هذه الصعوبات في:

- المبالغة في المطالبة بالضمانات؛ وبالقياس فإن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تملك ضمانات رسمية أو مستندات قانونية تكفي لتلبية قيمة التمويل المصرفي الممنوح، فإن هذا يعني ضالة فرص الحصول على التمويل اللازم لها؛

¹ محمد رشدي سلطاني، " الإدارة الإستراتيجية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة " ، الطبعة الأولى، جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان 2014، صص 135-136 .

² عبد العزيز قتال، سارة عزازية، مرجع سبق ذكره، ص 13 .

- صعوبة الحصول على القروض من خلال عزوف البنوك عن إقراض المؤسسات الصغيرة، لارتفاع درجة مخاطر الاستثمار فيها؛

- محدودية حجم و نوع التمويل حيث غالبا ما تكون حجم القروض المتاحة من البنوك التجارية محدودة وغير كافية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع نقص شديد في التمويل طويل الأجل، وفرض نمط واحد في المعاملة من حيث فترات السماح ومدة السداد؛

- طول مدة الإجراءات حيث تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية، من البطء الشديد في معالجة ملفات طلبات التمويل بعد إيداعها على مستوى البنوك؛¹

2-1-2 مشاكل متعلقة بالمؤسسة: بالإضافة إلى مشاكل التمويل المصرفي التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحصول على التمويل، قد تصطدم بمشاكل تتعلق بالمؤسسة نفسها.

- ضعف التمويل الذاتي حيث من أهم المشاكل التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي ضعف القدرة على التمويل الذاتي نتيجة محدودية المدخرات الشخصية وعدم كفايتها للوفاء بحاجات التمويل والتي تظهر آثارها بشكل جلي من خلال انخفاض معدلات الأرباح مقارنة مع المؤسسات الأخرى المشابهة في السوق؛

- السحب الكبير للأرباح النقدية من المؤسسة.

2-1-3 مشاكل تمويلية أخرى: بالإضافة إلى المشاكل التمويلية المترتبة عن شروط التمويل المصرفي وقصور الإدارة المالية للمؤسسة، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجه معوقات أخرى ناتجة عن المحيط المالي الذي تنشط فيه، تساهم في الحد من فرص نفاذها لمصادر التمويل وذلك بما يعمق من مشاكل تمويلها ويمكن حصر تلك المعوقات في نقاط أساسية :

- **عدم وجود مؤسسات متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** تتزايد حدة مشكلة التمويل في حالة ما إذا كانت الدول النامية تفتقر إلى المؤسسات المالية المتخصصة في التعامل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ ريجان الشريف، بومود إيمان، "بورصة تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة احدث مصدر لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة" مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، 18 و 19 افريل، 2012، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر ص 6 .

، وإنه وفي حالة وجودها تكون ذات قدرات مالية محدودة ناهيك عن الشروط الصعبة التي توضع لتوفير الأموال للأحجام الصغيرة من المؤسسات ؛

- **عدم القدرة على اللجوء إلى الأسواق المالية:** يمثل سوق المال ميزة تمويلية هامة غير أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -النسبة الغالبة- غير قادرة على الاستفادة من هذا المصدر التمويلي لسبب عدم القدرة على طرح الأسهم والسندات في البورصة للاكتتاب لعدم توافر الشروط لذلك، وهذا ما يضيع على هذه المؤسسات فرصة كبيرة لتمويل استثماراتها.¹

2-2 مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تلجأ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البداية إلى التمويل الذاتي والذي يتم عن طريق الأموال الذاتية والمدخرات الشخصية لصاحب المؤسسة و لكن يتصف قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في معظم الدول خاصة النامية منها بانخفاض القدرة على الادخار مما يحد من التمويل الذاتي المتاح فيلجأ أصحاب هذه المشروعات إلى مصادر تمويل أخرى تتمثل في:

2-2-1 مصادر غير رسمية: وذلك من خلال القنوات التي تعمل في الغالب خارج إطار النظام القانوني الرسمي في الدولة وهي:

- أصحاب المشروع أو الشركاء؛
- التجار الوسطاء قد يكون ممولاً يشارك في مشروعه مع فرد، أي أنه يزوده بأموال نقدية أو عينية، وعادة لا يتقاضى أي عائد على التمويل، لكنهم يحصلون على نصيب من الأرباح،
- الإقراض التعاوني: يشمل توفير الأموال اللازمة والمملوكة لبعض الأفراد كجمعية لتنفيذ المشروعات،
- الأقارب والأصدقاء القروض ثابتة وقصيرة الأجل، بدون فوائد أو رسوم، وهؤلاء الرفاق الماليون غالباً ما يكونون متحمسين لحماية مصالحهم العقارية من خلال تقديم المشورة أو حتى الإصرار على إجراءات معينة.²

¹ ربحان الشريف، بومود ايمان، مرجع سبق ذكره، ص 7 .

² حسين محمد سمحان، أحمد عارف العساف، "تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015،

2-2-2 مصادر رسمية: وذلك من خلال المؤسسات المالية الرسمية وتمثل في الجهات التالية :

✓ البنوك التجارية (التمويل المصرفي): حيث يقوم البنك بتقديم قروض للمؤسسات لسد حاجاتها التمويلية مقابل حصول البنك على فائدة مقابل هذا القرض، وهذا وفق شروط وضمانات متفق عليها بين الطرفين، وتنقسم هذه القروض إلى قروض استغلالية قصيرة المدى وقروض استثمارية طويلة المدى وغالبا القروض الاستغلالية هي الأكثر استعمالا لمواجهة احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الانية ؛

✓ الهيئات والمؤسسات المتخصصة: أحيانا تدخل القروض الممنوحة من طرف هذه الهيئات والمؤسسات الخاصة ضمن القروض البنكية، إلا أن مصدرها ليس البنوك وإنما جهات متخصصة في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد تكون حكومية أو شبه حكومية أو غير حكومية، ويكون من أبرز أهدافها التنمية الاقتصادية وهدفها الأساسي ليس الربحية وإنما المصلحة العامة ويكون نشاطها الأبرز منصب في تقديم الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

ويجب الإشارة إلى أن أنواع التمويل المتاح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل في:

- التمويل التجاري: حيث يعتبر تمويل تلقائي أو طبيعي لأنه ينتج من العمليات التجارية العادية للمؤسسة؛

- التمويل الإسلامي (البنوك الإسلامية): يعد نظام التمويل في البنوك الإسلامية نظاما مستقرا ومرن، يهدف إلى ترسيخ مبدأ التعاون و الحرية حيث تحكمه قيم و قواعد تعود بالمنفعة على طرفي التبادل و بالتالي لا يربح طرف على حساب الآخر. ويعتبر التمويل الإسلامي بمثابة تقنيات تمويلية بديلة للنظام المعمول به في البنوك الكلاسيكية المبني أساسا على سعر الفائدة على سبيل لمثال نذكر من الصيغ التمويلية ما يلي:

-الاستثمار أو التمويل بالمضاربة: (البنك هو الممول والمستثمر صاحب الفكرة) ؛

-التمويل بالمشاركة : (البنك يساهم في التمويل) ؛

-التمويل بالمراجعة: (البنك يتكفل بشراء التجهيزات ووسائل الإنتاج) .

التأجير التمويلي (التمويل بالإستئجار): وهي عبارة عن تقنية تمويل الاستثمارات، تتم عن طريق عقد بين المؤجر

و المستأجر لتأجير أصل منقول أو عقار خلال مدة معينة مقابل التزام المستأجر بدفع أقساط؛

- التمويل عن طريق رأس المال المخاطر: و يعرف تمويل رأسمال المخاطر " بأنه التغيير الهيكلي في الإدارة المالية للمؤسسة الفردية أو العائلية، من خلال عميل له صفة شريك في المؤسسة يمول و يوجه القرارات الإستراتيجية للمشروع، ويهدف في المقابل إلى تحقيق مردودية على المدى الطويل؛¹

- التمويل عن طريق السوق المالي (البورصة): ويكون إما عن طريق التمويل بإصدار أسهم عادية أو ممتازة يعتبر من قبيل المشاركة في رأس المال أو عن طريق التمويل باصدار السندات فهو تمويل بالمدىونية طويلة الأجل.

3- هيئات مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

3-1-1 الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)²

3-1-1-1 تقديم الوكالة: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية المعروفة اختصاراً بـ "NESDA"

هي هيئة حكومية ذات طابع خاص تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي. تخضع لوصاية الوزير المفوض المكلف بشؤون المشاريع الصغيرة بصفة مساعد لرئيس الوزراء. تقدم هذه الوكالة الدعم لحاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع المشروعات الصغيرة لإنتاج السلع والخدمات.

3-1-1-2 أهداف الوكالة الوطنية (NESDA): تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى:

-تشجيع إنشاء وتوسيع أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل حاملي المشاريع؛

-تعزيز جميع أشكال الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى تعزيز روح ريادة الأعمال؛

-مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشئة؛

3-1-1-3 مهام الوكالة الوطنية (NESDA)

تشمل مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

-تقديم وتقديم الإستشارة والمرافقة؛

¹ ريجان الشريف، بومود إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 5 .

²معلومات تم الحصول عليها من الموقع التالي: [الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية – \(NESDA\) مقال](#)

- توفير جميع المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بأنشطة حاملي المشاريع؛
- تطوير العلاقات مع الشركاء والجهات المعنية (البنوك؛ مصلحة الضرائب؛ صندوق الضمان الاجتماعي)؛
- تطوير الشراكة بين مختلف القطاعات لتحديد فرص الاستثمار؛
- تكوين حاملي المشاريع ضمن مراكز تطوير المقاولاتية؛
- تمويل مشاريع الشباب وإبلاغهم عن مختلف الإعانات الممنوحة؛
- المرافقة والمتابعة عن بعد للمؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع؛
- تشجيع كل الإجراءات والتدابير الرامية إلى تعزيز إنشاء وتوسيع الأنشطة.

3-1-4 شروط تأهيل أصحاب المشاريع

- يجب أن يتمتع حامل المشروع بعدد من الشروط لكي يستفيد من الامتيازات الممنوحة:
- أن يتراوح عمر الشخص ما بين 18 و 55 سنة؛
- أن يكون ذا شهادة أو تأهيل مهني /أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أية وثيقة مهنية أخرى؛
- أن يتابع التكوين المقدم له عن طريق مراكز تطوير المقاولاتية؛
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد؛

3-1-5 أنواع التمويل المتوفرة

- التمويل الذاتي: أين يقدم حامل المشروع 100% من مبلغ الاستثمار؛
- التمويل الثنائي: أين يقدم كل من حامل المشروع والوكالة 50% من مبلغ الاستثمار؛
- التمويل الثلاثي: أين يقدم حامل المشروع مبلغًا يتراوح من 5 إلى 15% من قيمة الاستثمار وتقدم الوكالة من 15 إلى 25% من المبلغ؛ ويتكفل البنك ب 70% من مبلغ الاستثمار الكلي.

3-1-6 قائمة الامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة

✓ في مرحلة إنجاز المشروع:

-تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع؛

-الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة؛

-الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على المكتسبات العقارية المحدثّة في إطار إنشاء نشاط صناعي؛

✓ في مرحلة الاستغلال ؛

-الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة (03 سنوات؛ 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع ؛ ابتداءً من تاريخ إتمامها؛

-إعفاء كامل لمدة (03 سنوات؛ 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع. ابتداءً من تاريخ استغلالها من الضريبة الجزائية الوحيدة أو الخضوع للنظام الضريبي الحقيقي حسب القوانين السارية المفعول؛

-عند انتهاء فترة الاعفاء المذكورة أعلاه يمكن تمديدتها لسنتين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

3-2-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)¹

3-2-1 تقديم الوكالة: تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المورخ في 22 جانفي 2004 المعدل وهي وكالة ذات طابع خاص. تتمثل في شبكة لامركزية تضم 49 نسائية ولائية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن وهي مدعمة بخلايا المرافقة على مستوى الدوائر. تشكل الوكالة إحدى الوسائل الفعالة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص التخفيف من حدة البطالة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي وخاصة لدى فئة الإناث. وتنمية روح المقاولات التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي .

¹خدير أسامة، "المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة والتقليص من البطالة" مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية،

3-2-2 المهام الأساسية للوكالة : تتمثل المهام الأساسية للوكالة فيما يلي :

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والقانون المعمول بهما ؛
- دعم نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم؛
- منح سلف بدون فوائد؛
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي ستمنح لهم؛
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط ؛
- تشكيل قاعدة المعطيات حول الأنشطة والأشخاص المستفيدين من الجهاز؛
- تكوين علاقات دائمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع؛ وتنفيذ خطة التمويل .

3-2-3 طرق التمويل المطبقة داخل وكالة تسيير القرض المصغر: بالنسبة للخدمات المالية التي تقدمها الوكالة

فهي تعتمد على ثلاثة صيغ من التمويل وهي :

الصيغة الأولى: وهي عبارة عن قروض موجهة لشراء مواد أولية لا تتجاوز قيمتها 40 000 دج موجهة لفئة معينة من الأشخاص كأصحاب الدخل الضعيف والمرأة الماكثة في البيت ؛

الصيغة الثانية: قرض بدون فوائد موجه لشراء مواد أولية لا تتجاوز قيمته 250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب تمنحه الوكالة للمؤسسات المصغرة القائمة من قبل و التي هي في حاجة إلى هذا التمويل الذي يمكنها من شراء مواد أولية أو عتاد صغير ولا يشارك البنك في هذه الصيغة من التمويل على شرط أن يتم تسديد هذا القرض على مدة تتراوح بين 24 إلى 36 شهرا؛

الصيغة الثالثة: هو عبارة عن تمويل تشاركي بين صاحب المشروع - الوكالة - البنك (لإنشاء مشروع مصغر لا تتجاوز تكلفته 1 000000 دج ويتم تسديده على 60 شهرا).

3-3 جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC¹

3-3-1 نشأته: تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188 - 94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حيث يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

3-3-2 شروط تأهيل أصحاب المشاريع

- كل شخص بالغ من العمر 35 إلى 50 سنة ؛

- مقيم بالجزائر ومسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل طالبا للشغل؛

- مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ؛

- لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه لطلب الإعانة؛

- لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار إحداث النشاط ؛

- أن يملك مؤهلا مهنيا أو معارف أدائية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به ؛

- لا يكون قد مارس نشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل؛

- ان يكون قادرا على تجنيد مساهمة شخصية أو تقديرية أو عينية في شكل مساهمة في التركيبة المالية المشروعة.

3-3-3 طرق التمويل المطبقة: يقوم هذا الصندوق بتمويل كافة نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء نشاط

إعادة البيع دون تحويل المنتج كما يقوم بتمويل النشاطات المحدثّة في القطاعات الفلاحية؛ والصيد البحري والري وفي المناطق الخاصة وولايات الجنوب والهضاب العليا.

أما بالنسبة لكيفية التمويل فتقدر التكلفة الإجمالية للاستثمار بعشرة (10) ملايين دينار كحد أقصى بينما الحد الأدنى للمساهمة الشخصية على مبلغ الاستثمار الخاص بالمشروع المقرر محدد حسب المستويين الاتيين:

- المستوى الأول: 1% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن خمسة ملايين دج أو يساويه؛

¹خدير أسامة، مرجع سبق ذكره، ص 226 .

- المستوى الثاني: 2% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن خمسة ملايين دج ويقل عن عشرة ملايين دينار أو يساويه؛

بينما يتغير مبلغ القروض غير المكافأة (دون فائدة والممنوحة من) بحسب كلفة استثمار إحداث النشاط ولا يمكن أن يتجاوز:

29%: من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن خمسة ملايين دينار أو يساويه؛

28%: من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن خمسة ملايين دينار ويقل عن عشرة ملايين دينار أو يساويه.

3-4-3 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)¹

3-4-3-1 تقديم الوكالة: أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب قانون الاستثمار لسنة 2001 وذلك في إطار تنسيق مجهودات الحكومة في دعم المشاريع الاستثمارية وتعزيز التشاور بين كل الإدارات المعنية بإنشاء وتطوير ثقافة الاستثمار والريادية؛

3-4-3-2 أهداف الوكالة: تهدف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلى تشجيع الاستثمار الخاص والعام المحلي والأجنبي دون تمييز وفي هذا الإطار تتولى على الخصوص ما يلي:

- تجميع الإدارات وهيئات المعنية المخول لها قانونا توفير الخدمات الضرورية لتحقيق الاستثمار في شبك وحيد (لدى كل هيكل لا مركزي من مراكزها العشرة الموزعة عبر أنحاء التراب الوطني) ؛

- ترقية وإدارة مختلف العناصر التي من شأنها تشجيع الاستثمار، وذلك عن طريق توفير الدعم والمعلومات للمستثمرين (المحليين والأحانب) ؛

3-4-3-3 دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في خلق المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

- تطلع المستثمرين من خلال موقعها على الأنترنيت خاصة وركائزها الدعائية ومختلف نقاط الاستعلامات؛

- تستقبل وتنصح وتصحح المستثمرين على مستوى هياكلها المركزية والجهوية؛

¹خدير أسامة، مرجع سبق ذكره، ص 227 .

- تضفي الطابع الرسمي على المزايا التي ينص عليها نظام التشجيع وذلك بإنصاف وفي آجال قصيرة ؛
- تحرص على التنفيذ المتفق عليه مع مختلف المؤسسات المعنية لقرارات تشجيع على الاستثمار؛
- تسهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية؛
- مرافقة وتوجيه وتقديم جميع التسهيلات للمستثمر من أجل القيام بالاستثمار المرغوب.

المبحث الثالث: دور المرافقة المقاولاتية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتعلق المرافقة بضرورة تعمل على نقل شخص ما من حالة لأخرى والتأثير عليه من أجل اتخاذ قرارات، وأيضاً مُساعدة حاملي الأفكار على تحويل أفكارهم إلى مشاريع فعلية، فالمرافقة المقاولاتية ظاهرة ديناميكية تتعدد اتجاهاتها وعناصرها، لهذا تناولناها من حيث ثلاثة أبعاد وهي ادوارها، أنواعها وحركيتها.

1- ادوار المرافقة المقاولاتية

ارتكزت عمليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاثة محاور أساسية¹:

1-1 الدعم المالي

هذه الهيئات تختص أساساً في معالجة مشكل عدم كفاية الأموال اللازمة عند انطلاق المشاريع، حيث تمثل هذه النقطة عائق كبير أمام الشباب الطامحين إلى إنشاء مؤسسات صغيرة، وبالتالي يمكن أن توفر هذه الهيئات تسهيلات جيدة للحصول على تمويل الاستثمارات واستثمارات التوسع وغيرها، تجدر الإشارة إلى أن الدعم المالي يمكن أن يكون وطني أو جهوي وفي هذه الحالة تختلف الامتيازات من منطقة إلى أخرى، وكذلك يخضع الدعم المالي لنوع المشروع (تكنولوجي أو تقليدي)، وخصائص حاملي المشروع (طالب شغل، امرأة... الخ)؛

¹ فوزي ايت سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 120 .

1-2 شبكات النصح والتدريب

هناك الكثير من خدمات النصح والتدريب الخاصة أو العامة تقدمها غرف التجارة وغرف الحرف وغرف التسيير، والهدف منها حصول المقاولين الشباب على تدريب في مجال إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة وغيرها ، حيث تقترح كل هيئة عروض تدريبية مختلفة تمثل أساس لبقاء وتطور المؤسسات الغير الناشئة؛

1-3 الدعم اللوجستيكي: تهدف بعض هيئات الدعم إلى توفير مقرات لنشاط المؤسسات الصغيرة في محلات متاحة وخلال فترات زمنية محددة وخدمات إدارية مختلفة وذلك بشروط تحفيزية أقل تكلفة، بالإضافة إلى تقديم بعض النصائح البسيطة أو المعقدة حسب المشروع من خلال الانفتاح على جميع شبكات الأعمال وهيئات الحكومية المختلفة لتدعيم هذه الهيئات.¹

2- أنواع المرافقة المقاولتية

تتمثل انواع المرافقة في ما يلي:

2-1 المرافقة المعنوية: من أنواع المرافقة التي يحتاجها المنشئ منذ النقطة الأولى لإنطلاق مشروعه فهذه المرافقة تقدم للمنشأ النصح والتوجيه والإرشاد، حيث تعمل على بلورة أفكاره أو ضبطها وتجسيدها على أرض الواقع، لأنه عادة عندما يُفكر المنشأ في إنشاء مشروعه تتراود عليه عدّة أفكار وهو في هذه الفترة بحاجة لمن يؤكد له صلاحية هذه الفكرة وإمكانية تطبيقها على الواقع حتى لا تبقى مجرد فكرة، ثمَّ يُحدّد له ما هي الإستراتيجية التي سيتبعها للوصول إلى الهدف الذي يجب عليه تحديده بدقة، وهذا هو الدور الذي يلعبه المرافق في أولى مراحل عملية مرافقته للمنشأ حيث يقوم برفع معنوياته وتشجيعه؛

2-2 المرافقة الفنية في هذه المرحلة يقوم المرافق بمساعدة المنشأ في دراسة الجدوى الاجتماعية التي يحتاجها لمشروعه، وتحديد الشروط اللازمة لإنجاح المشروع من اختيار للموقع والآلات، وكذلك مساعدة صاحب المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج، واستخدام الأنظمة المعلوماتية بعد أن يكون قد حدد هو والمرافق الهدف الذي يُريد الوصول إليه بدقة، وذلك بأن يجردا وبالتفصيل كل حيثيات المشروع دون إهمال أي شيء منها، لأنَّ أي خطأ أو تهاون في هذه المرحلة يُؤدّي إلى نتيجة يُكوّن مآلها فشل المشروع، بهذا يجب أن يتوقع المرافق والمقاول كُمل المخاطر والصعاب التي

¹قوجيل محمد، مرجع سبق ذكره، ص 05 .

يمكن أن يُواجهها أثناء تنفيذ فكرة المشروع لأنّ هذه المرحلة من المشروع تعتبر حساسة لأنها مرحلة اتخاذ القرارات، ووضع التكتيكات التي سيتبعها لتنفيذ الإستراتيجية التي حددها في المرحلة الأولى من المرافقة؛¹

2-3 المرافقة الإعلامية : تتمثل في المساعدات التي يقدمها المرافق للمنشئ، وهي أن يوجه للطرق التي تمكنه من إقامة أنظمة المعلومات والاتصال داخل مؤسسته، كما يتضمن هذا النوع من المرافقة مجال التسويق لقطاع المؤسسة الصغيرة، ولهذا يجب على المرافق أن يمنح المقاول المساعدة في مجال وكيفية الإشهار والترويج بمنتجه؛

4 - المرافقة أثناء التدريب والتكوين وتعتبر المرافقة هنا بمثابة عملية تلقين وتعليم، ففي هذه المرحلة من المرافقة يقوم المرافق بتلقين دروس للمنشئ عن المقاول، وكيفية إنشاء مؤسسة، ويعرفه بصفات المقاول الناجح الذي يعتبر قائدا ومبادر.

3-حركية المرافقة المقاولتية

تكمن حركية المرافقة المقاولتية في المساعدة القبلية والبعديّة لحاملي المشاريع في تطوير أفكارهم وتجسيدها على أرض الواقع، فعندما نتكلم عن إنشاء مؤسسة صغيرة، نتحدث عن جملة المراحل التي يمر بها المبادر من أجل الوصول إلى فكرة المشروع وتجسيدها ومتابعتها. من هنا يبرز دور المرافقة في محاولة إيجاد الحلول، فمن المفترض أن يكون كُله المحيط مُلائم لتسهيل عملية تجسيد المشروع، ولكن هذا لا يحدث دائما حيث غالبا ما يحمل رهانات وتعقيدات كبيرة للمقاول. ومن هنا يبرز دور المرافقة في تذليل تلك الصعوبات، سواء كان قبل أو بعد إنشاء المؤسسة. وعليه يمكن القول أن هيئات المرافقة تسعى بكل ما لديها لمرافقة ومساندة الفئة الشبائية سواء بالدعم المعنوي أو الدعم المادي هدفًا منها تحقيق مشاريعهم وتفادي فشلها.¹

3-1 المرافقة القبلية: تقوم مرحلة الاستقبال في الأساس على التعارف بين كل من حامل المشروع والهيئة المرافقة، كما تسعى إلى معرفة حالة المشروع، عند قدوم أي مقاول إلى هيئة المرافقة لأول مرة تقام معه جلسات أولى تسمى بمرحلة المرافقة القبلية التي يتم فيها استقبال المقاول، يمكن أن يكون استقبال حاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي بالإضافة إلى ذلك فمدة الاستقبال مُتغيرة أيضاً من موعد واحد إلى عدة مواعيد ومن بضع دقائق إلى عدة ساعات

¹ فوزي ايت سعيد، مرجع سبق ذكره، ص 121 .

¹ ضربان وسام، بليدي دلال، "واقع سياسة المرافقة المقاولتية في الجزائر" مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 12، العدد، 01، 2025، ص 254 - 256 .

حسب أهمية ونوع المشروع، فعملية الاستقبال هي أول اتصال بين حامل المشروع وهيئة المرافقة والتي يطغى عليها الطابع الإعلامي حيث يتم فيه أخذ فكرة حول هدف المشروع وأهميته وكذلك وضعية صاحب المشروع وما هي طموحاته وما ينتظره، في المقابل تسعى هيئة المرافقة في هذه المرحلة إلى تسليط الضوء على الخدمات التي يمكن أن تقدمها الحامل المشروع، وإظهار أهمية المرافقة في نجاح واستمرار المشروع، ولذلك تحتاج هذه الهيئات إلى كفاءات مهنية وخبرات عالية في الميدان لاستقبال وتوجيه حاملي المشاريع، والإجابة على الأسئلة المختلفة للمقاولين الذين يختلفون في أهدافهم وطموحاتهم وفي أشكال المشاريع المفتوحة؛¹

3-2 المرافقة خلال الإنشاء: تتميز هذه المرحلة بمجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة تتمثل في²:

- ✓ إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع يتضمن في حُطَّة عمل تتضمن: تقديم صاحب المشروع، وصف المشروع، وصف السلعة أو الخدمة السوق، رقم الأعمال الوسائل التجارية، وسائل الإنتاج، الملف المالي جدول حسابات نتائج التقديري، الاحتياج في رأس المال العامل، حُطَّة التمويل، مُخطط الخزينة، الرسم على القيم المضافة TVA، عتبة المردودية.
- ✓ البحث عن الوسائل المالية: (قروض، إعانات، مساعدات...).
- ✓ القيام بالخيارات الجبائية، الاجتماعية، والقانونية.
- ✓ المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز إنشاء المشروع.
- ✓ الاستقلالية تحاول هيئات الدعم والمرافقة تشجيع استقلالية المقاول في اتخاذ القرارات الخاصة بمشروعه ولذلك تراعي سبابين: الأول هو الاعتماد على الذات يمكن المقاول من التعلم الذاتي لأساليب القيادة وتسير المشروع أما السبب الثاني هو تمكين هيئة المرافقة من تحقيق اقتصاد في الخدمات المقدمة بهدف ربح الوقت والتوجه إلى مشاريع جديدة. وفي هذا الإطار تقوم هيئات الدعم بالاستعانة بمؤسسات أخرى لخدمة مقاولين مثل عُرف استشارية، ومكاتب الدراسات... إلخ أن هذه خدمات مذكورة موجودة في أغلب هياكل الدعم والمرافقة، إلا أن تنظيم هذه العمليات

¹بوشارب، ناصر، وموساوي، إلهام.. "تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال". مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 2 (1)، 2015، ص 93-111.

²بعيط، أمال. "برامج المرافقة المقاولانية في الجزائر واقع وآفاق" أطروحة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1. 2017، ص 31.

يختلف من هيئة لأخرى فهناك بعض الخدمات التي تكون بشكل فردي أو جماعي في حالة تدفق الهائل لحاملي المشاريع وفي هذه الأخيرة يتم تحقيق الحد الأدنى من الخصوصية وذلك بشكل مواعيد فردية مع حاملي المشاريع؛

3-3 المرافقة بعد الإنشاء (المتابعة): القليل من هيئات الدعم تقوم بمتابعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد إنشائها، ومع ذلك تهتم ذلك تهتم الهيئات المتخصصة في الدعم المالي كثيراً بهذه العملية، والهدف من ذلك بدون شك هو محاولة التحقيق من إمكانية استرجاع الأموال المقروضة، وعموماً تتضمن المتابعة بعد الإنشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طول السنتين الأوليتين، يتم فيها بعض العناصر التالية¹:

✓ الجانب التجاري: البحث عن الزبائن، الاتصال؛

✓ التسيير: الوضعية المالية، تشكيل لوحة قيادة مالية؛

✓ الرؤية الإستراتيجية؛

✓ أسئلة مختلفة: العقود، المناقصات... إلخ.

وفي حالة وجود بعض المشاكل المحتملة في بعض المشاريع، يتم تنظيم مواعيد دورية مع صاحب المؤسسة لحل هذه المشاكل وهناك بعض الهيئات تقوم بتنظيم اجتماعات إعلامية كل شهرين أو ثلاث أشهر يقوم بتنشيطها وه ش مختصون.

¹ يعيط امال، مرجع سبق ذكره، ص 36

خلاصة الفصل الاول

لقد ظهر جلياً أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعدّ أحد المكونات الحيوية لأي اقتصاد يسعى إلى تحقيق نمو شامل ومستدام، لما لها من دور مركزي في امتصاص البطالة، دعم الإنتاج المحلي، وتحفيز روح المبادرة والابتكار داخل المجتمع. وفي السياق الجزائري، ورغم الجهود المبذولة والبرامج المعتمدة للنهوض بهذا النمط من المؤسسات، إلا أن العديد منها لا يزال يواجه عراقيل بنيوية وتنظيمية تحدّ من فعاليته، وتُعيق مسيرته نحو النمو والاستقرار، خاصة في ظل بيئة أعمال معقدة ومحيط اقتصادي يتطلب جاهزية وقدرة تنافسية عالية.

وتشكل محدودية التمويل، ضعف التأطير والتكوين، ونقص المرافقة المتخصصة، أهم العوائق التي تعيق أداء هذه المؤسسات. وهو ما يفرض بالضرورة العمل على توفير بيئة مؤسسية أكثر احترافية ومرونة، تُواكب احتياجات أصحاب المشاريع وتُوفّر لهم التوجيه والدعم اللازمين في مختلف المراحل، من الفكرة إلى التوسع.

وتُعتبر المرافقة المقاولاتية أداة استراتيجية أساسية لمعالجة هذا الواقع، لما توفره من دعم تقني، إداري، ومالي، يُسهم في تقوية قدرات المؤسسات ويُحسن من فرص بقائها في السوق. غير أن فعالية هذه المرافقة تظل مرتبطة بمدى جاهزية وتكامل الهيئات المرافقة، وكفاءة الأطر المشرفة عليها، ومدى انسجامها مع متطلبات السوق وحاجات المستثمرين.

الفصل الثالث:

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد تناولنا في الفصول النظرية السابقة للمفاهيم المتعلقة بالمرافقة المقاولية وأهميتها في دعم المسار المقاولاتي، بالإضافة إلى الإطار العام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، ننتقل في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي للدراسة، والذي يُعد حجر الأساس في اختبار مدى مطابقة الفرضيات النظرية مع الواقع العملي والميداني.

يهدف هذا الفصل إلى تحليل واقع المرافقة المقاولية المقدمة من طرف جهاز الصندوق الوطني للتامين على البطالة في ولاية الطارف، من خلال استقراء تجارب أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدين من هذا الجهاز، وذلك بغرض تقييم مدى تأثير هذه المرافقة في ترقية وتطور مؤسساتهم بعد التأسيس.

وقد تم بناء الجانب التطبيقي من الدراسة على أساس تحليل أربعة أبعاد أساسية للمرافقة المقاولية، هي بعد التكوين الذي يتعلق بالدورات التدريبية والتأهيلية الموجهة للمقاولين وبعد الدعم المالي ويخص التسهيلات التمويلية والمزايا الجبائية والضريبية وبعد الاستشارات الذي يتصل بالخدمات الاستشارية التي تقدمها الجهات الداعمة خلال مختلف مراحل المشروع وكذا بعد التوجيه ويشمل الدعم الإرشادي والمرافقة المعنوية لتسهيل اتخاذ القرارات.

ويتضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث رئيسية:

المبحث الأول: للتعريف بجهاز الصندوق الوطني للتامين على البطالة كمؤسسة محل الدراسة، مع التركيز على دوره في دعم ومرافقة الشباب حاملي المشاريع، لاسيما على مستوى ولاية الطارف.

المبحث الثاني: ويُعنى بعرض المنهجية العلمية المعتمدة في الدراسة الميدانية، من حيث تصميم الاستبيان، تحديد عينة الدراسة، واختيار الأدوات والأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات.

المبحث الثالث: حول عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، من خلال تحليل تأثير الأبعاد الأربعة للمرافقة المقاولية على ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، ومقارنة النتائج مع الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، وذلك في سبيل الإجابة عن إشكالية البحث وتقديم توصيات واقعية قابلة للتنفيذ.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

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 وفقا لمخطط التعديل الهيكلي عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية. وبالتالي تطرقنا في هذا المبحث الى مفهوم ونشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و اهم التظاهرات التي قام بهذا و كذا الهيكل التنظيمي للجهاز و في الاخير تناولنا اهمية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

1- مفهوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من الهياكل التي سخرتها الدولة من اجل السعي إلى توفير مناصب شغل و يعرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على انه شخصية معنوية له الحرية المالية المطلقة، يخضع لسلطة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ومقره العام موجود بالجزائر العاصمة كما يستطيع تحويله الى مقر اخر على مستوى القطاع الوطني بموجب مرسوم تنفيذي .

كما يعرف بانه جهاز موجه للشباب البالغين من العمر ما بين 30 سنة و 50 سنة يملكون شهادات تحصلوا عليها إما من مراكز التكوين المهني أو معاهد التكوين المهني أو شهادات جامعية ويرغبون في إنشاء مؤسسات خاصة بهم بحيث يتمتعون بروح المقاولاتية ومقومات العمل المؤسساتي ولديهم القدرة على التحدي والاستمرارية والقدرة على القيادة.

2- نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 5 جويلية 1994م، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 1/94 المؤرخ في 11 ماي 1994م ويعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية .

و ابتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص. و. ت. ب) 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.

وانطلاقاً 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 الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

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

3- أهم التظاهرات التي قام بها الصندوق

وعن أهم التظاهرات التي قام بها الصندوق وفي إطار سلسلة مشاركات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة " وكالة الطارف" الرامية للتعريف بالجهاز وكل ما يتعلق بالمهام والخدمات التي يوفرها الصندوق للبطالين وهذا من خلال أهم التظاهرات و المشاركات التي قام بها الصندوق والمتمثلة في :

- المشاركة في الاحتفالات الوطنية والصالونات المنظمة من طرف غرفة الصناعة التقليدية والحرف.
- تنظيم خرجات ميدانية خاصة بمناطق الظل.
- اقامة دورات تكوينية لفائدة البطالين حاملي الشهادات تحت عنوان " التحسيس للمقاولاتية".
- المشاركة في الأسبوع العالمي للمقاولاتية المنظم من طرف مديرية الصناعة والمناجم.

- المشاركة في التظاهرات المنظمة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- المشاركة في الفعاليات الإذاعية على أمواج إذاعة الطارف الجهوية للتعريف بالخدمات الجديدة والتسهيلات التي يقدمها الصندوق للبطالين.

فيما يخص الأفاق المسطرة خلال السنة الجارية والسنوات المقبلة فهي كالتالي :

■ مع وزارة العدل

في إطار تفعيل اتفاقية الاطار المبرمة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي و وزارة العدل، يشرفنا أن نوافيكم بأهم التظاهرات التي قمنا بها والمتمثلة في :

- ✓ تنظيم خرجات ميدانية للمؤسسات الوقائية وإعادة الترتيب (القالة - عين خيار .الذرعان) وهذا كل ثلاثة أشهر بغرض تحسيس وإعلام المحبوسين المفرج عنهم والباقية عقوبتهم أقل من 6 أشهر.
- ✓ مساعدة المحبوسين في إنجاز الدراسة التقنية الاقتصادية للمشروع.
- ✓ استقبال المفرج عنهم والذين يوجهون إلينا من طرف المصلحة الخارجية لإدارة السجون المكلفة بإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بعناية لتوجيههم والتكفل بهم.

■ مع مراكز التكوين المهني والتمهين

- ✓ فتح دار للمرافقة والإدماج لخريجي التكوين المهني مقرها مركز التكوين المهني علام منور بالطارف وبصفة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عضو دائم وشريك أساسي، تم تعيين اطار خاص بالصندوق من أجل الحضور في كل التظاهرات سواء(أيام اعلامية - دورات تكوينية - حملات تحسيسية - توجيه واستقبال المتخرجين).

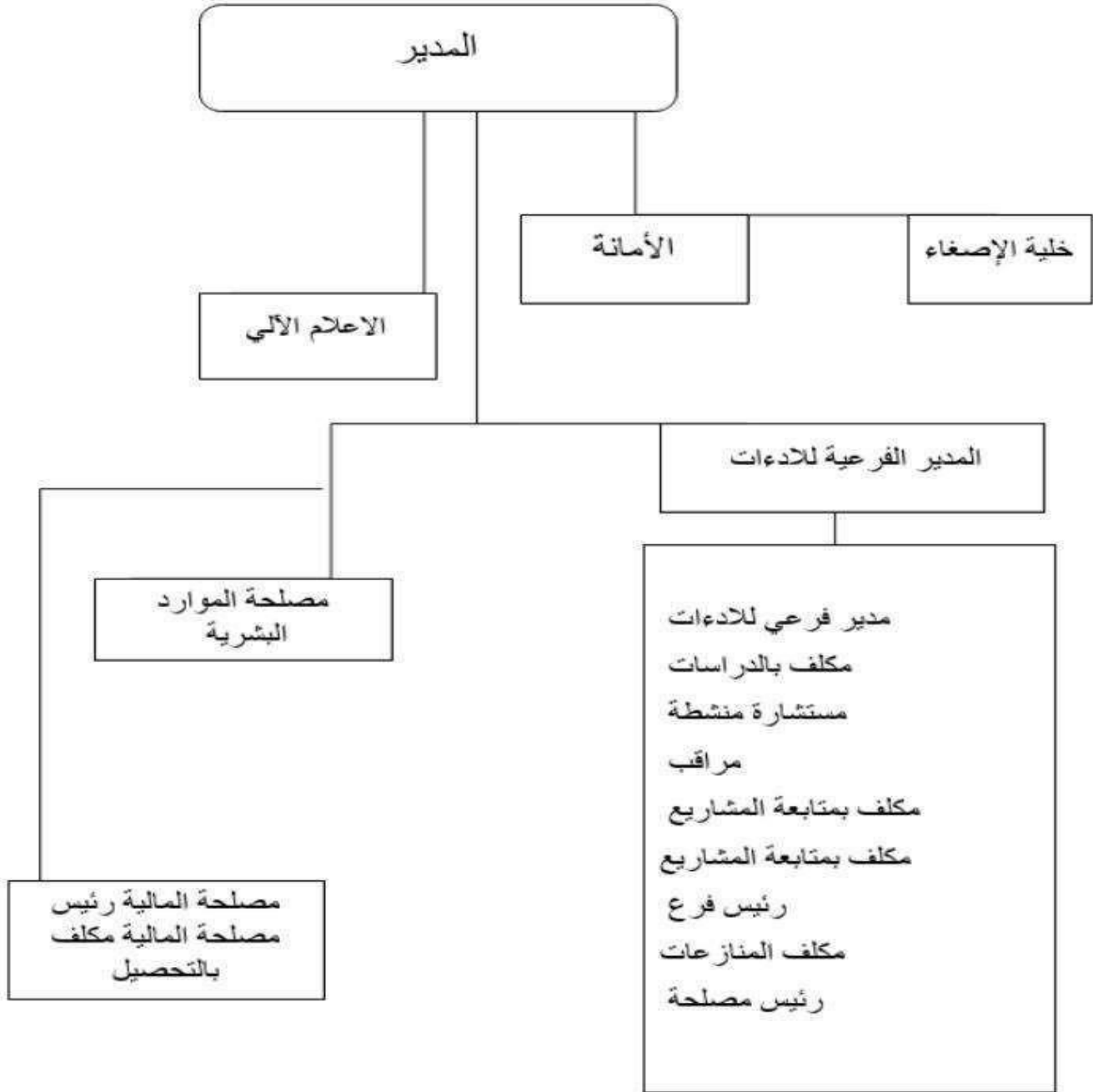
■ مع الجامعة

- ✓ وضع برنامج عمل مع الجامعة من أجل تنظيم أيام تحسيسية حول جهاز 30-55 سنة للشباب خريجي الجامعة بعد الاتفاقية الممضات في 02 فيفري 2018 بين الصندوق وجامعة الشاذلي بن جديد، كما الاتفاق على تفعيل دار المقاولاتية داخل الجامعة لتوجيه واستقطاب الطلبة لأهمية إنشاء مؤسسات مصغرة مقاولاتية ذات طابع تكنولوجي وإقتصادي يساهم في الإستثمار الجامعة
- ✓ كما سيتم المشاركة في كل الصالونات على مستوى الجامعة وهذا لاستقطاب عدد كبير من الطلبة من أجل التعرف على جهاز الصندوق.

4- الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -الطارف-

يتمثل الهيكل التنظيمي للصندوق في الشكل التالي :

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -الطارف-



المصدر: من اعداد الطلبة بناء على المعلومات المقدمة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

من خلال الهيكل التنظيمي الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

1-4 المديرية الفرعية للاداءات

تتكون من مصالح او القسم :

1-1-4 مكلف بالدراسات:

- العلاقات مع البنوك
- تنسيق العمل مع المسؤول مباشرة
- المهام والتوجيهات المؤكدة من طرف مدير الوكالة اعداد وتسليم الوثائق المطلوب

2-1-4 مستشارة منشطة:

- التكفل بمراقبة المرقيين مرحلة الانجاز
- الإجراءات والمذكرات الادارية فيما يتعلق بالمهام المؤكدة لها
- يمكن ان تسند لها مهام اخرى تتوافق مع مؤهلاتها اذا كانت ضرورة المصلحة تقتضي ذلك

3-1-4 مراقب:

- القيام بمهام الوقاية في اطار النظام التي يديرها الصندوق
- التأكيد من تطبيق الانظمة والاجراءات المعمول بها والتي تحكم الانظمة التي يديرها الصندوق
- ضمان تعويض المسؤول المباشر عند الضرورية عطلة وغيابات)
- احترام سرية الوثائق والمعلومات.
- مساعدة المدير الفرعي.
- ضمان تداول المعلومات ونشري المذكرات.
- الحرص على اعداد الحصيلة.
- ينسق ويقوم بمهام الوقاية في اطار النظام التي يديرها الصندوق.

4-1-4 مكلف بمتابعة المشاريع:

- التكفل بمراقبة المرقيين بعد انجاز المشاريع .

- اعداد ادوات العمل طبقا للإجراءات الموضوعية لاداء المهام الموكلة لها
- اعداد تقارير السيارات والتوصيات في نهاية السيارات
- امكانية تقديم تكوين لاصحاب المشاريع
- تحسيس اصحاب المشاريع باحترام التزاماتهم اتجاه الصندوق
- تحسيس اصحاب المشاريع لتسديد القرص الغير مكافأة
- اعداد جدول الخروج وتقديمهم المسؤولة المباشر
- التكفل بالمرافقة بعد انجاز المشاريع

4-1-5 رئيس فرع :

- استقبال الملفات الخاصة بجهاز الامين عن البطالة.
- اعداد الوثائق المطلوبة من المستفيدين من التأمين عن البطالة.
- استقبال الملفات الخاصة بالتقاعد بعد استفاء الحقوق في اطار التأمين عن البطالة .
- برمجة الجلسات الخاصة باللجنة.
- تحرير محاضر عمل اللجنة.

4-1-6 مكلف بالمنازعات

- التكفل بتسيير قضايا المنازعات وتسيير الارشيف.
- اعداد الطلبات والشكاوى التي يعتبر الصندوق طرفا فيها.
- دراسة الحالات المطروحة وابداء الراى فيها.

4-2 مصلحة الموارد البشرية

وتهتم هذه مصلحة بانشغالات وواجبات العمال من أجور وغيابات وعطل وغيرها .

4-3 المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة :

وتتكون من:

- قسم المالية : يتم تمويل المشاريع بعد الانتهاء من جميع الإجراءات الإدارية وتقدر هذه السلفة بـ 29% أو 28% من قيمة المشروع.
- قسم التحصيل : ويتم في هذا القسم تحصيل قيمة الدفعات أو المستحقات الواجب تسديدها عندما يحين اجل التسديد وبدون فوائد.

4-4 المكلف بالإعلام والاتصال

يتمثل دور الإطار المكلف بالإعلام والاتصال بالمشاركة في كل التظاهرات والتجمعات الميدانية لتعريف بالجهاز والامتيازات التي يقدمها كما يتابع بعض مواقع التواصل الاجتماعي لنشر النشاطات المقدمة من طرف الوكالة والإجابة على كل التساؤلات.

4-5 خلية الاستقبال والإصغاء الاجتماعي

تعمل خلية الإصغاء إلى الاستماع إلى كل الانشغالات والشكاوي ومحاولة إيجاد الحلول اللازمة في أسرع وقت وهي في اتصال مباشر مع مدير الوكالة للتدخل في كل الاوقات.

5- مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يسير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ثلاثة (03) أجهزة هي:

- ✓ التأمين عن البطالة وإعادة الإدماج المهني عبر إجراءات احتياطية نشيطة .
- ✓ دعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة.
- ✓ إجراءات تحفيز ودعم ترقية الشغل.
- وتتمثل أهم المهام في :
- يغطي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الإدارية المترتبة عن أسباب اقتصادية " ويسير الأداءات المخصصة في هذا المجال.

يعد جهاز التأمين عن البطالة بمثابة استجابة وحيهة لوضعية البطالة الناجمة بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية حيث يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتسديد تعويض شهري لفائدة المستفيدين منه مع ضمان تغطية اجتماعية و طبية لهم.

■ على غرار التعويض المخصص للمستفيدين وبغرض مساعدة البطالين على الإدماج من جديد في سوق العمل وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إجراءات إعادة إدماج نشيطة تسمح للبطالين بإلغاء فرص تشغيل جديدة، يتعلق الأمر ب:

- مساعدة نوعية ومنظمة للبحث عن شغل عبر مراكز البحث عن الشغل.
- دعم نوعي ومنظم لإنشاء عمل حر عبر مراكز دعم العمل الحر.
- التكوين لإعادة تأهيل المستفيدين الذي يرمي إلى رفع إمكانية تشغيل البطالين من خلال تحسين مهاراتهم ورفع كفاءاتهم الذهنية على مستوى المعاهد و مراكز التكوين الذهني.
- كما يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أيضا حسب النظام التشريعي للتأمين عن البطالة على تفادي الوقوع في بطالة لأسباب اقتصادية من خلال تطويره لنظام اقتصادي مع مؤسسات مؤهلة الذي يعرف بإجراء دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات.
- يدعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة من خلال التوجيه المرافقة، التمويل و المتابعة.
- يشارك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سياسة دعم ترقية التشغيل من خلال التكفل بخفض حصة اشتراكات أرباب العمل فضلا عن تكوين وإعانة التشغيل.

المبحث الثاني: منهجية اجراء الدراسة الميدانية

تناولنا في هذا المبحث منهجية إجراء الدراسة الميدانية عبر منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، ووصف أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان.

1 - منهج الدراسة الميدانية

1-1 منهج الدراسة

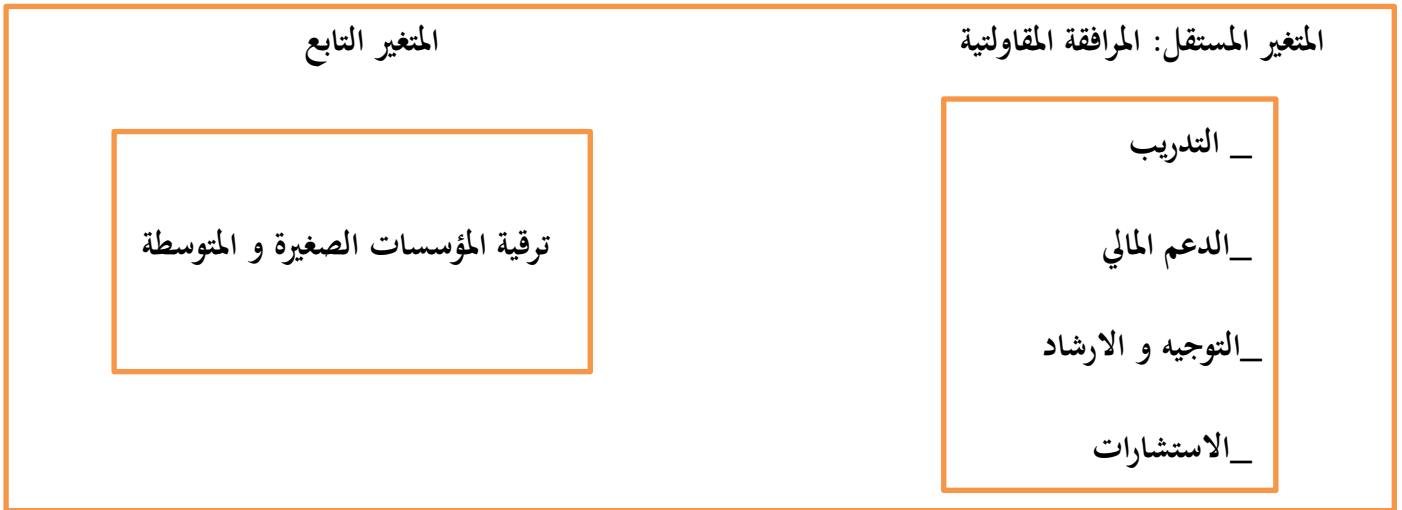
بهدف التعرف على مدى وجود علاقة تأثيرية بين المتغير المستقل المتمثل في المرافقة المفاوضية والمتغير التابع ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف المشكلة أو الظاهرة كما

هي في الواقع الميداني ويساعد الباحث على تحليله وتفسيره والوصول إلى استنتاجات تساهم في معالجته وتطويره كما تم إجراء المسح المكتبي والبحث في قواعد البيانات المتاحة للاطلاع على الدراسات النظرية والميدانية، ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع بهدف بلورة الأسس التي يقوم عليها الإطار النظري للدراسة.

1-2 نموذج الدراسة

يمكن تمثيل شكل نموذج الدراسة:

شكل رقم (05) : نموذج الدراسة



1-3 مجتمع وعينة الدراسة

اعتمادا على ما تم التطرق إليه في الفصل النظري من الدراسة، أردنا التقرب أكثر من ميدان تطبيق هذه المفاهيم في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية الطارف.

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من حاملي المشاريع المحتضنين والمرافقين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية الطارف، وهذا من أجل الحصول على خدمات المرافقة لإنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.
- **عينة الدراسة:** تم توزيع 50 استبانة على أفراد عينة الدراسة المتكونة من حاملي المشاريع المرافقين من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وبعد الاطلاع عليها وتدقيقها تبين أن كلها صالحة لأغراض التحليل الإحصائي، وبهذا يكون عدد الاستبانة التي تم اعتمادها لغاية التحليل الإحصائي 35 استبانة أي نسبة 68%.

2- أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين للحصول على البيانات هما:

2-1 المصادر الأولية:

تتمثل في:

2-1-1-1 المقابلة: المقابلة عملية مهنية يتم الاستعداد لإجرائها وفقا لأهداف واضحة ومحددة مع المبحثن فردا كان أم جماعة أم مجتمعا وهي إحدى وسائل جمع المعلومات والبيانات من مصادرها، تتم بين طرفين الباحث أو الأخصائي الاجتماعي والمبحوث أو العميل أو أحد الأطراف الأخرى ذات العلاقة بالحالة المبحوثة.

2-1-1-2 الاستبيان (الإستمارة): الاستبيان الإحصائي هو عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عدد من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي أو بخصائص أي ظاهرة متعلقة بنشاط اقتصادي أو اجتماعي أو فني أو ثقافي ومن مجموع الإجابات عن الأسئلة لتحصل على المعطيات الإحصائية التي نحن بصدد جمعها.

2-2 المصادر الثانوية

والتي تمثلت في مختلف المراجع والأدبيات والدراسات السابقة من كتب أبحاث، مقالات، مجلات علمية، أطروحات مذكرات ملتقيات مؤتمرات ... وغيرها، ذات علاقة بموضوع الدراسة.

2-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل المعالجة الإحصائية لنتائج الاستبيان تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25 ، وذلك بعد أن تمت عملية جمع البيانات، ومن ثم فرزها، ثم معالجتها الأساليب الإحصائية وهي :

- الجداول والتكرارات والنسب المئوية والأشكال البيانية: تم استخدامها من أجل تمثيل الخصائص الديمغرافية والشخصية لأفراد عينة الدراسة؛
- معامل سيرمون لقياس صدق البنائي؛
- معامل ألفا كرونباخ: من أجل قياس مدى ثبات الدراسة عبر قياس درجة الاتساق لفقرات الاستبيان ومتغيرات الدراسة ككل؛

- **الوسط الحسابي:** لتحديد مستوى تطبيق العبارات الواردة في الاستبيان ومؤشر لترتيب الأبعاد حسب أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛
- **الانحراف المعياري:** تم استخدامه لبيان درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي؛
- **معامل الارتباط:** استخدم بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ومعرفة درجة ارتباط فقرات كل محور من محاور الاستبيان؛
- **اختبار T:** من أجل قياس معنوية علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة؛
- **الانحدار الخطي البسيط:** من أجل معرفة مدى تأثير المتغير المستقل على التابع بالإضافة إلى اعتماد الطالبين على برنامج الجداول الالكترونية لعرض وتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان.

3- أداة الدراسة

لقد تم استخدام الاستبيان في دراسة أثر المرافقة المقاولتية على ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1-3 كيفية تصميم الاستبيان

تم تصميم استبيان يتكون من ثلاثة محاور بحيث يتضمن المحور الأول البيانات الشخصية لعينة الدراسة وهي الجنس، السن، المؤهل العلمي، الأقدمية، طبيعة المشروع ، أما المحور الثاني يتضمن المتغيرات الخاصة بالمرافقة المقاولتية (كمتغير مستقل) وذلك في 16 فقرة، حيث تضمن 4 أبعاد تتمثل في (التدريب، الدعم المالي، التوجيه و الارشاد، الاستشارات) ، في حين ركز المحور الثالث من الاستبيان على المتغيرات الخاصة بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (كمتغير تابع)، إذ تم وضع 13 فقرة لهذا المحور .

وقد تم استخدام مقياس ليكارت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان من خلال تحديد درجة موافقته أو درجة عدم موافقته على خيارات محددة، يعتمد غالبا هذا المقياس على خمسة خيارات كالتالي :

الجدول رقم (03) : درجات مقياس ليكارت

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1	2	3	4	5

المصدر: وليد عبد الرحمن خالد الفراء "تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي spss" الندوات

العالمية للشباب الإسلامي، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، 2008.

فيما يخص الحدود المعتمد عليها في التعليق على الوسط الحسابي للمتغيرات فقد تم تحديد ثلاث مستويات هي: المنخفض المتوسط، والمرتفع.

حيث طول الفئة = الحد الأعلى - الحد الأدنى / عدد المستويات = $5 - 1 / 3 = 1.33$

وبذلك تكون المستويات كالتالي:

-المجال: [1-2.33] : منخفض

-المجال [2.34-3.66] : متوسط

-المجال [3.67-5] مرتفع

3-2 صدق أداة الدراسة

بهدف التأكد من صدق أداة الدراسة ومدى ملائمة فقراتها لقياس متغيرات الدراسة تم عرضها على بعض الأساتذة المختصين في إدارة الأعمال والمشرف للاستفادة من اقتراحاتهم.

جدول رقم (04): الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
01	د. لعرايحي إيمان	أستاذ محاضر -ب-	ادارة الموارد البشرية	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
02	د.العوادي ريم	أستاذ محاضر -ب-	ادارة الموارد البشرية	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-

المصدر: من إعداد الطالبين

3-3 قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

- محور المرافقة المقاولتية

الجدول رقم (05) ارتباط فقرات أبعاد محور المرافقة المقاولتية مع بعضها ومع محورها

معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع البعد	الفقرة
0,815**	0,883**	X1
0,703**	0,771**	X2
0,801**	0,820**	X3
0,749**	0,842**	X4
بعد التدريب		
0,810**	0,849**	X11
0,873**	0,914**	X12
0,751**	0,818**	X13
0,759**	0,894**	X14
الدعم المالي		
0,658**	0,825**	X21
0,674**	0,782**	X22
0,742**	0,815**	X23
0,693**	0,834**	X24
الارشاد و التوجيه		
0,785**	0,819**	X31
0,731**	0,872**	X32
0,781**	0,826**	X33
0,662**	0,753**	X34
الاستشارات		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss - 25

من خلال الجدول السابق يتضح ما يلي:

- بعد التدريب

جميع معاملات الارتباط بين فقرات البعد مع بعدها ومع المحور دالة إحصائياً وبمعاملات ارتباط كبيرة. وعليه فإن فقرات بعد التدريب متسقة داخلياً مع بعدها ومع محور المرافقة المقاولتية التي تنتمي إليه، وهذا مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا البعد.

- بعد الدعم المالي

جميع معاملات الارتباط بين فقرات البعد مع بعدها ومع المحور دالة إحصائياً وبمعاملات ارتباط كبيرة. وعليه فإن فقرات بعد الدعم المالي متسقة داخلياً مع بعدها ومع محور المرافقة المقاولتية التي تنتمي إليها، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا البعد.

- بعد التوجيه والإرشاد

جميع معاملات الارتباط بين فقرات البعد مع بعدها ومع المحور دالة إحصائياً وبمعاملات ارتباط كبيرة. وعليه فإن فقرات بعد التوجيه والإرشاد متسقة داخلياً مع بعدها ومع محور المرافقة المقاولتية التي تنتمي إليها، وهذا مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا البعد.

- بعد الاستشارات

جميع معاملات الارتباط بين فقرات البعد مع بعدها ومع المحور دالة إحصائياً وبمعاملات ارتباط كبيرة. وعليه فإن فقرات بعد الاستشارات متسقة داخلياً مع بعدها ومع محور المرافقة المقاولتية التي تنتمي إليها، وهذا مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا البعد.

- محور اتخاذ القرار

الجدول رقم (06) ارتباط فقرات أبعاد محور اتخاذ القرار مع محورها

معامل الارتباط مع المحور	الفقرة
0,769**	Y1
0,725**	Y2
0,874**	Y3
0,797**	Y4
0,542**	Y5
0,708**	Y6
0,684**	Y7
0,882**	Y8
0,829**	Y9
0,765**	Y10
0,843**	Y11
0,871**	Y12
0,833**	Y13

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss - 25

من نتائج الجدول السابق يتبين أن معاملات الارتباط بين فقرات محور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مع المحور دالة إحصائية، ومعاملات ارتباط قوية، وعليه فإن فقرات محور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة متسقة داخليا مع محورها الذي تنتمي إليه، وهذا مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور

3-4 قياس ثبات الاستبيان

يقصد بثبات الاستبيان أنه يعطي نفس النتائج في حالة تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وهذا ما يعني أن تكون النتائج التي يعطيها الاستبيان متقاربة إذا تم تكراره على عينة الدراسة. ولغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة والاتساق الداخلي لفقرات النموذج، أستخدم معامل ألفا كرونباخ الذي يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات النموذج، وقد كانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) معامل ثبات أداة الدراسة ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	معامل ارتباط ألفا كرونباخ	الجذر التربيعي
المرافقة المقاولتية	16	0,947	0.973
ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	13	0.946	0.972
الثبات الكلي للاستبيان	29	0.943	0.971

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss – 25

يوضح الجدول أعلاه معامل الثبات لمحاور الاستبيان، حيث بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي لمحور المرافقة المقاولتية 0,947، و لمحور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 0.946، بينما بلغت قيمة الفا كرونباخ الكلي للاستبيان 0.943 وهي قيم كبيرة وأعلى من معامل القبول 0.60، وهذا ما يدل على صلاحية أداة الدراسة وثبات محاورها وقوة تماسكها الداخلي.

3-5 اختبار اعتدالية التوزيع

تم استخدام اختبار شايبرو لمعرفة ما إذا كانت البيانات محل الدراسة تتبع التوزي الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة الفرضيات والجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي :

الجدول رقم (08): اختبار اعتدالية التوزيع Shapiro wilk

المحور	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية sig
المرافقة المقاولتية	0,412	0,969
ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	0,760	0,980

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss – 25

يتضح من خلال الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية Sig للمحورين أعلى من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي فإن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يتم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية.

المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها

تناولنا في هذا المبحث تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة وصف وتشخيص فقرات المحاور وكذلك تطرقنا الى تحليل النتائج واختبار الفرضيات.

1 - تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

تم في هذا المطلب تناول البيانات الديمغرافية والمعلومات الشخصية المتعلقة بأفراد الدراسة والتي تتمثل في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الأقدمية وطبيعة المشروع.

1-1 الجنس

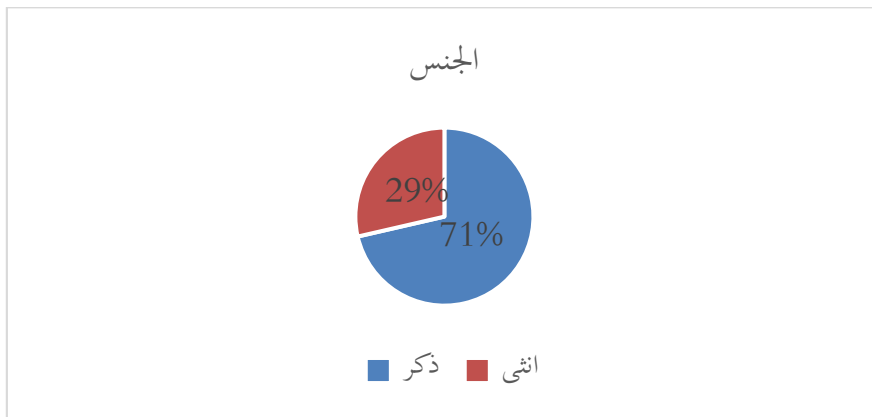
الجدول رقم(09): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
71,4%	25	ذكر
28,6%	10	انثى
100%	35	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

شكل رقم(06): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

يتضح من الجدول رقم (09) أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور بنسبة 71.4%، مقابل 28.6% من الإناث، ما يعكس توجهاً أكبر لدى فئة الذكور نحو المبادرة المقاولاتية والاستفادة من جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على مستوى ولاية الطارف.

2-1 السن

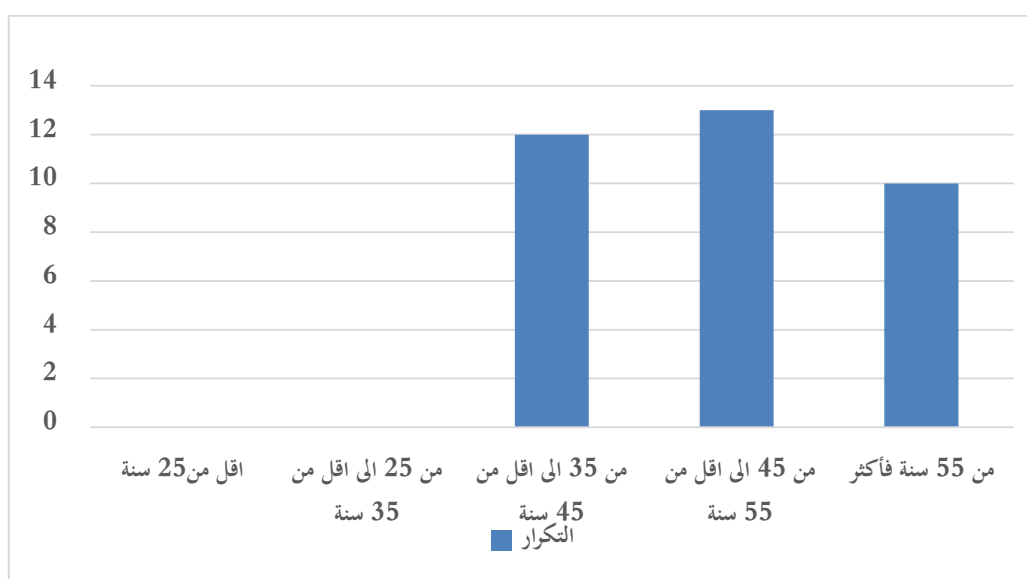
الجدول رقم(10): توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
0%	0	اقل من 25 سنة
0%	0	من 25 الى اقل من 35 سنة
34,3%	12	من 35 الى اقل من 45 سنة
37,1%	13	من 45 الى اقل من 55 سنة
28,6%	10	من 55 سنة فأكثر
100%	35	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

شكل رقم(07): توزيع عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول والشكل السابقين التوزيع العمري لعينة الدراسة. حيث تبين أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي فئة "من 45 إلى أقل من 55 سنة" بنسبة 37.1% من إجمالي العينة. تليها فئة "من 35 إلى أقل من 45 سنة" بنسبة 34.3% أما الفئة الأقل تمثيلاً فكانت فئة "من 55 سنة فأكثر" بعدد 10 أفراد، أي ما يمثل 28.6% من العينة. أما بالنسبة إلى فئة "أقل من 25 سنة" و فئة "من 25 إلى أقل من 35 سنة" فهي منعدمة ويرجع ذلك إلى الشروط القانونية المعمول بها من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والتي تحدد سن الاستفادة من المرافقة والتمويل بـ 35 سنة فما فوق.

3-1 المؤهل العلمي

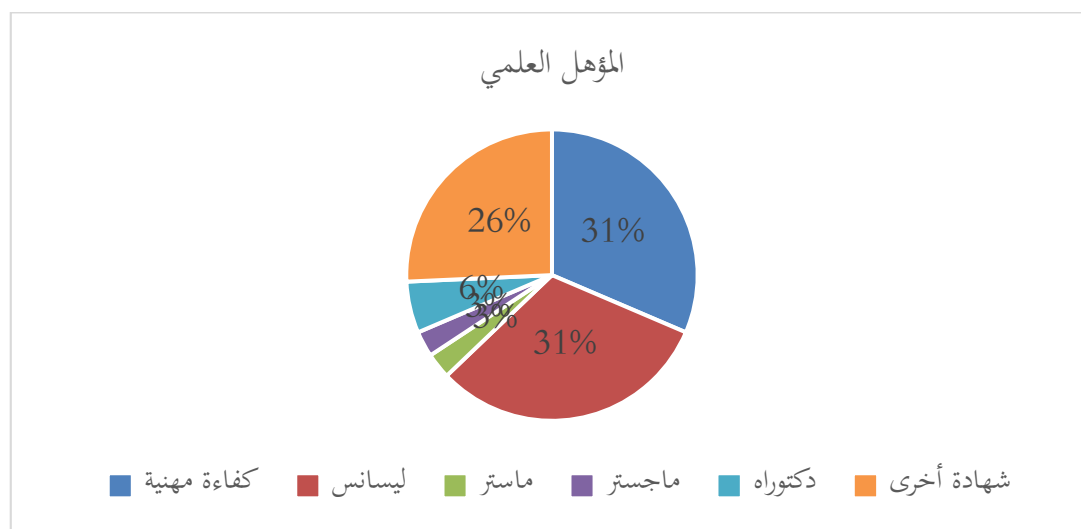
الجدول رقم (11): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل
31,4%	11	كفاءة مهنية
31,4%	11	ليسانس
2,9%	1	ماستر
2,9%	1	ماجستير
5,7%	2	دكتوراه
25,7%	9	شهادة أخرى
100%	35	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

شكل رقم(08): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

يشير الجدول و الشكل السابقين الى توزيع العينة حسب المؤهل العلمي حيث يظهر تنوعاً في المستويات التعليمية لأصحاب المشاريع المرافقين من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، حيث نلاحظ أن: فئة ذوي الكفاءة المهنية وحاملي شهادة الليسانس تتساويان من حيث العدد، بنسبة 31,4% من إجمالي العينة لكل منهما. أما فئة الشهادات الأخرى (التي يمكن أن تشمل التكوينات القصيرة أو التخصصات المهنية غير الجامعية) فقد شكلت 25,7% من العينة. في حين كانت تمثيلية فئات الماستر 2,9% والماجستير 2,9% والدكتوراه بنسبة 5%

4-1 الاقدمية

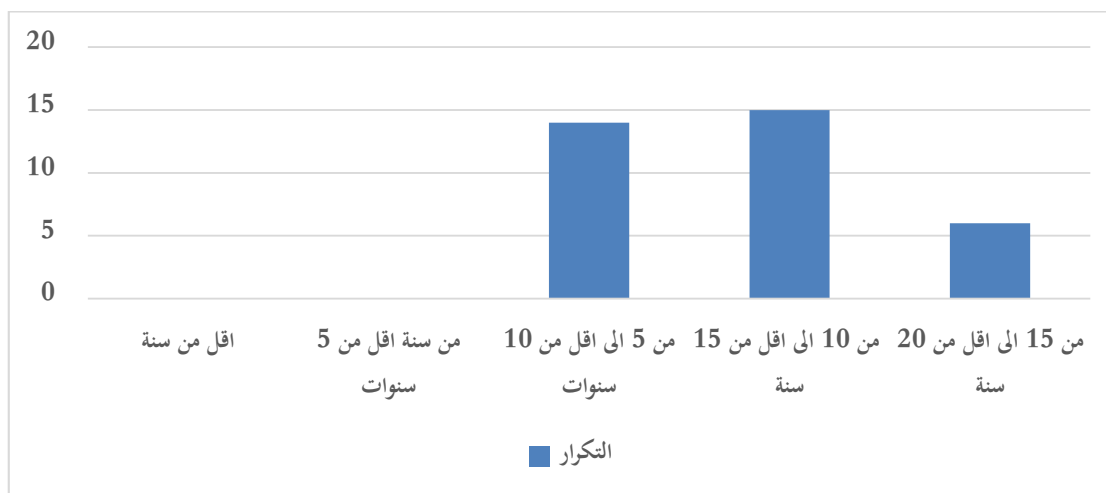
الجدول رقم(12): توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الاقدمية
0%	0	اقل من سنة
0%	0	من سنة الى اقل من 5 سنوات
40%	14	من 5 الى اقل من 10 سنوات
42,9%	15	من 10 الى اقل من 15 سنة
17,1%	6	من 15 الى اقل من 20 سنة
100%	35	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

شكل رقم(09): توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

يوضح الجدول و الشكل السابقين أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية متوسطة إلى طويلة في مجال نشاطهم حيث مثلت النسبة الأكبر في فئة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 42,9% تليها فئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 40,0% بينما كانت أقل نسبة في فئة من 15 إلى أقل من 20 سنة، بـ 17,1% .

1-2 طبيعة المشروع

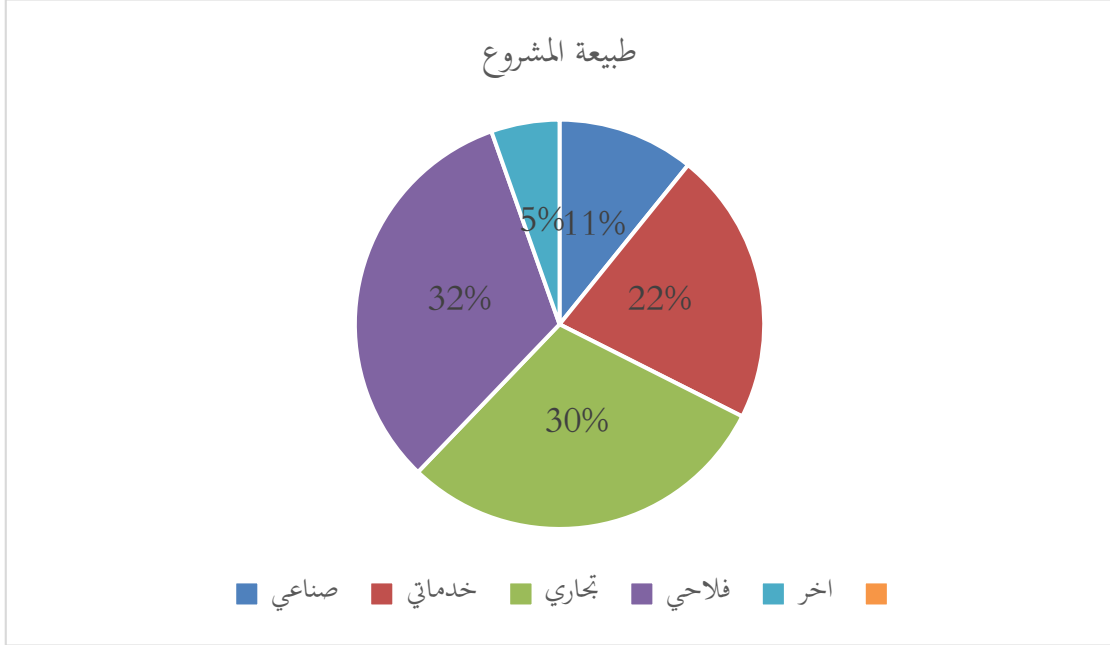
الجدول رقم(13): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المشروع

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة المشروع
11,4%	4	صناعي
22,9%	8	خدمي
31,4%	11	تجاري
34,3%	12	فلاحي
100%	35	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

شكل رقم(10): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المشروع



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS 25

يُظهر توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المشاريع أنهم ينشطون في قطاعات متنوعة، حيث نجد أن المشاريع الفلاحية احتلت المرتبة الأولى بنسبة 34,3%، وهو ما يعكس الطابع الريفي والاقتصادي المحلي لولاية الطارف، التي تمتاز بتوفر الأراضي الزراعية والمقدرات الفلاحية. تليها المشاريع التجارية بنسبة 31,4%، مما يدل على ميل عدد كبير من حاملي المشاريع نحو أنشطة البيع والتوزيع والتجارة المحلية. بينما تمثلت نسبة المشاريع الخدمية في 22,9%، وهي نسبة لا بأس بها تشير إلى دور قطاع الخدمات في خلق فرص العمل ودعم النشاط الاقتصادي. أما المشاريع الصناعية فقد شكلت النسبة الأقل بـ 11,4%، ويعود ذلك غالبًا إلى ارتفاع كلفة الإنشاء والتجهيز وصعوبة الحصول على العقار الصناعي في المنطقة.

2- وصف و تشخيص فقرات محاور الدراسة

1-2 وصف و تشخيص فقرات محور المرافقة المقاولية

الجدول رقم(14): وصف و تشخيص فقرات محور المرافقة المقاولية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
X1	4.0	1.111	1	مرتفع
X2	3.86	1.061	2	مرتفع
X3	3.74	1.172	4	مرتفع
X4	3.77	1.239	3	مرتفع
التدريب				
X11	3.97	1.014	2	مرتفع
X12	3.94	1.027	3	مرتفع
X13	3.94	0.968	3	مرتفع
X14	4.17	0.923	1	مرتفع
الدعم المالي				
X21	3.57	1.065	3	متوسط
X22	3.83	1.098	1	مرتفع
X23	3.54	0.98	4	متوسط
X24	3.66	1.136	2	مرتفع
التوجيه و الارشاد				
X31	3.89	1.022	3	مرتفع
X32	3.94	1.027	2	مرتفع
X33	3.83	1.071	4	مرتفع
X34	4.0	0.939	1	مرتفع
الاستشارات				

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان مستوى اهتمام عينة الدراسة بمحور المرافقة المقاولتية مرتفع حيث جاءت النتائج كالتالي:

بعد التدريب

تراوحت قيم الوسط الحسابي لبعده التدريب بين 4.00 و 3.74، مما يشير إلى اتجاه عام مرتفع ومتوسط مرتفع في تقييم أثر التدريب.

- وجاءت أعلى قيمة للوسط الحسابي عند 4.00 للفقرة الأولى التي تنص على "ساهمت البرامج التدريبية في تطوير مهاراتكم"، مما جعلها تحتل المرتبة الأولى في هذا المحور. هذه القيمة تعكس موافقة قوية من عينة الدراسة على فعالية التدريب في تحسين المهارات، مع انحراف معياري قدره 1.11 وهو ما يدل على وجود تفاوت ملحوظ في آراء المستفيدين وتشتت في الإجابات، حيث لم تتركز الإجابات حول قيمة محددة.

- أما الفقرة الثانية "اعتمدت البرامج التدريبية على تشخيص دقيق لاحتياجات المؤسسة" فقد حصلت على المرتبة الثانية بقيمة وسط حسابي بلغت 3.86، وهي قيمة مرتفعة تدل على رضا نسبي حول ملاءمة التدريب لاحتياجات المؤسسات، والانحراف المعياري 1.06 يشير إلى تباين في تقييم المستفيدين.

- الفقرة الرابعة "تطور القدرات التسييرية للمؤسسة بفعل برامج التدريب" والفقرة الثالثة "وفر التدريب محتوى حديثاً ومواكباً لواقع السوق" سجلتا قيم وسط حسابية متقاربة، 3.77 و 3.74 على التوالي، مع انحرافات معيارية 1.23 و 1.17، مما يعكس قبولاً معتبراً لأثر التدريب على القدرات الإدارية، مع وجود اختلاف في مستوى رضا المستفيدين

- بعد الدعم المالي

- تراوحت قيم الوسط الحسابي لمؤشرات الدعم المالي بين 4.17 و 3.94، مما يعكس تقيماً إيجابياً بشكل عام يتراوح بين المرتفع والمرتفع جداً من قبل عينة الدراسة تجاه أثر الدعم المالي على مؤسساتهم.

- وجاءت أعلى قيمة للوسط الحسابي 4.17 للفقرة الرابعة "تلقت المؤسسة الدعم المالي في الوقت المناسب لتلبية احتياجاتها" مما يجعلها تحتل المرتبة الأولى ضمن هذا المحور، وهو مؤشر قوي على رضا المستفيدين عن توقيت الدعم المالي وأهميته في تعزيز أداء مؤسساتهم. سجلت هذه الفقرة انحرافاً معيارياً قدره 0.92، ما يشير إلى وجود تفاوت نسبي في آراء المشاركين لكنه لا يقلل من دقة هذا التقييم الإيجابي.

- تلتها في المرتبة الثانية الفقرة الأولى "تم تقديم الدعم المالي بشروط ميسرة ومناسبة" بقيمة وسط حسابي 3.97 مع انحراف معياري 1.01، ما يدل على تقييم إيجابي للمرونة والشروط المتعلقة بالدعم المالي، مع وجود بعض التشتت في آراء العينة.

- أما الفقرة الثانية "تم التعرف على فرص التمويل والدعم الأخرى المتاحة" والفقرة الثالثة "تشهد المؤسسة تحسناً في أدائها المالي بعد الاستفادة من الدعم"، فقد سجلنا متوسطات متقاربة بلغت 3.94 لكل منهما، مع انحرافات معيارية 1.03 و 0.97 على التوالي، ما يعكس رضاً معقولاً حول مدى الوعي بفرص الدعم وتحسن الأداء المالي، مع وجود تفاوت في تقييم هذه الجوانب.

- بعد التوجيه و الارشاد

تراوحت قيم الوسط الحسابي لبعث التوجيه و الارشاد بين 3.54 و 3.83، مما يشير إلى تقييم متوسط إلى مرتفع نسبياً من قبل عينة الدراسة حول مدى فاعلية خدمات التوجيه والإرشاد المقدمة.

- وجاءت أعلى قيمة للوسط الحسابي 3.83 للفقرة الثانية "تم تخصيص مرافق (أو مرشد) ذو كفاءة عالية لكل حالة مرافقة"، مما يعكس رضا نسبي حول جودة الكفاءات المكلفة بالتوجيه، مع انحراف معياري 1.10، يشير إلى تباين في آراء المستفيدين، ما يدل على اختلاف التجارب الفردية في جودة المرافقة.

- أما الفقرة الرابعة "ساعدني التوجيه في فهم الجوانب القانونية والمالية للمشروع" فقد حلت في المرتبة الثانية بقيمة وسط حسابي 3.66، مع انحراف معياري 1.14، مما يعكس قبولاً معقولاً لأثر التوجيه في دعم الجوانب القانونية والمالية، مع وجود تفاوت في الآراء بين أفراد العينة.

- جاءت الأولى "تم توفير شبكة علاقات لدعم المؤسسة" والفقرة الثالثة "تم تقديم نصائح قابلة للتنفيذ للتعامل مع تحديات السوق" بقيمة وسط حسابية متقاربة، 3.57 و 3.54 على التوالي، مع انحرافات معيارية 1.07 و 0.98، مما يشير إلى تقدير متوسط إلى جيد لهذه الخدمات، مع تفاوت نسبي في مدى تأثيرها بحسب تقييم المستفيدين

- بعد الاستشارات

- تراوحت قيم الأوساط الحسابية لفقرات محور الاستشارات بين 3.83 و 4.00، ما يشير إلى تقييم مرتفع نسبياً من طرف عينة الدراسة لمدى فعالية وجودة الاستشارات المقدمة من طرف جهاز المرافقة.

- جاءت الفقرة الرابعة "تم التعامل مع الاستشارات بسرية واحترافية" في المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ 4.00، وهو ما يعكس اتفاقاً كبيراً بين أفراد العينة حول احترام مبدأ السرية والمهنية في تقديم الاستشارات، مع انحراف معياري قدره 0.94، وهي قيمة أقل من 1، تدل على تجانس نسبي في الإجابات وعدم وجود تباين كبير في آراء المبحوثين.

- أما الفقرة الثانية "سأهت الاستشارات في اتخاذ قرارات أفضل"، فقد احتلت المرتبة الثانية بوسط حسابي قدره 3.94 وانحراف معياري 1.03، ما يعكس مستوى مرتفعاً من الرضا مع وجود بعض التباين في تقييمات المستفيدين لتأثير هذه الاستشارات على اتخاذ القرار.

- الفقرة الاولى "ساعدت الاستشارات المقدمة في تحليل نقاط القوة والضعف" جاءت في المرتبة الثالثة بوسط حسابي **3.89**، مع انحراف معياري **1.02**، وهي كذلك قيمة مرتفعة نسبياً تشير إلى تقييم إيجابي لمدى مساهمة الاستشارات في التحليل الداخلي للمؤسسة.
- أما الفقرة الثالثة "الاستشارات المقدمة كانت متوافقة مع طبيعة نشاط المؤسسة"، فقد سجلت أقل متوسط حسابي قدره **3.83**، مع انحراف معياري **1.07**، وهو ما يعكس تقييماً إيجابياً مقبولاً، إلا أن درجة التباين في الآراء كانت أعلى نسبياً، ما يشير إلى أن بعض المستفيدين لم يجدوا توافقاً تاماً بين طبيعة استشارات الجهاز وخصوصية نشاطهم.

2-2 وصف و تشخيص فقرات محور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الجدول رقم(15): وصف و تشخيص فقرات محور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترميز
2	مرتفعة	0.808	4.23	Y1
10	متوسطة	0.951	3.91	Y2
5	مرتفعة	0.944	4.14	Y3
9	متوسطة	0.906	3.94	Y4
11	متوسطة	0.832	3.89	Y5
3	مرتفعة	0.785	4.17	Y6
8	مرتفعة	1.000	4.00	Y7
12	متوسطة	1.004	3.86	Y9
6	مرتفعة	0.981	4.09	Y8
13	متوسطة	0.901	3.80	Y10
6	مرتفعة	0.919	4.09	Y11
1	مرتفعة	1.039	4.26	Y12
3	مرتفعة	1.014	4.17	Y13

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين 3.80 و4.26، مما يشير إلى أن اتجاهات أفراد العينة كانت تميل إلى الموافقة المرتفعة حول فعالية المرافقة في ترقية المؤسسات، وهو ما يعكس تقييماً إيجابياً عاماً تراوحت قيم **الوسط الحسابي** لفقرات هذا المحور بين 3.80 و4.26، وهو ما يدل على أن إجابات أفراد العينة تميل إلى الاتفاق بدرجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً، مما يعكس إدراكاً واضحاً لأهمية المرافقة المقاولتية في ترقية المؤسسات. احتلت الفقرة الثانية عشر " عززت المؤسسة من قدرتها التنافسية في السوق " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.26 وانحراف معياري 1.039، ما يدل على اتفاق قوي بين أفراد العينة على هذه الفقرة، رغم وجود بعض التشتت في الإجابات (بسبب الانحراف المعياري < 1).

تليها الفقرة الأولى "تؤدي المرافقة الفعالة إلى تسريع وتيرة نمو المؤسسة" والفقرة السادسة "تؤثر كثافة وتخصص المرافقة على مدى ترقية المؤسسة" بمتوسط حسابي قدره 4.23 و4.17 على التوالي، وهما كذلك ضمن المجال المرتفع جداً، مع انحراف معياري منخفض نسبياً يدل على تجانس الآراء. كما جاءت الفقرة الثالثة عشر " ارتفع عدد زبائن المؤسسة" بمتوسط 4.17 مع انحراف معياري 1.014، ما يشير إلى أن المرافقة قد ساهمت فعلاً في توسيع قاعدة الزبائن. أما الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي فهي الفقرة العاشرة "استطاعت المؤسسة تخفيض التكاليف وتحسين الكفاءة التشغيلية"، بمتوسط 3.80، وهي قيمة تقع في المجال المرتفع ولكنها الأقل ضمن باقي الفقرات، ما يشير إلى أن أثر المرافقة على الكفاءة التشغيلية كان إيجابياً لكنه أقل وضوحاً مقارنةً بباقي الأبعاد.

2-3 تحليل نتائج محاور و ابعاد الدراسة

جدول رقم(16): تحليل نتائج محاور و ابعاد الدراسة

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
التدريب	3.84	0.95	3	مرتفع
الدعم المالي	4.00	0.85	1	مرتفع
التوجيه والإرشاد	3.65	0.87	4	مرتفع
الاستشارات	3.91	0.83	2	مرتفع
محور المرافقة المقاولتية	3.85	0.78	—	مرتفع
محور ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	4.04	0.72	—	مرتفع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن مستوى رضا عينة الدراسة عن أبعاد المحاور الأربعة (التدريب، الدعم المالي، التوجيه والإرشاد، الاستشارات) يتفاوت بين مرتفع ومتوسط إلى مرتفع. حيث جاءت نتائج المحاور كالتالي:

- حلّ بعد الاستشارات في المرتبة الأولى بقيمة وسط حسابي بلغت 3.91، وهي قيمة تقع ضمن المجال المرتفع، مما يدل على رضا ملحوظ لدى المستفيدين عن جودة وفعالية الاستشارات المقدمة.
- جاء بعد الدعم المالي في المرتبة الثانية بقيمة وسط حسابي 3.98، وهو مؤشر قوي على أهمية الدعم المالي وتأثيره الإيجابي في ترقية المؤسسات.
- احتل بعد التدريب المرتبة الثالثة بقيمة وسط حسابي 3.84، مما يعكس اهتمامًا جيدًا ببرامج التدريب، رغم وجود مجال لتحسين بعض الجوانب.
- جاء بعد التوجيه والإرشاد في المرتبة الرابعة بقيمة وسط حسابي 3.65، وهي قيمة تقع ضمن المجال القريب من المتوسط، ما يشير إلى الحاجة لتعزيز جودة التوجيه والإرشاد لتلبية تطلعات المؤسسات بشكل أفضل.
- بالنظر إلى الانحراف المعياري، نلاحظ وجود تشتت معتدل في إجابات العينة، خصوصًا في محور التوجيه والإرشاد، مما يعكس تفاوتًا في الخبرات والتجارب المرتبطة بهذا المحور.

بالنسبة إلى محاور الدراسة، بلغ الوسط الحسابي لمتغير المرافقة المقاولتية 4.04 وهي قيمة مرتفعة، فيما بلغت قيمته بالنسبة لمحور الذكاء الاستراتيجي 3.86، وهي ضمن المجال المرتفع أيضًا، وبالتالي توجد استجابة إيجابية واضحة لدى أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد ومحاور الاستبيان، مع وجود فرص لتحسين بعض الجوانب خاصة في مجال التوجيه والإرشاد لتعزيز تأثيرها على ترقية المؤسسات.

3- تحليل النتائج واختبار الفرضيات

من خلال هذا المطلب سيتم تحليل نتائج الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة، وكذلك الانحدار الخطي البسيط لمعرفة درجة التأثير للمتغير المستقل على التابع.

3-1 اختبار فرضيات الدراسة

- الفرضية الفرعية الأولى: يقدم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مرافقة فعلية لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة

من اجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها عند مستوى الدلالة 0.05 كما يلي:

- الفرضية الصفرية: H_0 لا يقدم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مرافقة فعلية لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة .

- الفرضية البديلة: H_1 يقدم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مرافقة فعلية لاصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة .

من أجل اختبار هذه الفرضية يتم اجراء اختبار T test لمتغيرات الدراسة و جاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم(17) : اختبار T test لمتغيرات الدراسة

مجال الثقة عند 95%		النتيجة عند مستوى الدلالة 0.05	المعنوية	متوسط الفرق	المتوسط الفرضي	القيمة الاحصائية للاختبار	المحاور
الأعلى	الأدنى						
1.16	0.52	دال احصائيا	0.001	0.84	3	5.24	التدريب
1.30	0.71	دال احصائيا	0.001	1.00	3	6.97	الدعم المالي
0.94	0.35	دال احصائيا	0.001	0.65	3	4.41	التوجيه والارشاد
1.19	0.62	دال احصائيا	0.001	0.91	3	6.50	الاستشارات

المصدر: إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v.25.

- من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن قيمة sig المعنوية المحسوبة بلغت 0.001، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 لجميع أبعاد متغير المرافقة المقاولتية، مما يدل على أن نتائج المستجوبين دالة إحصائيا، كما أن جميع قيم الاختبار T هي قيم كبيرة، وأكبر من قيمها الجدولية، مما يقودنا إلى رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة، أي: يقدم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مرافقة فعلية لاصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة .

3-2 العلاقة بين متغيرات الدراسة

من أجل اختبار دراسة العلاقة بين المتغيرات يتم قياس معامل الارتباط :

جدول رقم (18) معامل الارتباط بيرسون

قيمة المعامل	المعنى
1	ارتباط طردي تام
0.7-0.99	ارتباط طردي قوي
0.5-0.69	ارتباط طردي متوسط
0.1-0.49	ارتباط طردي ضعيف
0	لا يوجد ارتباط

المصدر: معلومات تم التحصل عليها من الموقع الإلكتروني

https://faculty.ksu.edu.sa/sites/default/files/lmhdr_lsdsmmlt_lrtbt

وقد تم إجراء اختبار الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل المرافقة المقاولتية متمثلة في التدريب، الدعم المالي، التوجيه و الارشاد، الاستشارات و المتغير التابع ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. وقد جاءت النتائج كالتالي :

الجدول (19) معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة

نوع العلاقة	المتغير التابع: ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة		المتغير
لا يوجد ارتباط	0,318	الارتباط	التدريب
	0,062	المعنوية	
	35	العدد	
ارتباط طردي ضعيف	0,506**	الارتباط	الدعم المالي
	0,002	المعنوية	
	35	العدد	
لا يوجد ارتباط	0,111	الارتباط	التوجيه و الارشاد
	0,524	المعنوية	
	35	العدد	
ارتباط طردي ضعيف	0,427*	الارتباط	الاستشارات
	0,011	المعنوية	
	35	العدد	

المصدر: إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v.25.

وقد جاءت نتائج الاختبار كالتالي:

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة بين التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف .
- من اجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي:
- الفرضية الصفرية: H_0 لا توجد علاقة بين التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

- الفرضية البديلة: H_1 توجد علاقة بين التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

من نتائج الجدول اعلاه و مقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون يلاحظ ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين التدريب وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 0.318، وهي قيمة ضعيفة، بينما بلغت قيمة المعنوية 0,062 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن العلاقة غير دالة إحصائياً و منه قبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة اي لا توجد علاقة بين التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه.

- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة بين الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف .

من اجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي:

- الفرضية الصفرية: H_0 لا توجد علاقة بين الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

- الفرضية البديلة: H_1 توجد علاقة بين الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

من نتائج الجدول اعلاه و مقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون يلاحظ ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين الدعم المالي وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 0.506، وهي قيمة متوسطة، بينما بلغت قيمة المعنوية 0.002 وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن العلاقة دالة إحصائياً و منه رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة اي توجد علاقة بين الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه.

- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة بين التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف .

من اجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي:

- الفرضية الصفرية: H_0 لا توجد علاقة بين التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

– الفرضية البديلة: H_1 توجد علاقة بين التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

من نتائج الجدول اعلاه و مقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون يلاحظ ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين التوجيه والارشاد وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 0,111، وهي قيمة ضعيفة جدا، بينما بلغت قيمة المعنوية 0,524 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن العلاقة غير دالة إحصائياً و منه قبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة اي لا توجد علاقة بين التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه.

– الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة بين الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

من اجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي:

– الفرضية الصفرية: H_0 لا توجد علاقة بين الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

– الفرضية البديلة: H_1 توجد علاقة بين الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف

من نتائج الجدول اعلاه و مقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون يلاحظ ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين الاستشارات وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 0,427 وهي قيمة متوسطة، بينما بلغت قيمة المعنوية 0,011 وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن العلاقة دالة إحصائياً و منه رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة اي توجد علاقة بين الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة منه.

3-3 دراسة علاقة التأثير واختبار فرضيات الدراسة

من أجل دراسة علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في تأثير المتغير المستقل المرافقة المقاولتية على المتغير التابع ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، تم دراسة الانحدار الخطي البسيط الذي يقيس التأثير بين المتغيرات حيث جاءت النتائج كالتالي :

– الفرضية الرئيسية: يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمرافقة المقاولتية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية الطارف

من أجل اختبار هذه الفرضية يعاد صياغتها احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ، كما يلي:

-الفرضية الصفرية H_0 لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمرافقة المقاولية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية الطارف

-الفرضية البديلة H_1 يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمرافقة المقاولية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية الطارف

جدول رقم (20): اختبار اثر المرافقة المقاولية على ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المعنوية	معامل الانحدار	معامل التحديد R^2	قيمة t		القيمة الثابتة B	البيان
			المجدولة	المحسوبة		
0.062	0.31	0.10	2.03	1.92	0.38	أثر التدريب في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
0.002	0.50	0.25	2.03	3.36	0.59	أثر الدعم المالي في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
0.52	0.11	0.012	2.03	0.64	0.12	أثر التوجيه و الارشاد في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
0.01	0.42	0.18	2.03	2.71	0.44	أثر استشارات في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
0.009	0.43	0.18	2.03	2.77	0.48	أثر المرافقة المقاولية في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المصدر: إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v.25.

و قد جاءت النتائج كما يلي :

- أثر التدريب في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يتبين من خلال الجدول أن قيمة t المحسوبة بلغت (1.92)، وهي أقل من القيمة الثابتة t الجدولية (2.03)، ومستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.062)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وعليه لا يتضح

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الطارف.

- أثر الدعم المالي في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يتبين من خلال الجدول أن قيمة t المحسوبة بلغت (3.36)، وهي أكبر من القيمة التابثة t الجدولية (2.03)، ومستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.002)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وعليه يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الطارف.

- أثر التوجيه والإرشاد في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

نلاحظ أن قيمة t المحسوبة بلغت (0.64)، وهي أقل من t الجدولية (2.03)، ومستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.52)، وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه لا يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتوجيه والإرشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

- أثر الاستشارات في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

نلاحظ أن قيمة t المحسوبة بلغت (2.71)، وهي أكبر من t الجدولية (2.03)، ومستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.01)، وهو أقل من (0.05) وعليه يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

- أثر للمرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

نلاحظ أن قيمة t المحسوبة بلغت (2.77)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.03)، ومستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.009)، وهو أقل من (0.05)، وعليه يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمرافقة المقاولاتية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف.

وبلغ معامل الانحدار القيمة (0.48)، أي أن كل زيادة بوحدة انحراف واحدة في مستوى المرافقة المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تؤدي إلى زيادة بمقدار (43%) في مستوى ترقية المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بولاية الطارف

و منه نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل الفرضية البديلة H_1 و بذلك تكون معادلة الانحدار كالتالي :

$$\text{ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة} = 0.43 + 0.48 (\text{المرافقة المقاولاتية})$$

خلاصة الفصل

جاء هذا الفصل في شكل فصل تحليلي ميداني للتحقق من مدى تأثير المرافقة المقاولاتية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة بولاية الطارف.

في بداية هذا الفصل تم تقديم المؤسسة، ثم عرض تفصيلي لطريقة ومنهجية الدراسة من إجراءات، أدوات، أساليب، منهج ونموذج الدراسة وتصميم الاستبيان. وبعد ذلك تم التطرق إلى وصف متغيرات الدراسة، وتحليل نتائج الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة.

وبذلك تم إسقاط مختلف المفاهيم النظرية المقدمة في الفصلين الأول والثاني على الواقع الميداني المدروس، وهو ما ساهم في الوصول إلى إبراز الاستنتاجات وتقديم بعض الاقتراحات المناسبة.

الخاتمة

خاتمة

بعد هذه الرحلة العلمية التي تناولنا فيها موضوع "دور المرافقة المقاتلية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة" CNAC، يمكن القول إننا حاولنا قدر الإمكان الإحاطة بجوانب الموضوع من الناحيتين النظرية والتطبيقية، وذلك من منطلق أهمية هذا النوع من الدراسات في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر ومحاولات دعم روح المقاتلية لدى الشباب.

لقد سمحت لنا هذه الدراسة باستكشاف واقع المرافقة المقاتلية ومدى فعاليتها في دعم المؤسسات الناشئة، كما أتاح لنا الجمع بين الأطر النظرية والميدانية فقد انطلقنا من إشكالية رئيسية تمحورت حول مدى تأثير المرافقة المقاتلية في تطوير هذه المؤسسات، وما إذا كانت فعلاً تمثل آلية ناجعة لدعم استمرارية المشاريع المصغرة وتحقيق أهدافها. وقد عالجتنا هذه الإشكالية من خلال تقسيم الدراسة إلى إطارين متكاملين: الإطار النظري الذي استعرضنا فيه المفاهيم الأساسية المرتبطة بالمقاتلية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومفهوم المرافقة ودورها؛ ثم الإطار التطبيقي الذي خصصناه لدراسة ميدانية شملت عينة من أصحاب المشاريع الذين استفادوا من دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC .

لقد بينت لنا النتائج أن المرافقة المقاتلية ليست ترفاً إدارياً ولا مجرد إجراء مكمل، بل تمثل عنصراً استراتيجياً في ضمان استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودعم قدرتها على النمو والتكيف مع المتغيرات. غير أن الواقع الميداني أفرز لنا فجوة واضحة بين ما يُعلن عنه في البرامج الرسمية، وما يتم تطبيقه فعلياً على أرض الواقع. ومن خلال البحث في جوانب هذا الموضوع وقفنا على العديد من النتائج في جانبها النظري والتطبيقي لنصنع على ضوءها العديد من الحلول والمقترحات والمتمثلة في:

أولاً: النتائج النظرية

بعد عرضنا لاهم المفاهيم المتعلقة باثر المرافقة المقاتلية على ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يمكن عرض النتائج التالية:

- ❖ أظهرت الدراسة أن المرافقة المقاولتية، كما وردت في الأدبيات العلمية، تُمثل مقارنة شاملة تسعى إلى دعم المشروع في جميع مراحله، بدءًا من الفكرة وصولاً إلى التوسع، من خلال تقديم خدمات متنوعة تشمل الإرشاد والتوجيه، التدريب، والاستشارة الفنية والمالية؛
- ❖ تبين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل ركيزة أساسية للنسيج الاقتصادي الوطني، وأن المرافقة تساهم في تجاوز التحديات التي تواجه هذه الفئة، وعلى رأسها نقص الخبرة، ضعف التسيير، وصعوبة الوصول إلى الأسواق؛
- ❖ ان فعالية المرافقة مرتبطة بجملة من العوامل، منها كفاءة المرافقين، مدى مواءمة البرامج المقدمة، وتوفير أدوات تقييم فعالة لقياس النتائج؛
- ❖ المرافقة المقاولتية تُعد من أبرز آليات دعم المقاولين، خاصة في المراحل الأولى لنشأة المؤسسة، حيث تساعد على تقليص نسب الفشل وتحسين فرص البقاء والنمو؛
- ❖ تبين أن الدول التي أولت أهمية للمرافقة حققت نتائج أفضل في مجال ترقية المؤسسات الناشئة، مقارنة بتلك التي تكتفي بالدعم المالي فقط.

ثانياً: النتائج التطبيقية

تتمثل أهم النتائج التطبيقية في:

- ❖ ان الفئة الغالبة هم من الذكور ما يعكس توجهًا أكبر لدى فئة الذكور نحو المبادرة المقاولتية والاستفادة من جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على مستوى ولاية الطارف؛
- ❖ الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي فئة من 45 إلى أقل من 55 سنة بسبب خبرتها المهنية، وتراجع فرص التوظيف لديها، ما يجعلها تتجه نحو المقاوله كخيار بديل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي؛
- ❖ تساوت فئتا ذوي الكفاءة المهنية وحاملي شهادة الليسانس في التمثيل داخل العينة مما يعكس تنوعاً في المستوى التعليمي للمستفيدين من جهاز كناك؛
- ❖ المشاريع الفلاحية احتلت المرتبة الأولى وهو ما يعكس الطابع الريفي والاقتصادي المحلي لولاية الطارف، التي تمتاز بتوفر الأراضي الزراعية والمقدرات الفلاحية ؛
- ❖ لا يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الطارف؛

- ❖ يقدم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مرافقة فعلية لاصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة عند مستوى دلالة 0.05؛
- ❖ لا توجد علاقة بين بعد التدريب المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف؛
- ❖ توجد علاقة بين بعد الدعم المالي المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف؛
- ❖ لا توجد علاقة بين بعد التوجيه و الارشاد المقدم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف؛
- ❖ توجد علاقة بين بعد الاستشارات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الطارف؛
- ❖ يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمرافقة المقاولية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

ثالثا: التوصيات

تتمثل أهم التوصيات في:

- ❖ تفعيل المرافقة الفعلية والمستمرة بعد التمويل، من خلال فرق عمل ميدانية تتابع تطور المشاريع وتقيم مدى تحقيقها للأهداف؛
- ❖ إعادة تأهيل وتكوين المرافقين ضمن جهاز CNAC ليكونوا مؤهلين ميدانياً ونفسياً لمرافقة الشباب المقاول، بما يتماشى مع متطلبات السوق والمحيط الاقتصادي؛
- ❖ إنشاء قاعدة بيانات رقمية للمشاريع الممولة، تسمح بتتبعها وتقييمها، وربطها بمراكز الاستشارة ومؤسسات الدعم؛
- ❖ تعزيز التعاون بين CNAC والجامعات ومراكز البحث، من خلال إشراك الطلبة والأساتذة في برامج المرافقة، وتكوين حاضنات أعمال تربط البحث العلمي بالواقع المقاوالاتي؛
- ❖ تحفيز أصحاب المشاريع على الانخراط في برامج المرافقة من خلال توعيتهم بأهميتها؛
- ❖ توفير برامج تدريبية مهنية متخصصة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي، تأخذ بعين الاعتبار مؤهلات أصحاب المشاريع واحتياجات السوق المحلي؛

❖ تعزيز التنسيق بين مختلف أجهزة الدعم والمرافقة مثل (ANGEM ، NESDA) لتوحيد الجهود وتحقيق التكامل في الخدمات المقدمة للمؤسسات.

رابعاً: آفاق الدراسة

يفتح موضوع المرافقة المقاولتية آفاقاً واسعة للبحث الأكاديمي، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة وازدياد الاهتمام بدعم روح المبادرة في أوساط الشباب. ومن بين المقترحات التي يمكن أن تشكل امتداداً لهذا العمل:

- ❖ أثر الاستشارات المرافقة على اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل المؤسسات الصغيرة
- ❖ العلاقة بين المرافقة بعد إنشاء المشروع واستمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ❖ دور المرافقة الرقمية في دعم ريادة الأعمال في الجزائر في ظل التحول الرقمي
- ❖ مدى تكامل أدوار المرافقة بين مختلف أجهزة دعم المؤسسات المصغرة في الجزائر

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المراجع

1-الكتب

- (1) ابراهيم بدران، "الريادية" ، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط،1 الاردن، 2013 .
- (2) أحمد رحومني، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري"، الطبعة الأولى، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2011.
- (3) احمد مروه، "الريادة و ادارة المشروعات" ، بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، 2007 .
- (4) برنوطي، سعاد، ادارة الاعمال الصغيرة : ابعاد للريادة عمان ،الاردن، دار وائل للنشر،2005.
- (5) بلال خلف السكارنه، "الابداع الاداري" دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان ،ط،1،2011.
- (6) الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولتية من خلال التعليم المقاولاتي، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2015.
- (7) حسين محمد سمحان، أحمد عارف العساف، "تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة" ، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2015.
- (8) رايح خوني، رقية حساني "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها" دار ابتراك للطباعة و النشر و التوزيع، مصر الطبعة الاولى، سنة 2008.
- (9) رفاعي وأحمد محمد السيد، "الإدارة المعاصرة"، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2001.
- (10) السيد سالم عرفة، "الجديد في ادارة المشاريع الصغيرة"، دار الراية للنشر و التوزيع، الاردن، 2011 .
- (11) صالح مهدي، محسن العمري و طاهر محسن محمود الغالي، "الادارة و الاعمال"، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن، ط 2، 2008 .
- (12) صلاح حسن "التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية – دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقر" ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2013 .
- (13) عبد الرحمان إبراهيم ، الشيخ الغيصة، دور البنوك في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العراق ومصر، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي للدراسات الإستراتيجية والإقتصادية، برلين، ألمانيا، 2020.
- (14) علاء مصطفى ،عبد المقصود ابو عجيلة، "التمويل الإسلامي ودوره في تمويل المنشآت الصغيرة"، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2017 .

- 15) فايز جمعة، صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، "الريادة و ادارة الاعمال الصغيرة"، دار حامد للنشر و التوزيع، الاردن، ط، 1 2006.
- 16) ماجد لعطية، "ادارة المشروعات الصغيرة"، مجموعة النيل العربية ،ط، 1 القاهرة، مصر، 2003.
- 17) محمد رشدي سلطاني، "الإدارة الإستراتيجية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة"، الطبعة الأولى، جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان 2014.
- 18) مروة أحمد نسيم برهم ، "الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة"، الطبعة الثانية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات القاهرة مصر، 2010.
- 19) مصطفى كافي، يوسف كافي، "إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال"، الطبعة الأولى، الدار الجزائرية - الوراق للنشر والتوزيع، الجزائر- الأردن، 2020 .
- 20) هيا جميل " التمويل المصر في الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة"، الطبعة الأولى، دار النفائس لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.

2-المجلات

- 1) بوشارب، ناصر، وموساوي، إهام.. " تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال". مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 2 (1)، 2015 .
- 2) حمد جودت ناصر وغسان العمري، "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع، سوريا، 2011.
- 3) خدير أسامة، "المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة والتقليص من البطالة" مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، سبتمبر 2018 .
- 4) داود غديري و اخرون، "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين ارهاصات النهوض بها و مرافقتها و رهانات تنويع الاقتصاد الوطني و ترقيته" مجلة الاقتصاد و المالية (JEF) المجلد 09، العدد 01، سنة 2023.
- 5) دروم أحمد، هزوشي طارق، بن احمد الحاجة سعيدة "تقييم أداء أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية" مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد، 02 2021 .
- 6) راقي دراجي، زروقي محمد الامين، " دور المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" دراسة حالة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ،مجلة الدراسات التجارية و الاقتصادية المعاصرة، المجلد 03، العدد 03 ، 2020 .

- (7) زين العابدين عثمانى، سيد حياة، "دور المرافقة المقاولاتية في تنمية المعرفة المالية للمؤسسات الناشئة" مجلة الاقتصاد وإدارة الاعمال، مجلد 07، العدد 01، 2023.
- (8) سعدان شبايكي، "معوقات تنمية وترقية المؤسسات الغير والمتوسطة في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، جامعة بسكرة، الجزائر، 2007.
- (9) الشيخ فؤاد نجيب و اخرون، "صاحبات الاعمال الرياديات في الاردن سمات و خصائص"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الاردن، المجلد 5، العدد 04، 2009.
- (10) صندرة سايبى، "سيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة"، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.
- (11) ضربان وسام، بليدي دلال، "واقع سياسة المرافقة المقاولاتية في الجزائر" مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 12، العدد، 01، 2025.
- (12) هشام زروقي، "المرافقة المقاولاتية كآلية فعالة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى خريجي الجامعات" مجلة بحوث الاقتصاد والمناجنت، المجلد 02، العدد 02، 2021.

3- الرسائل الجامعية

- (1) برجى شهرزاد، "اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"، مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على ماجستير تخصص مالية دولية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، سنة 2011، 2012.
- (2) بعيط، أمل. "برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وآفاق" أطروحة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1. 2017.
- (3) بوبريت ثينة، مخلوف صورية، "دور المقاولاتية في التنويع الاقتصادي الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2019.
- (4) حمزة لفقير، "تقييم البرامج الكوبينية لدعم المقاولاتية" مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009.
- (5) شيد بوحجر، "اشكالية تنمية الروح المقاولاتية في الجزائر"، اطروحة دكتوراه، تخصص ادارة اعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2020.

- (6) فوزي أيت سعيد، "المرافقة المقاولاتية وأثارها على تنشيط الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة العمليات التجارية، قسم العلوم التجارية كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2022.
- (7) مسعود بدر، علاء الدين بوضياف، "تحليل مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر" دراسة تحليلية للفترة 2009 2015، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص ادارة مالية المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016
- (8) مسيخ أيوب، "دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص ادارة المؤسسات، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2017.
- (9) نيار نعيمة، "الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008.

4-الملتقيات

- (1) برودي نعيمة، "تحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية و متطلبات التكيف مع المستجدات العالمية" مداخلة ضمن الملتقى الدولي متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، يومي 17 18 افريل، 2006 جامعة تلمسان، الجزائر.
- (2) خذري توفيق، حسين الطاهر، "المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية" مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص 4.
- (3) ربحان الشريف، بومود ايمان، "بورصة تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة احدث مصدر لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة" مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، 18 و19 افريل، 2012، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- (4) زايد مراد، الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية : التكوين و فرص الأعمال، كلية علوم التسيير و الإقتصاد، جامعة محمد خيضر، أيام 06/07/08 أفريل 2010، بسكرة، (الجزائر).
- (5) عبد العزيز قتال، سارة عزازية "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر - واقع و تحديات -" الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد، حمة لخضر الوادي، يومي 06 07، ديسمبر، 2017، .

- (6) عبد المجيد تيموي، "دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم المناخ الاستثماري" ملتقى متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، الشلف، جامعة حسيبة بن بوعلي، يومي 17 و18 افريل، 2006، .
- (7) غالم عبد الله و سبع حنان "واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تنمية الاقتصاد الوطني" مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع و افاق النظام المالي المحاسبي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 05-06 ماي، 2013، جامعة الوادي، الجزائر .
- (8) محمد قوجيل، "المرافقة في انشاء المشاريع الصغيرة"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، يومي 18 و 19 افريل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- (9) منيرة سلامي، "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة-"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجية التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، يومي 18 و19 افريل، 2012 .
- (10) نضال محمد طالب "الحاضنات الصناعية و دورها في دعم و تنمية الصناعات الصغيرة و المتوسطة"، مداخلة ضمن الملتقى العربي الخامس للصناعات الصغيرة و المتوسطة، الجزائر، 14 15 مارس، 2010.

5-الجزائر

- (1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، القانون التوجيهي رقم 17-02 المتضمن تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، المادة 05، 2017.

6-المواقع الالكترونية

- (1) الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية - (NESDA) مقال

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم تسيير

إدارة استراتيجية: تخصص

استمارة استبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة استراتيجية، تحت عنوان: دور المرافقة المفاوضية في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي سوف نستخدمه كأداة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، و محاولة الوصول إلى نتائج سليمة ودقيقة من شأنها أن تقرر هذه الدراسة.

و نرجو من حضرتكم ملاحظة ما يلي قبل الإجابة :

-يرجى أن تكون الإجابة على أساس الواقع الموجود و ليس على أساس ما ترونه مناسباً و صحيحاً.

-يرجى وضع علامة (X) في المربع المعني بالإجابة المناسبة لكل فقرة .

-الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة الواردة في الاستبيان دون استثناء.

و نذكركم مجدداً بأن إجاباتكم على أسئلة الاستبيان لن تستخدم سوى لأغراض الدراسة والبحث العلمي مع خالص الامتنان التقدير لتعاونكم و إسهامكم في إنجاز هذا البحث العلمي، شاكرين مسبقاً حسن تعاونكم و تفهمكم معنا

الأستاذ المشرف:

الدكتور نعيمجي عبد الكريم

الطالبة:

نوري شهاب الدين

بن يحيى محمد الامين

المحور الاول: البيانات الشخصية

1- الجنس :

ذكر أنثى

2- السن :

أقل من 25 سنة من 25 إلى أقل من 35 سنة من 35 إلى أقل من 45 سنة
 من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة من 55 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي:

كفاءة مهنية ليسانس ماستر ماجستير دكتوراه
 شهادة أخرى

4- الاقدمية :

أقل من سنة من سنة إلى أقل من 5 سنوات
 من 5 إلى أقل من 10 سنوات من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
 من 15 إلى أقل من 20 سنة 20 سنة فأكثر

5- طبيعة المشروع

فلاحي تجاري خدماتي صناعي
 آخر

المحور الثاني: فعالية المرافقة المقاولتية

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
التدريب						
1	ساهمت البرامج التدريبية في تطوير مهاراتهم					
2	اعتمدت البرامج التدريبية على تشخيص دقيق لاحتياجات المؤسسة					
3	وفر التدريب محتوى حديثا و مواكبا لواقع السوق					
4	تطورت القدرات التسييرية للمؤسسة بفعل برامج التدريب					
الدعم المالي						
5	تم تقديم الدعم المالي بشروط ميسرة و مناسبة					
6	تم التعرف على فرص التمويل و الدعم الاخرى المتاحة					
7	تشهد المؤسسة تحسناً في أدائها المالي بعد الاستفادة من الدعم					
8	تلقت المؤسسة الدعم المالي في الوقت المناسب لتلبية احتياجاتها					
التوجيه و الارشاد						
9	تم توفير شبكة علاقات لدعم المؤسسة					
10	تم تخصيص مرافق (أو مرشد) ذو كفاءة عالية لكل حالة مرافقة					
11	تم تقديم نصائح قابلة للتنفيذ للتعامل مع تحديات السوق					
12	ساعدني التوجيه في فهم الجوانب القانونية و المالية للمشروع					
الاستشارات						
13	ساعدت الاستشارات المقدمة في تحليل نقاط القوة و الضعف					
14	ساهمت الاستشارات في اتخاذ قرارات افضل					
15	الاستشارات المقدمة كانت متوافقة مع طبيعة نشاط المؤسسة					
16	تم التعامل مع الاستشارات بسرية و احترافية					

الخور الثالث: ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	تؤدي المرافقة الفعالة إلى تسريع وتيرة نمو المؤسسة					
2	تُمكّن المرافقة من رسم خطط استراتيجية واقعية للتوسع					
3	يرتبط تطور المؤسسة بجودة المرافقة التي تتلقاها					
4	تسهم المرافقة في تطوير الكفاءات البشرية داخل المؤسسة.					
5	وجود مرافقة مستمرة يرفع من جاهزية المؤسسة للتعامل مع الأزمات					
6	تؤثر كثافة وتخصص المرافقة على مدى ترقية المؤسسة					
7	تعزز المرافقة العلاقات مع الشركاء والمؤسسات الداعمة					
8	كلما كانت المرافقة موجهة وملائمة، زادت فرص ترقية المؤسسة					
9	المؤسسة ساهمت نسبيا في تقليص نسبة البطالة في محيطها الجغرافي					
10	استطاعت المؤسسة تخفيض التكاليف و تحسين الكفاءة التشغيلية					
11	أصبحت المؤسسة أكثر قدرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.					
12	عززت المؤسسة من قدرتها التنافسية في السوق					
13	ارتفع عدد زبائن المؤسسة.					

الملحق رقم (2): الاتساق الداخلي لابعاد المتغير المستقل للاستبيان

Corrélations

		X1	X2	X3	X4	التدريب
X1	Corrélation de Pearson	1	,673**	,587**	,684**	,883**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X2	Corrélation de Pearson	,673**	1	,490**	,444**	,771**
	Sig. (bilatérale)	,000		,003	,007	,000
	N	35	35	35	35	35
X3	Corrélation de Pearson	,587**	,490**	1	,627**	,820**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X4	Corrélation de Pearson	,684**	,444**	,627**	1	,842**
	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
التدريب	Corrélation de Pearson	,883**	,771**	,820**	,842**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Corrélations

		X11	X12	X13	X14	المالي_الدعم
X11	Corrélation de Pearson	1	,732**	,477**	,728**	,849**
	Sig. (bilatérale)		,000	,004	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X12	Corrélation de Pearson	,732**	1	,706**	,724**	,914**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X13	Corrélation de Pearson	,477**	,706**	1	,669**	,818**
	Sig. (bilatérale)	,004	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X14	Corrélation de Pearson	,728**	,724**	,669**	1	,894**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
المالي_الدعم	Corrélation de Pearson	,849**	,914**	,818**	,894**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Corrélations

		X21	X22	X23	X24	والارشاد_التوجيه
X21	Corrélation de Pearson	1	,438**	,624**	,628**	,825**
	Sig. (bilatérale)		,008	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X22	Corrélation de Pearson	,438**	1	,554**	,541**	,782**
	Sig. (bilatérale)	,008		,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35
X23	Corrélation de Pearson	,624**	,554**	1	,515**	,815**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,002	,000
	N	35	35	35	35	35
X24	Corrélation de Pearson	,628**	,541**	,515**	1	,834**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,002		,000
	N	35	35	35	35	35
والارشاد_التوجيه	Corrélation de Pearson	,825**	,782**	,815**	,834**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Corrélations

		X31	X32	X33	X34	الاستشارات
X31	Corrélation de Pearson	1	,694**	,519**	,459**	,819**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,006	,000
	N	35	35	35	35	35
X32	Corrélation de Pearson	,694**	1	,633**	,518**	,872**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35
X33	Corrélation de Pearson	,519**	,633**	1	,526**	,826**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35	35
X34	Corrélation de Pearson	,459**	,518**	,526**	1	,753**
	Sig. (bilatérale)	,006	,001	,001		,000
	N	35	35	35	35	35
الاستشارات	Corrélation de Pearson	,819**	,872**	,826**	,753**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

الملحق رقم (03): ثبات الاستبيان

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,943	29

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,947	16

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	13

الملحق رقم (04): الاتساق الداخلي لابعاد المتغير التابع للاستبيان

		Corrélations													درجة_المؤسسات
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	
Y1	Corrélacion de Pearson	1	,601**	,728**	,581**	,434**	,493**	,473**	,643**	,549**	,429*	,646**	,664**	,597**	,769**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,009	,003	,004	,000	,001	,010	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Corrélacion de Pearson	,601**	1	,538**	,404*	,508**	,493**	,588**	,638**	,541**	,426*	,480**	,529**	,595**	,725**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,016	,002	,003	,000	,000	,001	,011	,004	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Corrélacion de Pearson	,728**	,538**	1	,698**	,433**	,641**	,530**	,749**	,705**	,657**	,765**	,771**	,650**	,874**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,000	,009	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Corrélacion de Pearson	,581**	,404*	,698**	1	,381*	,510**	,422*	,701**	,605**	,670**	,677**	,673**	,747**	,797**
	Sig. (bilatérale)	,000	,016	,000		,024	,002	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Corrélacion de Pearson	,434**	,508**	,433**	,381*	1	,256	,353*	,337*	,367*	,204	,359*	,647**	,268	,542**
	Sig. (bilatérale)	,009	,002	,009	,024		,138	,037	,048	,030	,240	,034	,000	,120	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Corrélacion de Pearson	,493**	,493**	,641**	,510**	,256	1	,337*	,629**	,629**	,466**	,590**	,593**	,590**	,708**
	Sig. (bilatérale)	,003	,003	,000	,002	,138		,048	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Corrélacion de Pearson	,473**	,588**	,530**	,422*	,353*	,337*	1	,629**	,586**	,424*	,480**	,510**	,522**	,684**
	Sig. (bilatérale)	,004	,000	,001	,012	,037	,048		,000	,000	,011	,004	,002	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Corrélacion de Pearson	,643**	,638**	,749**	,701**	,337*	,629**	,629**	1	,729**	,652**	,741**	,699**	,753**	,882**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,048	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Corrélacion de Pearson	,549**	,541**	,705**	,605**	,367*	,629**	,586**	,729**	1	,748**	,683**	,628**	,602**	,829**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000	,000	,030	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Corrélacion de Pearson	,429*	,426*	,657**	,670**	,204	,466**	,424*	,652**	,748**	1	,731**	,622**	,682**	,765**
	Sig. (bilatérale)	,010	,011	,000	,000	,240	,005	,011	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Corrélacion de Pearson	,646**	,480**	,765**	,677**	,359*	,590**	,480**	,741**	,683**	,731**	1	,746**	,646**	,843**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,000	,000	,034	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Corrélacion de Pearson	,664**	,529**	,771**	,673**	,647**	,593**	,510**	,699**	,628**	,622**	,746**	1	,739**	,871**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y13	Corrélacion de Pearson	,597**	,595**	,650**	,747**	,268	,590**	,522**	,753**	,602**	,682**	,646**	,739**	1	,833**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,120	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
درجة_المؤسسات	Corrélacion de Pearson	,769**	,725**	,874**	,797**	,542**	,708**	,684**	,882**	,829**	,765**	,843**	,871**	,833**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

الملحق رقم (05): الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المستقل للاستبيان

Corrélations

		X1	X2	X3	X4	X11	X12	X13	X14	X21	X22	X23	X24	X31	X32	X33	X34	المراجعة_المغاولية
X1	Corrélación de Pearson	1	,673**	,587**	,684**	,626**	,695**	,574**	,459**	,571**	,434**	,594**	,629**	,569**	,489**	,568**	,563**	,815**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,009	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Corrélación de Pearson	,673**	1	,490**	,444**	,734**	,613**	,478**	,566**	,335*	,332	,444**	,324	,554**	,505**	,573**	,384*	,703**
	Sig. (bilatérale)	,000		,003	,007	,000	,000	,004	,000	,049	,051	,008	,057	,001	,002	,000	,023	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Corrélación de Pearson	,587**	,490**	1	,627**	,687**	,696**	,583**	,613**	,522**	,376*	,509**	,462**	,687**	,623**	,597**	,508**	,801**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,026	,002	,005	,000	,000	,000	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4	Corrélación de Pearson	,684**	,444**	,627**	1	,486**	,613**	,602**	,524**	,570**	,511**	,444**	,528**	,513**	,405*	,435**	,480**	,749**
	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,000		,003	,000	,000	,001	,000	,002	,008	,001	,002	,016	,009	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X11	Corrélación de Pearson	,626**	,734**	,687**	,486**	1	,732**	,477**	,728**	,370*	,471**	,696**	,400*	,677**	,619**	,537**	,525**	,810**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,003		,000	,004	,000	,029	,004	,000	,017	,000	,000	,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X12	Corrélación de Pearson	,695**	,613**	,696**	,613**	,732**	1	,706**	,724**	,380*	,643**	,528**	,587**	,610**	,666**	,713**	,579**	,873**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,024	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X13	Corrélación de Pearson	,574**	,478**	,583**	,602**	,477**	,706**	1	,669**	,460**	,489**	,374*	,383*	,498**	,558**	,785**	,388*	,751**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,000	,000	,004	,000		,000	,005	,003	,027	,023	,002	,000	,000	,021	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X14	Corrélación de Pearson	,459**	,566**	,613**	,524**	,728**	,724**	,669**	1	,376*	,523**	,512**	,422*	,458**	,507**	,626**	,475**	,759**
	Sig. (bilatérale)	,006	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,026	,001	,002	,012	,006	,002	,000	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X21	Corrélación de Pearson	,571**	,335*	,522**	,570**	,370*	,380*	,460**	,376*	1	,438**	,624**	,628**	,521**	,246	,450**	,323	,658**
	Sig. (bilatérale)	,000	,049	,001	,000	,029	,024	,005	,026		,008	,000	,000	,001	,155	,007	,058	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X22	Corrélación de Pearson	,434**	,332	,376*	,511**	,471**	,643**	,489**	,523**	,438**	1	,554**	,541**	,480**	,460**	,500**	,314	,674**
	Sig. (bilatérale)	,009	,051	,026	,002	,004	,000	,003	,001	,008		,001	,001	,004	,005	,002	,066	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X23	Corrélación de Pearson	,594**	,444**	,509**	,444**	,696**	,528**	,374*	,512**	,624**	,554**	1	,515**	,650**	,499**	,456**	,543**	,742**
	Sig. (bilatérale)	,000	,008	,002	,008	,000	,001	,027	,002	,000	,001		,002	,000	,002	,006	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X24	Corrélación de Pearson	,629**	,324	,462**	,528**	,400*	,587**	,383*	,422*	,628**	,541**	,515**	1	,522**	,386*	,482**	,413*	,693**
	Sig. (bilatérale)	,000	,057	,005	,001	,017	,000	,023	,012	,000	,001	,002		,001	,022	,003	,014	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X31	Corrélación de Pearson	,569**	,554**	,687**	,513**	,677**	,610**	,498**	,458**	,521**	,480**	,650**	,522**	1	,694**	,519**	,459**	,785**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,002	,006	,001	,004	,000	,001		,000	,001	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X32	Corrélación de Pearson	,489**	,505**	,623**	,405*	,619**	,666**	,558**	,507**	,246	,460**	,499**	,386*	,694**	1	,633**	,518**	,731**
	Sig. (bilatérale)	,003	,002	,000	,016	,000	,000	,000	,002	,155	,005	,002	,022	,000		,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X33	Corrélación de Pearson	,568**	,573**	,597**	,435**	,537**	,713**	,785**	,626**	,450**	,500**	,456**	,482**	,519**	,633**	1	,526**	,781**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,009	,001	,000	,000	,000	,007	,002	,006	,003	,001	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X34	Corrélación de Pearson	,563**	,384*	,508**	,480**	,525**	,579**	,388*	,475**	,323	,314	,543**	,413*	,459**	,518**	,526**	1	,662**
	Sig. (bilatérale)	,000	,023	,002	,004	,001	,000	,021	,004	,058	,066	,001	,014	,006	,001	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
المراجعة_المغاولية	Corrélación de Pearson	,815**	,703**	,801**	,749**	,810**	,873**	,751**	,759**	,658**	,674**	,742**	,693**	,785**	,731**	,781**	,662**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

الملحق رقم (06): اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddl	Sig.
المرافقة_المقاولتية	,969	35	,412
ترقية_المؤسسات	,980	35	,760

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم (07): وصف ابعاد و محاور الدراسة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
التدريب	35	1,75	4,75	3,8429	,95117
المالي_الاعم	35	2,00	5,00	4,0071	,85424
والارشاد_التوجيه	35	1,50	4,75	3,6500	,87068
الاستشارات	35	2,25	5,00	3,9143	,83124
المقاولتية_المرافقة	35	2,06	4,69	3,8536	,78940
المؤسسات_ترقية	35	2,31	4,92	4,0418	,72769
N valide (liste)	35				

الملحق رقم (08): وصف البيانات الشخصية

الجنس

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	25	71,4	71,4	71,4
	أنثى	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

السن

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 45 من اقل الى 35 من	12	34,3	34,3	34,3
	سنة 55 من اقل الى 45 من	13	37,1	37,1	71,4
	فأكثر سنة 55 من	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		المؤهل العلمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مهنية كفاءة	11	31,4	31,4	31,4
	ليسانس	11	31,4	31,4	62,9
	ماجستير	1	2,9	2,9	65,7
	ماجستير	1	2,9	2,9	68,6
	دكتوراه	2	5,7	5,7	74,3
	أخرى شهادة	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		الإقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 10 من أقل الى 5 من	14	40,0	40,0	40,0
	سنة 15 من أقل الى 10 من	15	42,9	42,9	82,9
	سنة 20 من أقل الى 15 من	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		طبيعة المشروع			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	صناعي	4	11,4	11,4	11,4
	خدمي	8	22,9	22,9	34,3
	تجاري	11	31,4	31,4	65,7
	فلاحي	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

الملحق رقم (09): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري

		Statistiques			
		X1	X2	X3	X4
N	Valide	35	35	35	35
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		4,00	3,86	3,74	3,77
Ecart type		1,111	1,061	1,172	1,239

Statistiques

		X11	X12	X13	X14
N	Valide	35	35	35	35
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3,97	3,94	3,94	4,17
Ecart type		1,014	1,027	,968	,923

Statistiques

		X21	X22	X23	X24
N	Valide	35	35	35	35
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3,57	3,83	3,54	3,66
Ecart type		1,065	1,098	,980	1,136

Statistiques

		X31	X32	X33	X34
N	Valide	35	35	35	35
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3,89	3,94	3,83	4,00
Ecart type		1,022	1,027	1,071	,939

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valide	35	35	35	35	35	35
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,23	3,91	4,14	3,94	3,89	4,17
Ecart type		,808	,951	,944	,906	,832	,785

Statistiques

		Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
N	Valide	35	35	35	35	35	35	35
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,00	4,09	3,86	3,80	4,09	4,26	4,17
Ecart type		1,000	,981	1,004	,901	,919	1,039	1,014

الملحق رقم (10): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لابعاد الاستبيان

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التدريب	35	3,8429	,95117	,16078
المالي_الدعم	35	4,0071	,85424	,14439
والارشاد_التوجيه	35	3,6500	,87068	,14717
الاستشارات	35	3,9143	,83124	,14051
المرافقة_المقاوالتية	35	3,8536	,78940	,13343

الملحق رقم (11): اختبار T test

Test sur échantillon unique

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التدريب	5,242	34	,000	,84286	,5161	1,1696
المالي_الدعم	6,975	34	,000	1,00714	,7137	1,3006
والارشاد_التوجيه	4,417	34	,000	,65000	,3509	,9491
الاستشارات	6,507	34	,000	,91429	,6287	1,1998
المرافقة_المقاوالتية	6,397	34	,000	,85357	,5824	1,1247

الملحق رقم (12): الارتباط بيرسون لابعاد و محاور الاستبيان

Corrélations

		التدريب	المالي_الدعم	الاستشارات	والارشاد_التوجيه	المرافقة_المقاوالتية	ترقية_المؤسسات
التدريب	Corrélacion de Pearson	1	,717**	,462**	,534**	,780**	,318
	Sig. (bilatérale)		,000	,005	,001	,000	,062
	N	35	35	35	35	35	35
المالي_الدعم	Corrélacion de Pearson	,717**	1	,639**	,458**	,787**	,506**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,006	,000	,002
	N	35	35	35	35	35	35
الاستشارات	Corrélacion de Pearson	,462**	,639**	1	,447**	,728**	,427*
	Sig. (bilatérale)	,005	,000		,007	,000	,011
	N	35	35	35	35	35	35

والارشاد_التوجيه	Corrélation de Pearson	,534**	,458**	,447**	1	,770**	,111
	Sig. (bilatérale)	,001	,006	,007		,000	,524
	N	35	35	35	35	35	35
المراقبة_المقاولتية	Corrélation de Pearson	,780**	,787**	,728**	,770**	1	,435**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,009
	N	35	35	35	35	35	35
ترقية_المؤسسات	Corrélation de Pearson	,318	,506**	,427*	,111	,435**	1
	Sig. (bilatérale)	,062	,002	,011	,524	,009	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

الملحق رقم (13): الانحدار الخطي البسيط

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التدريب ^b		Introduire

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات :

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,318 ^a	,101	,074	,30963

a. Prédicteurs : (Constante), التدريب

b. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات :

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,343	,117		2,931	,006
	التدريب	,382	,198	,318	1,928	,062

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات :

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المالي_الدعم ^b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات
- b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,506 ^a	,256	,233	,28173

- a. Prédicteurs : (Constante), المالي_الدعم
- b. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	,231	,105		2,213	,034
	المالي_الدعم	,593	,176	,506	3,369	,002

- a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	والارشاد_التوجيه ^b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات
- b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,111 ^a	,012	-,018	,32458

- a. Prédicteurs : (Constante), والارشاد_التوجيه
- b. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Modèle		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,478	,117		4,082	,000
	والارشاد_التوجيه	,125	,194	,111	,643	,524

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الإشارات ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,427 ^a	,182	,158	,29533

a. Prédicteurs : (Constante), الإشارات

b. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Modèle		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,304	,102		2,990	,005
	الإشارات	,443	,163	,427	2,713	,011

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المرافقة_المقاولتية ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,435 ^a	,189	,165	,29404

a. Prédicteurs : (Constante), المرافقة_المقاولتية

b. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	,286	,106		2,708	,011
	المرافقة_المقاولتية	,484	,174	,435	2,778	,009

a. Variable dépendante : ترقية_المؤسسات