



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي نور البشير - البيض
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر
ميدان: العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية
الشعبة: علوم إقتصادية
التخصص: إقتصاد نقدي و بنكي



بعنوان:

دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

د. أبو بكر بوسالم

من إعداد الطالب:

- خديم يوسف

لجنة المناقشة :

الملاحظة	إسم المؤسسة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	المركز الجامعي نور البشير البيض		
مشرفا			
مناقشا			

السنة الجامعية: 2023-2024

شكر

أشكر الله العلي القدير الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدين. القائل في محكم التنزيل “وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ”

سورة يوسف آية 76 صدق الله العظيم.

وقال رسول الله ﷺ: “من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم

كافأتموه” (رواه أبو داوود).

وأيضاً وفاءً وتقديراً وإعترافاً مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين لم يألوا جهداً في

مساعدتنا في مجال البحث العلمي، وأخص بالذكر الأستاذ الفاضل أبو بكر بوسالم على هذه الدراسة وصاحب

الفضل في توجيهي ومساعدتي في تجميع المادة البحثية، فجزاه الله كل خير.

ولا أنسي أن أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة و دراسة هذا البحث.

و أتقدم بجزيل شكري إلي كل من مدوا لي يد العون والمساعدة في إخراج هذه الدراسة علي أكمل وجه.





اهداء

لى من أفضّلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحّت من أجلي ولم تدّخر جهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام

(أُمِّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب،

والأفعال الحسنة. فلم يبخل عليّ طيلة حياته (والدي العزيز).

إلى إخوتي و أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة

أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

" يوسف "



فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الشكر	-
إهداء	-
الفهرس	-
ملخص	-
مقدمة	أ-ج
الفصل الأول : الأسس النظرية للمقاولاتية	36-7
تمهيد	7
المبحث الأول: ماهية المقاولاتية	8
المطلب الأول : المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية	8
المطلب الثاني : تعريف المقاولاتية	12
المطلب الثالث : مفهوم المقاولاتية	14
المبحث الثاني: ماهية المقاول	19
المطلب الأول: تعريف المقاول	19
المطلب الثاني: خصائص ومميزات المقاول	22
المطلب الثالث: أنواع المقاولين وتصنيفاتهم	25
المبحث الثالث : مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية	30
المطلب الأول : الثقافة المقاولاتية	30
المطلب الثاني: العملية المقاولاتية	32
المطلب الثالث: المقاولاتية المؤسسية	34
خلاصة الفصل	36

64-38	الفصل الثاني : دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية
38	تمهيد
39	المبحث الأول: عموميات حول التنمية الاجتماعية
39	المطلب الأول: ماهية التنمية الاجتماعية
42	المطلب الثاني : أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية
45	المطلب الثالث: مراحل التنمية الاجتماعية
47	المبحث الثاني : متطلبات التنمية الإجتماعية
47	المطلب الأول : مقومات التنمية الاجتماعية
48	المطلب الثاني : عناصر التنمية الإجتماعية :
53	المطلب الثالث : المعوقات التي تواجه التنمية الاجتماعية
56	المبحث الثالث : المقاولاتية و دورها في تحقيق التنمية الإجتماعية
56	المطلب الأول : نماذج التنمية الاجتماعية.
58	المطلب الثاني : مجالات التنمية الاجتماعية
59	المطلب الثالث : دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية
64	حلاصة الفصل
68-66	الخاتمة العامة
-	قائمة المصادر والمراجع

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	الفرق بين إنشاء المؤسسات والمقاولاتية	15
2	مقارنة بين المؤسسة الريادية والمؤسسة التقليدية	16
3	مجالات البحث حول المقاولاتية	18
4	أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية	35

ملخص :

يكمن الهدف من هذه الدراسة في التعريف بأحد الأساليب الحديثة التي تقوم الدولة بإستخدامها إلى محاربة البطالة ومساعدة الشباب ألا و هي المقاولاتية و معرفة دورها في التنمية الإجتماعية . وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور المشاريع الصغيرة، التي تلعب دورا هاما في الاقتصادات العالمية النامية، بفضل توزيعها على نطاق واسع. وتمكن من تحقيق التنمية الاجتماعية وخفض معدل البطالة ؛ والنتائج المحلي الإجمالي، فضلا عن التنمية الإقليمية المتوازنة في ضوء التغيرات السياسية والاقتصادية التي يشهدها العالم العربي بوجه عام، وخاصة على الصعيد المحلي، بغية تحديد مواقع البحوث المتعلقة بمراحل الاحترام لهذه الطريقة (المرافقة) وتحقيق الأهداف المرجوة وضمان استقرارها واستدامتها.

الكلمات الرئيسية: المقاولاتية . التنمية الاجتماعية ، المؤسسات

Summary:

The aim of this study is to familiarize itself with one of the modern methods used by the state to combat unemployment and help young people: entrepreneurship and knowledge of its role in social development. This study aims to highlight the role of small enterprises, which play an important role in the world's developing economies, thanks to their wide distribution. enable social development and reduce the unemployment rate; Gross domestic product (GDP), as well as regional development balanced in the light of the Arab world's overall political and economic changes, especially at the local level, in order to locate research on the stages of respect for this (accompanying) method and to achieve the desired goals and ensure its stability and sustainability.

Keywords: Contracting. Social Development, Institutions

مقدمة

يزداد اهتمام الحكومات والباحثين في كلا من الدول المتقدمة والنامية بموضوع المقاولاتية، إدراكاً لأهميتها و دورها الأساسي في التنمية الاقتصادية، مما ترتب عن ذلك البحث وبشكل مستمر لإيجاد الصيغ الاقتصادية والقانونية لتفعيل وتنشيط دور هذه المؤسسات في الاقتصاديات لتكون القاطرة التي تحقق الاستراتيجيات والبرامج التنموية. وما لاشك فيه أن دعم وتعزيز دور المقاولاتية في إرساء ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإنجاز هذه المؤسسات لأهدافها الرئيسي في مختلف المجالات، ومن بينها مجال التشغيل واستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المهنية المختلفة والرفع من قيمة الدخل والمستوى المعيشي للفرد هي محاولة لتحقيق عدالة حضارية من حيث الأدوار التي تؤديها ومواجهة التحديات التي تواجهها.

وحتى تقوم هذه المؤسسات بالدور التنموي المرجو منها في مختلف البلدان المتقدمة والنامية لاسيما البلدان العربية، لابد عليها من مواجهة أهم العقبات التي تتعرض لها، والتي تتمثل في عدم قدرة أصحابها على توفير التمويل اللازم لإنشائها أو لاستمرار نشاطها وعدم مقدرتهم على توفير الضمانات الكافية التي تشترطها البنوك التقليدية لتقديم التمويل اللازم لها هذه الأخيرة عادة ما تفضل التعامل مع المؤسسات الكبيرة وتمويلها لذات السبب.

إذن فمشكل التمويل يعدّ واحداً من أهم العقبات التي تواجه هذه المؤسسات، فأصحابها عادة ما يكونون من المهنيين الصغار ولا تتوفر لديهم المدخرات المالية الكافية التي تمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة، كما لا يوجد لديهم الضمانات الكافية التي يمكن تقديمها للبنوك للحصول بموجبها على قروض.

ومن جانب آخر فإن مصادر التمويل في صورة قروض بفائدة ترهق كاهل هذه المؤسسات إذ تعد الفوائد بمثابة تكلفة ثابتة وتجعلها تفقد ميزتها التنافسية مع المؤسسات الأخرى، وباعتبار المقاولاتية إحدى الأدوات الرئيسية للتنمية المستدامة الأمر الذي يتطلب الاختيار الأجدى والكفاء لهذه المؤسسات حيث يؤدي إلى تحقيق الأهداف المخططة وفي هذا المجال تعتبر القرارات الاستثمارية من أهم القرارات الاقتصادية وأخطرها لارتباطها بالعديد .

من المتغيرات الاقتصادية التي يصعب التنبؤ بسلوكها أحيانا فنجاح القرارات الاستثمارية يترتب عليه عدة آثار اقتصادية قد تكون ايجابية أو سلبية. فيمكن أن تؤدي إلى زيادة الأهداف التنموية، كما يؤدي في حالة الفشل إلى إصدار وتبديد الموارد الاقتصادية المتاحة ، مما يلزم على الهيئات المحلية بمختلف أنواعها المساهمة بمد يد المساعدة وتسخير الوسائل الضرورية لإنجاح هذه العملية ، ويكون ذلك بوضع وتأسيس إجراءات قصيرة ومتوسطة المدى تتعلق بإعلام وتوجيه ومرافقة هاته المقاولات عن طريق مراكز تنشأ لهذا الغرض.

1- مشكلة البحث:

إذا انطلقا مما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية:

"ما دور المقاولاتية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟"

انطلاقا من هذا التساؤل الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

2- أسئلة البحث:

- ما المقصود بالمقاولاتية وكيف يتم دعمها وفيما يكمن دورها؟
- ما هي إسهامات المقاولاتية في التنمية الاجتماعية؟

3- فرضيات الدراسة :

إن الفرضيات تبقى دائما بمثابة الإجابة المؤقتة عن التساؤلات المطروحة ولا تتحقق صحتها أو خطأها إلا بعد

التحليل، التجريب، التفسير وللإجابة على التساؤلات الفرعية السابقة يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى : يتم دعم المقاولاتية في الجزائر عن طريق أجهزة دعم من الدولة.

الفرضية الثانية : تلعب المقاولاتية دورا هاما في التخفيف من البطالة وتنمية الاقتصاد.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث من خلال الإشكالية المطروحة فضلا عن موضوعه أنه يتناول موضوع مهم للمقاولاتية ومدى مساهمتها في النهوض بالاقتصاد الوطني في ظل الظروف الراهنة بحيث تعتبر الأساسية التي تساهم في بناء اقتصاد فعال وتنمية اجتماعية مستدامة .

5- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

التطرق بالتفصيل لمختلف العموميات حول المقاولاتية.

معرفة ما إذا كانت للمقاولاتية دور في دفع وتحريك عجلة التنمية الاجتماعية .

6- موضوع الدراسة:

نتناول في هذه الدراسة دور المقاولاتية في التنمية والاجتماعية كما نتناول 5 مبررات اختيار الموضوع :

تتمثل الدوافع التي أدت بنا إلى اختيار هذا البحث فيما يلي:

6-1 الدوافع الذاتية:

الاهتمام الشخصي بقضايا المقاولات والأجهزة الداعمة لهما.

المقاولاتية موضوع شيق الدراسة، لذلك تم اختياره من اجل الولوج والتعمق فيه أكثر .

2-6 الدوافع الموضوعية:

أهمية الموضوع خاصة في ظل التغيرات الحالية التي تشهد انخفاض أسعار البترول وضرورة التوجه نحو تشجيع المقاولاتية والتي تعود بالفائدة على المجتمع وعلى الاقتصاد الوطني.

ازدهار وتنوع وتطوير المقاولات، وضرورة تحديث طرق دعمها.

قلة الدراسات ومحدوديتها نسبيا في موضوع المقاولاتية.

7- منهجية البحث:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي في الفصول النظرية لوصف كل من المقاولاتية والدور الذي تلعبه. أما

في الفصل الثاني فتطرقنا إلى دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية .

8- هيكل الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومعالجة مشكلته بصورة علمية قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين ، تسبقهم مقدمة

والتي تتضمن إشكالية الموضوع والتي اندرجت ضمن الفصل الأول وتعقبهم الخاتمة الخاصة بالدراسة ككل، تتضمن

تلخيص عام واختبار للفرضيات التي جاءت في مقدمة الدراسة، وتم التقسيم على النحو التالي:

الفصل الأول : ويتضمن الإطار النظري والعلمي لكل من المقاولاتية ، حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث

مباحث المبحث الأول ويتضمن ماهية المقاولاتية تطرقنا فيه إلى مفهوم المقاولاتية و المبحث ماهية المقاول تعريفه

خصائصه و مميزاته ، اما المبحث الثالث تحت عنوان مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية ، وتضمن هذا الثقافة

المقاولاتية، العملة المقاولاتية و المقاولاتية المؤسسة.

الفصل الثاني : تم تخصيصه حول التنمية الإجتماعية تحت عنوان " دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية"، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث تطرقنا فيه عموميات حول التنمية الإجتماعية ماهيتها أهميتها و أهدافها أما في المبحث الثاني فتناولنا فيه متطلبات التنمية الإجتماعية تسم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب و تطرقنا فيه إلى مقومات التنمية الإجتماعية عناصرها و المعوقات التي تواجهها التنمية الإجتماعية . في المبحث الأخير تطرقنا فيه إلى المقاولاتية و دورها في تحقيق التنمية الإجتماعية تحدثنا فيه عن نماذج التنمية الإجتماعية مجالاتها و دور المقاولاتية في تحقيق التنمية الإجتماعية .

الفصل الأول :

الأسس النظرية للمقاوالاتية

تمهيد

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حالياً كمجال للبحث، ونظراً لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات والباحثين والجامعيين والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم وبقدرةاتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد في قدراتهم (المقاولاتية) على الرفع في مستويات الإنتاج، وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها، تجديد الاقصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسواق، بالإضافة إلى دورها في تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها ليشمل وسيلة لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال من خلال ما توفره من مناصب شغل، إلا أن رهان نجاح مثل هذه المشاريع مرتبط بالمهارات المقاولاتية المتوفرة لدى المقاول نفسه. نظراً للأهمية البالغة للمقاولاتية فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي:

المبحث الأول ماهية المقاولاتية والمبحث الثاني يتحدث عن ماهية المقاول أما المبحث الثالث فنتطرق فيه إلى مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية .

المبحث الأول: ماهية المقاولاتية

تسعى معظم الاقتصاديات في الوقت الراهن للاهتمام بالمقاولاتية، لما لها من آثار إيجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث تتجه البلدان سواء المتقدمة أو السائرة في طريق النمو اليوم إلى الارتكاز على مهارات أفرادها وقدراتهم الإبداعية على العمل المقاولاتي لتطوير اقتصادياتها بدل الارتكاز فقط على الموارد الطبيعية والموارد الرابطة الآيلة للزوال؛ لأجل ذلك تحاول الدول في كل مرحلة دعم المقاولاتية من خلال اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير قصد تحسين مناخ الأعمال، وحث المزيد من الشباب للعمل المقاولاتي وإنشاء المؤسسات والانطلاق بأفكارهم وتحسينها على أرض الواقع، واستغلال منافذ الدعم التي تخصصها الدولة، وما يؤكد على هذا تزايد المنتديات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات وكذا الإعانات والتسهيلات التي تمنحها الدولة لتشجيعها. لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية، وكذا مفهومها بالإضافة إلى مصطلحات ذات صلة بها.

المطلب الأول: المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية

من بين مختلف الأعمال التي درست المقاولاتية توجد ثلاث مدارس فكرية رئيسية ذات أهمية كبيرة في يومنا هذا، تعرف المقاولاتية حسب تصورات مختلفة ووجهات نظر متعددة.

أولا: إنشاء مؤسسات جديدة

الاتجاه الأول والذي يتزعمه Gartner يعتبر المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة.

فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد من المعلومات، موارد مالية وبشرية وغيرها وذلك من أجل تجسيد الفرصة في شكل مشروع مهيكل، المختلفة وفي هذه الحالة هو قادر أيضا على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة. كما يرى هذا الاتجاه أيضا أن عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار الخبرة، والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد، ويركز Gartner أساسا على مسألة ظهور هذه المنظمة وكيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز والتحول إلى كيان موجود حقا بعد ما كانت مجرد فكرة، ويشير أيضا بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد. غير أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لثمين فرصة أو ابتكار ما يمكننا الاعتماد على مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولاتية أم لا؟

من جهة أخرى ومثلما بينه Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة ذات مستوى عال حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ طريق التقليد أو إعادة الإنتاج¹.

ثانيا : التعرف على الفرص و استغلالها

حسب هذا الاتجاه يعرف shane و Venkatarman المقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف و تثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.

¹ T. Verstraete et A. Fayolle, pradigme et entrepreneuriat, Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 4, n°1,2005,p37.

والفرصة حسب Casson تعني الحالات التي تسمح بخلق منتجات وخدمات ومواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثممة والتي يقوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثممة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، وتفطن المقاول لمثل هذه الفرص ليولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها كما يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل في :

- الفرص المتواجدة في الأسواق كثمرة لعدم الكفاءة الناتجة .
 - تناظر عن المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات الغير مشبعة.
 - الفرص الناتجة عن التغيرات الخارجية في الحالات الاجتماعية السياسية الديمغرافية والاقتصادية .
 - الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة.
- إذن يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط اقتصادي ،جديد، والذي ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة، ويطرح أيضا هذا الاتجاه بعض المشاكل الرئيسية في تصوره للمقاولاتية، حيث يفترض أن الفرص توجد في الطبيعة كما هي، ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى تتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية، ولكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل الفرص المقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط ، وليست هذه بذاتها نقطة الانطلاق.
- كما يركز هذا الاتجاه فقط على دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولاتية من أجل فهم الظاهرة بصورة أفضل.

ثالثا : الازدواجية بين الثنائية الفرد – القيمة

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشأها ويتزعمه | Bruyat فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولاتية في الثنائية الفرد وخلق القيمة ، والثنائية هنا هي عبارة عن مبدأ اقترح من طرف Morin وهو يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين:

المنظور الأول: ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة، فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، سعته وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، والذي بدونها لم يكن لهذه القيمة أن تقدم، لدينا: **الفرد – القيمة**.

المنظور الثاني: فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرّفا به وتحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة، لتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع قدرة حتى على تغيير صفاته وقيمته، وعندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار ما فإنه بالمقابل يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه : **خلق قيمة الفرد**.

أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية المالية والشخصية التي تقدمها المنظمة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهتمة.

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاثة متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده التعريف بالمقاولاتية.

المطلب الثاني : تعريف المقاولاتية

أولاً : تعريف المقاولاتية

لا يختلف مفهوم المقاولاتية عن غيره من المفاهيم الاقتصادية والإدارية التقليدية أو الحديثة التي تتفاوت الآراء والتعاريف حولها، إذ يمكننا القول بأن المقاولاتية تعتبر في الوقت الراهن من بين المجالات البحثية الهامة، مما استوجب علينا جمع مجموعة من التعاريف المرتبطة بها والتي تتفاوت بين الضيق والاتساع بغية توضيح هذا المفهوم، ولقد تعددت التعاريف ذات الصلة بمفهوم المقاولاتية إلا أنها متقاربة من حيث المعنى العام والمحتوى، ونذكر من بين أهمها التعريفات التالية:

التعريف الأول : يتعلق هذا التعريف بالتطور التاريخي لمفهوم المقاولاتية والذي ظهر أول مرة في بداية القرن السادس عشر، إذ اخذ المفهوم وقتها معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية إذ بقي هذا المفهوم متداولاً في نفس السياق إلى غاية مطلع القرن الثامن عشر أين دخل مفهوم المقاولاتية إلى النشاطات الاقتصادية، حيث عرفت المقاولاتية على أنها ممارسة مختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي تحمل في طياتها روح المخاطرة والمغامرة مع ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة¹.

ركز هذا التعريف على إبراز الهدف من إنشاء المقاولاتية والذي يتمثل في ضرورة تحقيق المكاسب الاقتصادية والنمو والتي عبر عنها بضمان النجاح، لكن الملاحظ أن مفهوم المخاطرة بقي ملازماً لمفهوم المقاولاتية.

التعريف الثاني : المقاولاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية².

¹ أحمد، مروه، الريادة وإدارة المشروعات بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2007، ص7.

² النجار جمعة صالح العلي عبد الستار محمد الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008، ص 7.

ركز التعريف السابق على إبراز صفات ومزايا مفهوم المقاوالاتية، والتي يمكن حصرها في النقاط الآتية : تعتبر المقاولة أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى الإبداع بمختلف أشكاله.

❖ المقاولة هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع.

❖ المقاولة عبارة عن مجموعة من المهارات الإدارية والإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية والقدرة على تحمل

المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغير.

❖ المقاولة تعني الإدراك الكامل للفرص والتحديات.

❖ إن المقاولة هي نهج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من اجل انجاز عمل مقاوالاتي خاص به.

التعريف الثالث : في نفس السياق الذي ينظر إلى المقاولة من جانب الإبداع والتجديد والذي يعطي بعدا جديدا

لمفهوم المقاولة والمقاول يمكن تعريف المقاولة بـ " المقاولة حركية إنشاء أو استغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو

عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة"¹.

¹ سلامي منيرة، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، ص5.

المطلب الثالث : مفهوم المقاولاتية

كلمة المقاول "Entrepreneurship" هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية Entrepreneur. ترجمت إلى الفرنسية بـ "Entrepreneuriat"، في البداية، اعتمدت أدبيات إدارة الأعمال على مفهوم المقاولاتية إذ تعرف على أنها الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحث على حد قول Mauss (1923-1924)، أما اليوم فاختلقت وجهات النظر حول المفهوم في حد ذاته، وقد عرفت من عدة زوايا باختلاف توجهات وتفكير المهتمين حيث يرى "Beranger" أن المقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين¹:

على أساس أنها نشاط أو مجموعة من الأنشطة: تدمج لإنشاء مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

على أساس تخصص جامعي : أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من مجابهة خطر بشكل فردي . إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر والتعرف على فرص الأعمال ، ومتابعتها وتجسيدها على ارض الواقع.

ويتضح الفرق بين إنشاء المؤسسات والمقاولاتية من خلال نقاط التوافق والاختلاف التي يبينها الجدول التالي²:

¹ صندرة سابي، سرورة إنشاء المؤسسة أساليب المرافقة، مطبعة جامعة منتوري فسنطينة، الجزائر ، 2010 ، ص 7، ص 8.

² خذري توفيق وعلي عماري ، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 / 11/2011 ، ص 11.

الجدول رقم (1-1) الفرق بين إنشاء المؤسسات والمقاولاتية¹

نقاط الاتفاق	نقاط الاتفاق
تتسم المقاولاتية بأنها مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالابداع	كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية.
ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق	كلاهما له نسبة مخاطرة.
أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية	منشؤها هما يتوقعون ربح من وراء إنشائهما.
تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء.	قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قلدت منتجاتها بشكل واسع في ظل عدم تطويرها.

المصدر : إعداد الطالب بالاعتماد على خذري توفيق وعلي عماري ، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة الجامعة لخريجي : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 15-16/11/2011 ، ص 11.

هذا ما يمكن المفاوض من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

¹ المصدر : إعداد الطالب بالاعتماد على خذري توفيق وعلي عماري ، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة الجامعة لخريجي : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 15/11/2011 ، ص 11.

جدول رقم (1-2) مقارنة بين المؤسسة الريادية والمؤسسة التقليدية¹

المؤسسة الريادية	المؤسسة التقليدية	الخصائص التنظيمية
تبحث عن مشروعات جديدة بشكل مستمر. الحفاظ على الحصة السوقية الحالية من خلال التكيف مع الأسواق.	دفاعية تحقيق التغيير و التنوع من خلال الاندماج و الاستحواذ	الاستراتيجية
مسح البيئة الخارجية و الداخلية بحثا عن فرص جديدة.	مسح البيئة الخارجية لتحديد التهديدات	المسح البيئي
وسيلة للنمو و التكيف و الاستمرار إذا أحسن استغلاله.	شيء ينبغي تدنيته.	المخاطر
تهدف الثقافة التنظيمية الى تدعيم و رعاية الابتكار و القدرة على التكيف.	موضوعية تحليلية. تهدف إلى الحفاظ على الوضع الحالي.	الثقافة التنظيمية
تسطير الهياكل غير الرسمية و الاتصالات.	أهمية خطوط السلطة الرسمية و قنوات.	الهيكـل و الاتصالات
الأفقية على التصرفات و القرارات.	الاتصال الرسمية.	
ينظر إليهم على أنهم أحد الموارد الرئيسية التي يجب الحفاظ عليها و استخدامها بفاعلية.	ينظر اليهم على أنهم مورد وفير يمكن الحصول عليه و تغييره بسهولة.	الأفراد

¹ عمرو علاء الدين زيدان ريادة الأعمال القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007، ص

القدرة على الابداع	شيء يجب تجنبه.	شيء يجب تدعيمه و تطويره و تشجيعه.
--------------------	----------------	-----------------------------------

المصدر: عمرو: علاء الدين زيدان ريادة الأعمال: القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007، ص 247.

ساعد تعدد النظريات التي تناولت دراسة المقاول في العلوم الاقتصادية أو علوم التسيير أو العلوم السلوكية على الاهتمام المتزايد بالمقاول، حيث شهدت سنوات الثمانينات (1980) انتشار واسع للأبحاث في مجال المقاولاتية على مستوى جميع تخصصات العلوم الإنسانية والإدارية تقريبا، وكان هناك حدثين هامين أبرزوا هذا التحول؛ تتمثل الحدث الأول في نشر أول موسوعة "حول وضعية المعارف المرتبطة بمجال المقاولاتية"، والثاني هو تنظيم أول مؤتمر حول هذا التخصص الجديد ويجرى في نهاية كل السنة الجامعية، وقد عُرف آنذاك بابابسون (Babson). في الواقع، إن القراءات التي نقوم بها حول محتويات وقائع المؤتمر السنوي مثل الذي أجراه بابسون والمعنون بـ (petite Conseil international de la entreprise) حدود البحث في مجال المقاولاتية وكذلك تلك المتعلقة بـ CIPE يمكن أن يسمح لنا باستخراج المواضيع الأكثر ترددا خلال انعقاده.

لذا تم استخراج خمسة وعشرون (25) موضوعا الأكثر شيوعا في هذا المجال من خلال الرجوع إلى المحتويات (البيبلوغرافيا) الأكثر شمولا والتي تم نشرها في هذا المجال. ومن المهم الإشارة إلى أن تطور تخصص المقاولاتية هو مختلف عن تطور باقي التخصصات الأخرى، حيث كانت هناك عدة أبحاث أغلبها ثقافة ومنطق المناهج المتبناة من طرف كل تخصص إعطاء اهتمام لدراسة المقاولاتية والمؤسسات.

الصغيرة والمتوسطة. ولقد تم حيازة أول شهادة دكتوراه في هذا المجال في بداية الثمانينات (1980)، ولكن أكثر الباحثين الذين اهتموا بهذا المجال ذوي تخصصات بعيدة عن المقاولاتية، ولم تكن هذه الأخيرة الحقل الأساسي الذي كانوا يعملون على دراسته، بل أن أنشطتهم البحثية والتعليمية المرتبطة بالمقاولاتية كانت تشكل ملحق لأنشطتهم الرئيسية. ولكن ازدادت فيما بعد أعداد الباحثين شيئا فشيئا، وبدأ بذلك تسخير وقت واهتمام أكبر

للبحث في مجال المقاولاتية. وشيئا فشيئا بدأت تتزايد اهتمامات الدول حول الأبحاث التطبيقيّة والنظرية في هذا المجال، وذلك استجابة لتطور حاجات الطلاب و الزبائن حول المقاولاتية، وكان من الضروري تواجد عدد معتبر من الأساتذة والباحثين الذي ينبغي عليهم معرفة المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. إضافة إلى ذلك فإن إدماج واعتماد تخصص المقاولاتية في التخصصات الأخرى وخاصة العلوم الإنسانية والعلوم الإدارية شكّل ظاهرة فريدة من نوعها، والتي لم يحدث مثلها من قبل في التكوين النموذجي لأي تخصص آخر في مجال العلوم الإنسانية، والجدول الموالي يبين الاهتمامات الكبيرة للبحث في مجال المقاولاتية¹:

جدول (3-1) مجالات البحث حول المقاولاتية²

المناهج	المختصين	المواضيع	الزبائن
— كمية	— علماء الاقتصاد — علماء الاجتماع	— السياسات الحكومية — التنمية الجهوية	— النظام السياسي
— كمية و كيفية	— علماء السلوكيات — علماء الاجتماع — علماء الأنثروبولوجيا	— مواصفات المقاول — الوسط المقاولي	— المقاولون — المقاولون المحتملون — المعمين
— كمية و كيفية	— علوم التسيير	— نشاطات التسيير — التمويل — القائد الإداري — التفكير الاستراتيجي	— المقاولين — المقولين المحتملين — المعلمين — مجلس النذمقاولين

¹ Harold P. Welsch, Entrepreneurship: the way ahead, Routledge, New : York, 2004, p35.

² Harold P. Welsch, Entrepreneurship: the way ahead, Routledge, New : York, 2004, p35.

المصدر : **Harold P. Welsch, Entrepreneurship: the way ahead, Routledge, New : York, 2004**

وبالتالي فإننا نلاحظ أن كل التخصصات السياسية والاقتصادية والخاصة بعلوم التسيير قامت بمعالجة جانب من جوانب المقاولاتية، اعتمادا على أسس كمية وكيفية محددة، وتتنامى اليوم الأبحاث في هذا المجال وتشعب إلى حد عدم القدرة على تعدادها وحصرها.

المبحث الثاني: ماهية المقاول

ليس هناك إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه جميع الباحثين في مجال مفهوم المقاول، هذا ما أدى إلى التباين والاختلاف الكبير بين مجموعة المفاهيم ، ويرجع السبب في ذلك أنه كثيرا ما ارتبط مفهومه بالنظريات الاقتصادية من جهة، وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في المجتمع. من جهة ثانية، وسيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى إعطاء لمحة عامة حول المقاول من خلال ثلاثة مطالب تتضمن مفهوم المقاول وخصائصه وكذا دوره في إدارة المؤسسة وإدارة التغيير ، والتعرف على الفرق بين المقاول، المدير والقائد.

المطلب الأول: تعريف المقاول

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعريفات التي أعطيت له ، فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل " والذي معناه باشر التزم تعهد والنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية. وعرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس¹ كل من المصطلحين " بالشكل التالي: "Entrepreneur" و"Enreprender": تعني تحمل مسؤولية عمل ما أو

¹ خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المسارات والمحددات مداخله ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص4.

مشروع أو صناعة ... إلخ . «Entrepreneur» : الشخص الذي يباشر عملا ما أو مشروعاً ما ، فمثلا بدلا من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي .

أما في إنجلترا وفي القرنين السادس عشر و السابع عشر، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول كلمة "Adventurer" أو "Undertaker" ولقد عرف "J.Dictionary" ، هو مصطلح Entrepreneur "Undertaker" على أنه: "الشخص الذي يحاول إستغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة¹ . يعتبر الاقتصادي " R. Cantillon " (1730) أول من وضع مفهوما للمقاول، ثم جاء بعده جملة . من الباحثين من المدرسة التقليدية الفرنسية أمثال "Turgot" (1776) وبعدها "J.BSay" (1803-1829) و "Trade" (1890)، وكذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية وتمثل ذلك في أعمال كل من "Mises" (1921)، "Knight" (1985-1949) و "Schumpeter" (1934) ، وكذلك أعمال كل "Kirzner" (1968)، "Baumol" ، "Casson" (1973) (1982) ويمكن تلخيص تعريفهم فيما يلي:

أ "Cantillon" : المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللاتيقين في البيئة .

ب - "D.McClelland" : المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة.

ج - "Knight" : المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللاتيقين في ديناميكية عمل السوقها يتفق هؤلاء الباحثون على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين في البيئة بصفة عامة وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، ويتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك مخاطر مالية جسدية، عائلية و نفسية ."

¹ حمزة لفقيه، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص 16.

أما اللجنة الأوروبية عرفت المقاول كما يلي: المقاول يمكن اعتباره ذلك الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، بجمع الموارد بشكل فعال، يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاج جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها، وذلك بتخصيصه الناجع للموارد¹.

بالرجوع إلى قاموس (Meniam Webster 1988) عرف المقاول على أنه "الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة شركته باستخدام مهارته الإدارية"².

بعد التمعن مليا في التعريفات المذكورة سابقا والتي تزامنت والتطور الاقتصادي ، يمكن تحديد تعريف للمقاول كالتالي:

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 على ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس المعارف التيسيرية، والقدرة على الإبداع وهذا يقود إلى التطور الاقتصادي . كما يمكن تعريف المقاول على أنه³ : "شخص مبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة ، يساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة ، ويقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجيه أو حل مشاكلها".

¹ كمال مرداوي، كمال زموري الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولاتية في ظل رهانات إقتصاد السوق، مداخلة في ملتقى الوطني حول المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، أيام : 06/07/08 أفريل 2010، ص07.

² بلال خلف السكرانة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص20.

³ توفيق خذري، حسين الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص4.

المطلب الثاني: خصائص ومميزات المقاول

لقد تم وضع هذه الصفات في مجموعات (الخصائص الشخصية، الخصائص السلوكية و الخصائص الإدارية) ليسهل فهمها وربطها كما يلي:

أولاً : الخصائص الشخصية

حسب "R.Papin" هناك تعدد وتنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا، ولكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي¹:

1. الطاقة والحركية سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وتهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.
2. القدرة على احتواء الوقت ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل ، وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.
3. 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.

¹ وفاء رايس دور التكوين في تنمية الحس المقاولاني ، مداخلة ضمن ملتقى حول المقاولانية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر،

4. تقبل الفشل : يشكل الفشل جزءا من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل، الخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي نجاحات مستقبلية.
5. قياس المخاطر : ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل ، وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.
6. 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 القدرة على التحليل ، الاستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.
7. الثقة بالنفس فيها يجعل المقاول أعماله الناجحة، حيث يملك شعورا متفوقا وحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى ، إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس ، و القدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين¹.
8. بالإضافة إلى خصائص أخرى مثل: الاندفاع للعمل الالتزام التفاوض، الرغبة في الاستقلالية...

ثانيا : الخصائص السلوكية

يملك المقاول نوعين من المهارات وهي :

- 1 - المهارات التفاعلية : Interaction Skills** وتمثل مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ، ورعاية وتنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع

¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2006 ، ص 12.

الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل .

2 - المهارات التكاملية : "Integration Skills" المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم

التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة، وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام .

ثالثا : الخصائص الإدارية

تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي¹:

1 - المهارات الإنسانية : تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية والبيئة الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية ، والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني .

2- المهارات الفكرية : تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية ، وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا ، لإدارة مشروعه والقدرة على تقدير السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشيد والعقلانية .

3 - المهارات التحليلية: وتتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا 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 التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم

¹ لفقيه حمزة، مرجع سبق ذكره، ص.27.

المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك).

4 - المهارات الفنية و التقنية : تتمثل في المهاراتالتصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد . الأعمال الفنية الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمراحل ، خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه ، وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملین إلى المقاولین وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

المطلب الثالث: أنواع المقاولين وتصنيفاتهم

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي:

1. المقاول المبدع.

2. المقاول المخاطر.

3. المقاول المدير

ولقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات وهي:

1. المقاولين ذوي الإمكانية.

2. الرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع.

3. الرياديين فعليين.

4 ريادين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد.

ولقد قسم بعضهم مثل Ucbasaran المقاولين إلى أنواع أخرى مثل¹:

1. مقال أصيل : يحوي مفاهيم متعددة كالتالي تم تبيينها في مختلف التعريفات.

2. مقال مبتدئ : المقاول المبتدئ أو الأولي وهو الذي يمتلك حاليا مشروعا واحدا ولكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع ، وإدارتها كونه مؤسساً لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع.

3. مقال تسلسلي أو متتابعي : المقاول التسلسلي أو المتتابعي المقاول الذي يملك مشروعا واحدا في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق.

4. مقال احتوائي: هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد.

نلاحظ من التقسيمات والأنواع السابقة للمقاولين تعدد وتنوع تصنيفاتهم، وقد يعزز ذلك إلى إختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين، وإبراز تطبيقاتهم وأنواعهم المختلفة وإختلاف طبيعة الفرصة ونوعها ، لذلك يجب علينا أن نقوم بالتأصيل الاصطلاحي للمقاول، المدير والقائد. قبل التطرق إلى دراسة أوجه الإختلاف بين كل من القائد المدير والمقاول كان لزاما علينا التعرف على مفهومي القائد والمدير و ذلك كما يلي:

أولا : المدير

وظيفيا في المنظمة عرف الأستاذ " صلاح عبد القادر النعيمي " المدير بأنه هو " الشخص الذي يتولى منصباً يتأثر من خلاله مجموعة من الأفراد العاملين، وتقع على عاتقه مهمات متعددة يتطلب إنجازها ومهارات إدارية في تحقيق

¹ مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال ، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009 ، ص 39.

حالة التفاعل لأداء النشاطات ذات العلاقة بالوظائف الإدارية التي يكون مسؤولاً عنها¹ وأيضاً يمكن تعريفه على أنه " الشخص المسؤول عن القيام بمجموعة من الجهود (التخطيط ، التنظيم، التوجيه والرقابة، واستثمار مجموعة من الموارد المتاحة (مادية، بشرية ومعنوية) لتحقيق أهداف المنظمة " .

ويمكن وضع أدوار المدير في ثلاث مجموعات رئيسية ، حيث هذه الأخيرة تتطلب مهارات متنوعة يجب أن تتوفر في شخص المدير، و لعل أهمها ما يلي :

1- المهارات الفنية : تتمثل بالقدرات على استخدام . فة تخصصية لأداء مهام محددة مثل القدرات المحاسبية والتسويقية والهندسية والتكنولوجية ، وغيرها ويحصل عليها المدير خلال الدراسة وكذلك التدريب أثناء الوظيفة، وهذه المهارات مهمة جداً في بداية الحياة الوظيفية في المستويات الإدارية الدنيا² .

2 - المهارات الإنسانية: تتجسد في العمل مع الآخرين بشكل جيد ومتفاعل ومتعاون ، وتظهر في مكان العمل من خلال روح التعاون والثقة والحماس للعمل والتفاعل الإيجابي مع الآخرين.

3 - المهارات الإدراكية : إن المدير هو الذي يرى المواقف من جميع جوانبها بشكل شمولي ، ولديه القدرة على حل المشاكل، وهذه المهارات تحتاجها المستويات العليا من الإدارة أكثر من غيرها .

¹ صلاح عبد القادر النعيمي، المدير القائد و المفكر الاستراتيجي فن ومهارات التفاعل مع الآخرين، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة الإثراء للنشر والتوزيع،

عمان ، 2008، ص 23.

² صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 241.

ثانيا : القائد

يمكن تعريف القيادة بأنها " مجموعة من الخصائص الشخصية التي تجعل التوجيه و التحكم في الآخرين أمرا ناجحا " ¹، وفي تعريف آخر القيادة هي عملية تأثير القائد في نشاطات الجماعة لإعداد الهدف والحصول عليه "، وتعرف أيضا على أنها " استخدام التأثير غير المباشر لتشكيل أهداف المنظمة والجماعة ودفع السلوك نحو إنجاز الأهداف التنظيمية ومساعدة الجماعة والمنظمة لتشكيل هويتها وثقافتها بناء على ما سبق يمكن اقتراح التعريف التالي للقيادة ²: "هي تأثير السلوك الذي يمارسه فرد معين (القائد) على جماعة (مرؤوسين) نتيجة التفاعل بين خصائص كل . من القائد الجماعة والظروف التي تتم فيها القيادة بهدف تحقيق أهداف الجماعة بالنسبة للقائد يمكن إعطاءه التعريفات التالية :

1 - يمثل القائد مركز سلوك الجماعة : يؤكد هذا التعريف التفاف الجماعة حول القائد وقيامه بدرجة عالية من عملية الاتصال داخل الجماعة، إلا أن الخلل في هذا التعريف يتمثل في أنه توجد الكثير من الحالات التي يكون فيها فرد ما مركزا لانتباه الجماعة ولكنه ليس ،قائد مثل المخمور والمجنون .

2-القائد قادر على توجيه الجماعة نحو أهدافها: رغم أن هذا التعريف أقوى من سابقه، إلا أنه يصعب تحديدا أهداف الجماعة، كما يوجد قادة يوجهون الجماعات نحو غير أهدافها بل نحو أهدافهم الشخصية، ومع ذلك فهم قادة مثل هتلر.

3-القائد يتم اختياره إراديا من الجماعة : إن هذا التعريف يشير فقط إلى شخص يحتل منصب القيادة وتقبله الجماعة طوعيا دون يهن خصائص هذه القيادة.

¹ ظاهرة كلاله، القيادة، الإدارية دار ،زهران عمان، 1997، ص18.

² طارق عبد الحميد البدري، أساسيات علم إدارة القيادة، دار الفكر ، عمان ، 2002، ص 149.

4- القائد هو الشخص الذي له تأثير ملحوظ على تركيب الجماعة : رغم أن هذا التعريف يشير إلى التغيرات

التي يحدثها القائد في مستوى أداء الجماعة ، لكنه لا يوضح بدقة من هو الشخص الذي يحدث هذا التغيير

5- القائد هو الشخص الذي يهتم بسلوك الجماعة : إلا أنه يوجد في الكثير من الحالات أشخاصا يهتمون

بسلوك جماعاتهم مثل رئيس شركة حاكم عسكري، ومع ذلك لا يمثلون قادة لاعتمادهم أكثر على السلطة التي

يخولها لهم المنصب.

نظرا لوجود بعض الانتقادات في التعريفات السابقة يمكن تبسيط مفهوم المقاول في التعريف التالي : " هو الشخص

الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة . " وللإشارة يوجد

عدة أنماط للسلوك القيادي ويمكن تناول الأنماط الأكثر شيوعا فيما يلي¹:

أ- القائد الأوتوقراطي "Autocratic leader" : هو القائد الذي يتجه نحو السلطة المركزية ويعتمد على

التشريعات (القوانين) ، المكافآت، القوة في إدارة المرؤوسين، وتكمن قوته في السلطات الرسمية التي يمتلكها، إذ

يعني مصطلح الأوتوقراطي " حكم المكتب والسمة الغالبة لهذا النمط من القيادة الحرص على العمل والإنجاز،

فالقائد يهتم بتخطيط وتنظيم العمل هي وتوجيه المرؤوسين الذين ينبغي عليهم تنفيذ ما هو مطلوب.

ب - القائد الديمقراطي "Democratic Leader" : يتسم سلوك هذا النمط القادة بتشجيع مشاركة

الآخرين ونحويلهم الصلاحيات الضرورية لتسهيل تنفيذ

المهام، وهو يهتم بترسيخ الاعتقاد لدى المرؤوسين أنهم جزء مهم في القرارات الصادرة. إذ يعتمد على الخبرة وعلى

قوة الاستشارة في إدارة الآخرين ، وتحفيزهم على العمل بروح الفريق بالشكل الذي يضمن ولائهم ويزيد دافعهم

للإنجاز والسعي لتحقيق الأهداف بتعاون جماعي.

¹ صلاح عبد القادر النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص23

ث - القائد الليبرالي "Liberal Leader": تهني القائد نمط السلوك الحر أو ما يسمى بقيادة عدم التدخل

إذ يخول المرؤوسين الكثير من صلاحياته وتكون مساهماته بالحد الأدنى من الجهود الشخصي والتوجيه، بينما يترك

الفرصة الأكبر للمرؤوسين في قيادة أنفسهم وتنفيذ المهمات والواجبات المطلوبة.

المبحث الثالث : مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية

لطالما ارتبط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية نذكر منها :

المطلب الأول : الثقافة المقاولاتية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط و بعض العوامل الخارجية، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها :

● التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة، الثقافة وتتضمن الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد وكذا اللغات التي

يتم من خلالها إيصال الأفكار بها ، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة¹.

● مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع و التي يستعملونها في التعاملات والتبادلات².

خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولاتية على أنها³:

مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاوله استغلالها بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس

الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري

تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات التحفيز ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة

¹ سليمة سلام ثقافة المؤسسة والتغيير مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، سنة 2003 2004، ص 10.

² يحيوي مفيدة، إنشاء مؤسسة المقاولاتية : هل قضية ثقافة ؟ ، مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص العمل ، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، أيام 06/07/08/أفريل 2010،ص10.

³ بلقاسم ماضي، عبر حقيقي ثقافة المؤسسة والمقاولاتية مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 6/7/8 أفريل 2010 ، ص 07.

كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة . : العائلة المدرسة و المؤسسة.

يلخص نموذج (J.-P SABOURIN ET Y.GASSE) مفهوم ثقافة المقاولانية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتعلمين وبالأخص الذين تابعوا تكوينين في مجال المقاولانية حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولانية للفرد والإمكانيات المقاولانية.

أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاث مجموعات :

أولا : المسبقات تمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولانية أكبر بالمقارنة مع الآخرين .

ثانيا : الاستعدادات هي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك ما .

ثالثا : تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولانية في مشروع : وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع) ، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع ، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولانية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.

المطلب الثاني: العملية المقاولانية

حتى يكون هناك نشاط مقاولاني يجب توفر ثقافة مقاولانية وهو مفهوم لا يختلف عن ماهية الروح المقاولانية إضافة لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث عرفها البعض على أنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها على شكل استثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة، جديدة، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ قرارات التنظيم والمراقبة، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط¹.

يلخص نموذج J. P SABOURIN و Y.GASSE² مفهوم الثقافة المقاولانية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولاة، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولانية للفرد والإمكانيات المقاولانية، أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاثة مجموعات:

- المسبقات: تمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الإستعدادات عند الفرد، حيث وجد الباحثان أن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم قابلية لإنشاء مقاولاة أكثر من غيرهم.

¹ مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، ص 129.

² Concerning -BOISSIN J.-P., CASTAGNOS J-C., DESCHAMPS B, Motivations and Drawbacks Entrepreneurial Action - A Study of French PhD Students, International Entrepreneurship Education: Issues and Newness, Cheltenham (UK), Edward Elgar Publishing Alain Fayolle and Heinz Klandt (Eds), p 263,276.

- الإستعدادات: هي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول : المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.
- تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولانية في مشروع : وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية انقطاع.
- فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولانية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محرركة أخف¹.
- وقد حدد Hofer و Baygrave خصائص العملية المقاولانية على النحو التالي² :
 - عملية تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان
 - تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال.
 - تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع.
 - تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية.
 - عملية شاملة.
 - عملية ديناميكية.
 - تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.
 - تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها.
 - نتائجها حساسة جداً للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

¹ ماضي بلقاسم، بوضياف عبر، ثقافة المؤسسة والمقاولانية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولانية : التكوين وفرص الأعمال، بسكرة

أيام 17 و 18 أبريل 2010 ، ص 7.

² نفس المرجع السابق، ص 130.

كما قام الباحثان A.SHAPERO و L.SOKOL بتأسيس نموذج تكوين الحدث المقاولاتي، والفكرة الأساسية للنموذج تقول أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير لتوجهه في الحياة مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف الروتين المعتاد، كحدث سلبي مثل التسريح من العمل أو التهجير، أو حدث إيجابي مثل تأثير العائلة أو وجود سوق ومستثمرين، أو حدث وسيطي مثل إنهاء الدراسة أو الجيش أو الخروج من السجن... إلخ¹.

المطلب الثالث: المقاولاتية المؤسسية

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية المؤسسية Corporate Entrepreneurship فمنها المقاولاتية الداخلية Intrapreneurship والتي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة Intrapreneurship أو مستوى المقاولاتية المؤسسية داخل التنظيم Internal Intra Corporate Intrapreneurship ويعود الفضل إلى الباحث Gifford Pinchot الذي أبرز مفهوم المقاولاتية المؤسسية على أنها مقاولاتية يعمل بها في منظمة قائمة بالأصل².

¹ سعاد نائف برونوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للريادة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، ندرلا، 2005، ص 35.

² نفس المرجع السابق، ص 230

الجدول رقم (1-4) : أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية

المقاولاتية	المقاولاتية المؤسسية	مجال الاختلاف
أكثر في المنظمات صغيرة الحجم.	نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم.	واقع الممارسة
ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته	تشغيل و إدارة منظمة قائمة بالأصل	طبيعتها و مهامها
المقاول مستقل بذاته و يعتمد على نفسه في إدارة منظمته	أكثر صعوبة و مخاطرة من المقاولاتية و خصوصها المخاطرة المالية	تحمل المخاطر الصعاب
أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها و خصوصا البيئة الداخلية	ليس مستقلا بذاته و إنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها و قوانينها	الاستقلالية و الاعتماد على النفس
أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل و خصوصا البيئة الخارجية.	أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها	رقابة البيئة الخارجية

المصدر : مجدي عوض مبارك ، مرجع سابق، ص 230.

أما أوجه التشابه بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية فإنها تتمثل في أن كليهما يعتمد أساسا على الابتكار والإبداع ، وكلاهما يهدفان إلى زيادة الإنتاجية ودعم الجهود التي تؤدي إلى خلق قيمة لأعضاء المنظمة، وأن الدافع : عند كليهما يتمحور حول البحث عن الفرص والاهتمام بإنشاء فرق العمل، وكلاهما يحتاج إلى الدعم والمساندة . من الآخرين في المجتمع، والمنظمة، مع أفضلية أكبر للمقاولاتية المؤسسية في عالم الأعمال والمنظمات التي ترعاها.

خلاصة الفصل

لقد تباين الموقع الذي احتلته المقاولاتية خلال مختلف التي مرت بها، فلم تحظى بالاهتمام الكبير من طرف الباحثين بسبب اتجاه أنظارهم نحو المسير وظهور المؤسسات الكبيرة، والأزمة الاقتصادية التي واجهتها المؤسسات الكبيرة، ابتداء من منتصف السبعينات عاد المقاول ليظهر بقوة على الساحة الاقتصادية بعد الاقتناع أخيرا بضرورة تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كحل يمكن الاعتماد عليه للتخفيف الانعكاسات السلبية لهذه الأزمة. وبعودة المقاول إلى الواجهة عاد الباحثون لطرح مختلف الدراسات التي تناولت المقاولاتية، دراسات انحصرت معظمها ولفترة طويلة من الزمن في العديد من المحاولات لتعريف المقاول انطلاقا من وظائف الاقتصادية. ونظرا لعجز مختلف المقاربات على توضيح مفهوم المقاولاتية تفتن الباحثون في آخر المطاف إلى ضرورة الانتقال من التركيز على المقاول إلى التركيز على ما يحدث فعلا في المقاولاتية، مما ساهم في إزالة الكثير الغموض الذي كان يلف الظاهرة، وسمح بإخراجها من محالات ضيقة ومحدودة إلى مجال شامل لمختلف من المقاربات.

الفصل الثاني :

دور المقاولاتية

في التنمية الإجتماعية

تمهيد

إن عملية التنمية لمجتمعات العالم تحتاج إلى أقصى درجات من الوعي والمسؤولية والالتزام بها واستيعاب برامجها وأهدافها من حيث التأكد من مراحل تجسيدها وتنفيذها وهذه المهام كانت تشرف عليها الدولة في الكثير من البلدان، بحيث تكون هي المسير والموجه والمنفذ في نفس الوقت وانطلاقاً من هذا فقد احتلت التنمية الاجتماعية مكاناً بارزاً من اهتمام المفكرين والمنظرين الاجتماعيين منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، لما لها علاقة بالواقع العام الاقتصادي السياسي والاجتماعي لمجتمعات العالم النامي.

المبحث الأول: عموميات حول التنمية الاجتماعية

في ظل التغيرات العالمية الجديدة حظيت قضايا التخلف والتنمية باهتمام كبير في معظم البلدان النامية من اجل تحسين نوعية الحياة في مختلف النشاطات البشرية، نلجأ إلى مصطلح التنمية الاجتماعية الذي يساهم في تحقيق التوازن بين الجانب المادي والجانب البشري بما يحقق للمجتمع بقاءه ونموه.

المطلب الأول: ماهية التنمية الاجتماعية

يعد مفهوم التنمية الاجتماعية من المفاهيم الواسعة ولذلك كثرت تعريفاتها واختلطت في بعض الأحيان مع مفاهيم أخرى ولفهمها أكثر تطرقنا إلى:

أولاً: تعريف التنمية

لقد عرفت التنمية بعدة تعاريف ومن أهمها نذكر:

1- تعريف "ميز ساند رز" بين هذا الأخير المعاني النظرية المختلفة للتنمية على النحو التالي: التنمية كعملية حيث يكون التركيز على التغيرات المتتالية التي من خلالها ينتقل المجتمع من النمط البسيط إلى النمط الأكثر تعقيداً وهي بذلك تؤكد الآثار الاجتماعية والنفسية على الأفراد. التنمية كمنهج حيث تعتبر اتجاهها نحو الفعل وهي بهذا تتضمن معنى العملية مع التركيز على المرحلة النهائية وليس على عملية التتابع هي إذن وسيلة لتحقيق غاية. التنمية كبرنامج حيث يكون التركيز على مجموعة من الأنشطة تمثل مضمون البرنامج الذي يصبح هدفاً في حد ذاته.¹

التنمية كحركة حيث تحمل معنى الالتزام وتكون موجهة نحو التقدم وتصبح نوعاً من التنظيم. فالمنهج هو مجموعة من الإجراءات يؤدي تنفيذها إلى تحقيق الأنشطة التي تكون جوهر هذا البرنامج.

فكرون السعيد، إستراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية دراسة حالة الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتورا الدولة في علم اجتماع التنمية كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة منتوري قسنطينة، 2004-2005، ص 49.

2- تعريف هيئة الأمم المتحدة: عرفت هيئة الأمم المتحدة عام 1955 التنمية على أنها العملية المرسومة لتقدم المجتمع جميعه اقتصاديا واجتماعيا اعتمادا على اشتراك المجتمع المحلي ومبادراته، ثم عرضها في عام 1956 على أنها العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية لمساعدتها على الإدماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع.

3- تعريف "ديليام بيدل" يرتكز مفهوم التنمية عند بيدل على النمو البشري، كما يرى أن التنمية تبدأ من الداخل وليس من الخارج، حيث يرفض تقديم الخدمات جاهزة من الخارج لفشلها في تحقيق تنمية حقيقية،¹

كما يرى أيضا أن عملية التكيف وفق المعطيات والمتغيرات الجديدة تصعب كثيرا بالرغم من توفر مختلف العمليات التربوية. وعلى هذا الأساس فان عملية التنمية يجب أن تتم من داخل المجتمع انطلاقا من القدرات الذاتية لأفراده فالتنمية عملية تربوية تعتمد على الخصوصيات والمكونات الداخلية للمجتمع وتسير في عدة مراحل أساسية هي:

المرحلة الاستكشافية، المرحلة النقاشية المرحلة التنظيمية مرحلة النشاط، مرحلة التقييم، مرحلة الاستمرار. ويحاول "ديليام" "بيدل" تحديد خصائص كل مرحلة من عملية التنمية ولا يتقيد بهذا التسلسل التطبيقي ولكنه يشير إلى ضرورة البدء بالمرحلة الأولى والانتهاء بالمرحلة الأخيرة لان هذا أمرا يقتضيه التسلسل المنطقي الخاص.

1 فكرون السعيد ، مرجع سابق، ص ص 88،89

ثانيا: تعريف التنمية الاجتماعية

يطرح الكثير من الدارسين في حقل علم الاجتماع بالخصوص السؤال المتمثل في هل مفهوم التنمية الاجتماعية مستحدث حقا في الفكر الاجتماعي؟ ويجب انست "وايت على هذا التساؤل بالنفي مؤكدا على أن مفهوم التنمية الاجتماعية ليس جديدا ولكن ما هو جديد هو محاولة تطبيق هذا المفهوم في علاج بعض المشكلات التي تواجهها المجتمعات النامية. وتعرف التنمية الاجتماعية على أنها العملية التي يمكن عن طريقها تنسيق وتوحيد جهود الأفراد والهيئات الحكومية لتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمعات المحلية.

التنمية الاجتماعية هي ذلك التغيير المقصود والمخطط له من قبل يتناول كل جوانب الحياة المختلفة، تلتزم به الدولة وتعززه جهود المواطنين باستغلال الإمكانيات المتاحة، ولذلك فان التنمية تتحقق عن طريق الشعب مباشرة، ولكن لضمان نجاحها لا بد من وجود سلطة ومسؤولية من طرف الهيئات الحكومية.¹

1 مكاك ليلي دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع والديمقراطية، تخصص علم الاجتماع العائلي جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2010-2011، ص 54

المطلب الثاني : أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية

أولاً: أهمية التنمية الاجتماعية

لقد تعاظم الاهتمام بالتنمية على المستوى الشعبي والحكومي والدولي باعتبارها السبيل لدحر التخلف ومواجهة آثاره التي عانت منها ومازالت تعاني منها الدول النامية، لذلك فلقد أصبحت التنمية تمثل مطلب شعبي بجانب كونها مطلب سياسي "حكومي ودولي ويتضح ذلك فيما يلي:

- التنمية مطلب سياسي : يمكن القول أن التنمية ظاهرة سياسية تميز النصف الثاني من القرن 20، قضية اجتماعية وإنسانية بالدرجة الأولى، ولهذا اتخذت الحكومات التنمية مسؤولية لها كهدف سياسي مرتكزة على سلطتها وقدرتها على التوجيه في جميع المجالات وكذلك ولايتها على الأجهزة والمجالات ويساعدها على ذلك ما تصدره من قوانين وتشريعات ولهذا تعمل القيادات السياسية على حل المشكلات المجتمعية وإشباع الحاجات الأساسية للارتقاء بمستوى المعيشة لكافة أفراد المجتمع.

2- التنمية مطلب دولي : تبنت الأمم المتحدة ومنظماتها المختلفة قضية التنمية وطالبت كل الدول النامية بالإسراع في تحقيق التنمية تخفيفاً لوطأة المشكلات عن طريق تقديم المساعدات سواء المادية أو العينية، كما دعت إلى تضافر جهود كل الدول الأعضاء وشعوبها على زيادة مجهوداتها لزيادة سرعة التقدم نحو النمو الذاتي لاقتصاديات البلاد المتخلفة من اجل التعجيل بريقها الاجتماعي ويتجلى اهتمامها في إشرافها على المؤتمرات والمنتديات التي تقيمها في البلدان النامية.¹

3- التنمية مطلب شعبي في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات ونتيجة للتقدم في وسائل الإعلام المختلفة، ازداد وعي وإدراك شعوب المجتمعات النامية بتدني مستوياتهم المعيشية، والفارق الشاسع بينهم وبين الدول المتقدمة في

1 طلعت مصطفى السروجي وآخرون، التنمية الاجتماعية المنال والواقع، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2001، ص 16.

المستويات المعيشية، أدى إلى رغبة هذه الشعوب إلى تحسين مستويات المعيشة والضغط على حكوماتهم السياسية بضرورة العمل على إشباع الاحتياجات الملحة وتحقيق طموحات وتطلعات المجتمع، ... مما فرض ضغوط على الحكومات لحثها على ضرورة الإسراع بأحداث التغيير تحقيقا للتقدم والتنمية المنشودة.

ومن ثم فإن التنمية الاجتماعية تسعى لتحقيق رفاهية الإنسان بما تتضمنه من زيادة فرص الحياة وتحسينها للأفضل والمساواة والعدالة في إمكانية الحصول عليها باعتبار رفاهية الإنسان هي غاية التنمية.

ثانيا: أهداف التنمية الاجتماعية

للمجتمع أهدافه الاجتماعية في ضوء إستراتيجية شاملة تركز على إيديولوجية اجتماعية واضحة وتحدد أهداف التنمية الاجتماعية في التالي:¹

الهدف الرئيسي للتنمية الاجتماعية : يتركز الهدف الرئيسي للتنمية الاجتماعية في تحسين نوعية الحياة في مختلف النشاطات البشرية من خلال إحداث تغييرات اجتماعية التي تساهم في تحقيق التوازن بين الجانب المادي والجانب البشري بما يحقق للمجتمع بقاءه ونموه ويتحقق الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف التالية للتنمية الاجتماعية.

1- إحداث تغييرات في البناء الاجتماعي للمجتمع ووظائفه، ويشتمل هذا التغيير على أنماط العلاقات الاجتماعية والنظم والمعايير والقيم التي تؤثر في سلوك الأفراد وتحدد أدوارهم في مختلف

التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها.

2 - معالجة المشكلات الاجتماعية الناتجة عن التغيير والمتصلة به.

3- إشباع الاحتياجات الاجتماعية لأفراد المجتمع بمفهومها الشامل من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية

1 طلعت مصطفى السروجي وآخرون ، مرجع سابق ، 36-37.

المختلفة من تعليم صحة إسكان ثقافة ورعاية اجتماعية.

وتتمثل الحاجات الاجتماعية في:

. الحاجة إلى العمل والتملك والاستهلاك.

. الحاجة إلى العيش في مناخ اسري مستقر يتوفر فيه الاطمئنان، الحب والتفاهم. . الحاجة إلى الحماية الاجتماعية

و ضمان الحقوق الأساسية.

. الحاجة إلى وجود قوة تتمثل في الضبط الاجتماعي الذي يحقق الطمأنينة والأمان.

. الحاجة إلى التعليم.

. الحاجة إلى الاستمتاع بحالة جيدة.

الحاجة إلى الامتثال للمعايير والقيم في إطار قيم المجتمع.

. الحاجة إلى الابتكار والإبداع.

. الحاجة إلى الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة، وبذلك تشبع التنمية الاجتماعية الاحتياجات

الاجتماعية والنفسية والثقافية.

4- تزويد أفراد المجتمع بالمعرفة والمهارات والقدرات التي تساعدهم على تحسين مستويات المعيشة.

5- تقديم الخدمات لأفراد المجتمع لتحسين نوعية الحياة وتيسير الحصول عليها.

6- إتاحة الفرص لأفراد المجتمع للمشاركة الفعلية في توجيه التنمية الاجتماعية وتنفيذ برامجها وتقييم نتائجها.¹

1 طلعت مصطفى السروجي وآخرون مرجع سابق، ص ص 36.37

المطلب الثالث: مراحل التنمية الاجتماعية

لعملية التنمية الاجتماعية مراحل عدة ينبغي أن تتم من خلالها ولعل أهمها ما يلي:

1- التعرف على البيئة الطبيعية للمجتمع :

ويتم ذلك عن طريق دراسة المجتمع من النواحي الجغرافية والمناخية والجيولوجية وبالنسبة في دراسة خواصه الأساسية، مثل تكوين التربة وتركيبها الكيماوية ودراسة الثروة الحيوانية والزراعية وأنواعها وتفيدنا هذه الدراسة في الموارد المجتمعة المتاحة والمسيرة.

2- دراسة السكان وتركيبهم من الطبيعي انه لكي يوضع برنامج التنمية الاجتماعية ينبغي أن نتعرف على التركيب

السكاني لتلك المنطقة من حيث السن، النوع ونسبة العاملين إلى الجانب المالي للسكان ومعدل الخصوبة، فعن طريق هذه الدراسة يمكن لنا التعرف على الطاقات البشرية التي يتجسد فيها معنى التنمية الاجتماعية بحيث يمكن توجيه برامجها لتلك الطاقات.

3- التعرف على مظاهر الحياة الاجتماعية :

لكي نخطط لتنمية مجتمع ما ينبغي أن نبدأ بدراسة مظاهر الحياة الاجتماعية في تدارس السن القيمي الذي يحكمه وكذلك العادات والتقاليد والأعراف التي تشكل إطاره الحضاري وكذلك النظم السياسية الإدارية المالية ونظام الملكية، وذلك حتى نتمكن من وضع برامج إنمائية تكون متوافقة مع تلك القيم والنظم.¹

4- دراسة النشاط الاقتصادي دراسة دقيقة :

يجب التركيز أساسا على ذلك النشاط باعتباره يمثل المدخل الرئيسي في المجتمع الذي تعتمد عليه في تنفيذ البرامج، فينبغي دراسة مختلف صور الإنتاج الزراعي الرعوي، الحرفي، الصناعي وأنواع الوظائف وتشمل الدراسة فيها نظام الأجور ، مستوى الدخل، الأسعار، الادخار والاستثمار.

1 حسن إبراهيم عبد، دراسات في التنمية و التخطيط الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 200، ص ص 76-78.

- 5- مرحلة الفعل التنموي في المجتمع : بناء على المراحل الأربعة السابقة يستطيع المنمي تحديد الإطار التنموي الذي يعمل فيه، وذلك بالاستعانة بالدراسات والمعلومات الأولية والضرورية على إمكانيات المجتمع المادية والبشرية، ثم يبدأ المنمي بعد ذلك في مرحلة الفعل التنموي وبالتالي تبدأ (التنمية الاجتماعية مرحلتها التنفيذية بناء على البيانات والمعلومات المستقاة من المراحل السابقة، غير أن ذلك الفعل التنموي ينبغي أن يتم في مراحل فرعية هي:
- المرحلة التقليدية: وهي تلك المرحلة التي يأخذ فيها العمل التنموي صورة تكرر الأنماط التنموية في المجتمع.
- مرحلة التمهيد للبدء في عملية التنمية : وتتم عن طريق اختيار طرق العمل التي ينبغي إتباعها في برامج التنمية.
- مرحلة بناء الهياكل التنموية في المجتمع : وهي تلك التي تحدث التغيير البنائي كتشييد المصانع وغيرها.
- مرحلة إحداث التغيير الوظيفي في المجتمع : ذلك بتغيير سلوك الأفراد من النمط التقليدي إلى النمط المستهدف حتى يمكن لهم أن يشاركوا في برامج الخطة الإنمائية.
- مرحلة التقييم: وتتناول هذه العملية دراسة وتقييم البرامج التي تم تنفيذها ومتابعتها ومطابقتها بالمستهدف منها حسب ما وضع في الخطة الأصلية، وتوضيح مدى إسهام أعضاء المجتمع وتعاونهم مع السلطات العامة في إنجاز البرامج ويستعان في هذا التقييم بالدراسة القبلية في المجتمع أو بالدراسات المقارنة في مجتمعات أخرى تكون قريبة الشبه بالمجتمع موضوع التنمية الاجتماعية وتستخدم كذلك تقارير المشرفين والمنفذين لكل مرحلة من مراحل العمل ثم تجرى اسة مفصلة لكل جانب من هذه الجوانب حتى يمكن التعرف على مواطن القوة ونقاط وكوامن الضعف في تلك البرامج.

المبحث الثاني : متطلبات التنمية الإجتماعية

المطلب الأول : مقومات التنمية الاجتماعية

تتلخص مقومات التنمية الاجتماعية الآتي¹:

1- إشراك أعضاء البيئة المحلية في التفكير، والعمل على وضع وتنفيذ البرامج التي تهدف إلى النهوض بهم وذلك عن طريق إثارة الوعي بمستوى أفضل من الحياة تتخطى حدود حياتهم التقليدية، وعن طريق إقناعهم بالحاجات الجديدة، وتدريبهم على استعمال الوسائل الحديثة في الإنتاج، وتعويدهم على أنماط جديدة من العادات الاقتصادية والاجتماعية مثل: الادخار والاستهلاك.

2- تكامل مشروعات الخدمات والتنسيق بين أعمالها بحيث لا تصبح متكررة أو في حالة تضاد، وأيضاً إحداث هذا التكامل بين المشروعات التي أقيمت أساساً لحل وعلاج مشكلات المجتمع.

3- الإسراع بالوصول إلى النتائج المادية الملموسة ذات النفع العام للمجتمع ويرى بعض العاملين في ميدان التنمية الاجتماعية أن يكون المدخل إلى هذا الميدان ممثلاً في برامج تتضمن خدمات سريعة النتائج كخدمات الطببة والإسكانية وإذا حدث وبدأ المخطط بوضع مشروعات إنتاجية في خطته الإنمائية، فيجب اختيار تلك المشروعات ذات العائد السريع، وقليلة التكاليف والتي تسد في الوقت نفسه حاجة اجتماعية قائمة. وترجع هذه القاعدة إلى عامل جوهري هام في العمل الاجتماعي وهو كسب ثقة أبناء المجتمع، ولا يمكن الحصول على الثقة بدون أن يشعر أبناء المجتمع بأن هناك فائدة أو منفعة ملموسة يحصلون عليها من إجراء إقامة مشروع اجتماعي أو اقتصادي في

1 أحمد مصطفى خاطر : التنمية الاجتماعية المفاهيم الأساسية نماذج الممارسة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2002. ، ص 31_32.

مجتمعهم. إذن فالثقة في فعالية برامج التنمية الاجتماعية مطلب ضروري وجوهري لإنجاحها. والعقبة التي يواجهها المسؤولون عن التنمية الاجتماعية تكمن في مقاومة المجتمع المحلي للأفكار الجديدة.

4- الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع سواء كانت مادية أو بشرية. ويؤدي ذلك إلى نفع اقتصادي من حيث أن يقلل من تكلفة المشروعات ويعطيها مجالاً وظيفياً أوسع.

المطلب الثاني : عناصر التنمية الإجتماعية :

إن التنمية هي عملية لإحداث تغييرات جذرية وشاملة في أبنية المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بهدف إقامة مجتمع حضاري قادراً على إشباع احتياجات أفرادهِ وحل مشكلاتهم وتحقيق مستويات معيشية مرضية لهم، فالتنمية الاجتماعية هي تطوير وتنمية العلاقات الشاملة التي يتم تبادلها بين الأفراد للنهوض بالمجتمع وتطوره. وتحقيق ذلك يتطلب ضرورة توافر عناصرها وأسس يمكن الاعتماد عليها لتحقيق التنمية وهي تتمثل في¹ :

- التغيير البنائي .
- الدفعة القوية .
- الإستراتيجية الملائمة.

وفيما يلي سوف نستعرض هذه العناصر بإيجاز على النحو التالي:

1/ التغيير البنائي: إن مفهوم البناء الاجتماعي يعني تصور المجتمع كوحدة متكاملة متماسكة تتمتع بدرجة عالية من الاستمرار في الوجود، ولكنها تنقسم في الوقت ذاته من الداخل إلى عدد من الوحدات الصغيرة المكونة له والتي

1 طلعت مصطفى السروجي وآخرون: التنمية الاجتماعية المثال والواقع، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، مصر، 2001، ص 65.

تتفاعل معا وتتساند وظيفيا بطريقة تكفل المحافظة على كيان المجتمع واستمرار بنائه. ويرى "لوري نلسون" أن البناء الاجتماعي يتضمن العناصر التالية :

مختلف نماذج الجماعات التي ترتبط بعلاقات متبادلة وتحكمها معايير معينة .

مختلف نماذج الأدوار الاجتماعية داخل النسق العام أو الجماعات الفرعية المكونة له .

المعايير المنظمة التي تحكم الجماعات الفرعية والأدوار .

القيم الثقافية . والتنمية في حقيقة الأمر لا يمكن أن تتم أو تحدث بمعزل عن البناء الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع، وبعض النظريات تنظر للتنمية على أنها هدم للبناء الاجتماعي القديم وإنشاء وإقامة بناء اجتماعي جديد، ومن الناحية العلمية فإن البناء الاجتماعي لا ينهار فجأة ولكن تغير وتحويل البناء الاجتماعي يتم بشكل تدريجي وتختلط عناصره القديمة بعناصره الجديدة. ويأخذ الأمر زمنا طويلا حتى تتضح معالم البناء الاجتماعي الجديد مع الأخذ في الاعتبار أن خصائص البناء الاجتماعي القديم هي التي أفرزت وخلقت بعض القوى الاجتماعية التي طالبت بالتغيير، وبالتالي اتخذت التنمية وسيلة وأداة لإعادة تكوين بناء المجتمع. والتغير البنائي يرتبط بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وليس من المتصور إطلاقا أن تحدث التنمية الاجتماعية في مجتمع متخلف دون أن يتغير البناء الاجتماعي لذلك المجتمع.

وتغيير البناء الاجتماعي وتحوله من شكله التقليدي إلى شكله الحديث المعاصر يتسم بخصائص اجتماعية وثقافية واقتصادية تشكل له في الغالب صعاب وعقبات تحد من حركته نحو التنمية، ومن أهم 1 هذه الخصائص ما يلي¹:

اختيار البناء الاجتماعي الطبقي التقليدي وعدم تكامل البناء الاجتماعي الجديد .

1 هناء حافظ بدوي: التنمية الاجتماعية رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2015، ص 94.

ارتفاع معدل التحضر .

النمو السكاني السريع .

صراع الأجيال وظهور بعض المشكلات الاجتماعية الحادة .

تغير مواقف الناس نحو بعض القيم والعادات والتقاليد القديمة .

غلبة الطابع الزراعي التقليدي على النشاط الاقتصادي .

ارتفاع نسبة المشتغلين في القطاعات غير الإنتاجية .

سيطرة المؤسسات الصغيرة .

ظهور الصناعات الحديثة إلى جانب الصناعات التقليدية .

تعيش أنماط النشاط الاقتصادي التقليدي والحديث .

وضع اقتصادي جديد للفئات والشرائح الاجتماعية.

والتغير البنائي الشامل ذو فاعلية وعمق يصل إلى مستوى الفرد والجماعة والمجتمع، بمعنى أنه يشعر به، ويؤثر في

حياة كل أفراد المجتمع وفي كل علاقاتهم الاجتماعية . ويقصد بالتغيير البنائي ذلك النوع من التغيير الذي يستلزم

ظهور أدوار وتنظيمات اجتماعية جديدة، تختلف اختلافا نوعيا عن الأدوار والتنظيمات القائمة في المجتمع، ويقتضي

هذا النوع من التغيير حدوث تحول كبير في الظواهر والنظم والعلاقات السائدة في المجتمع¹.

1 فيصل محمود الغرابية: أبعاد التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان ، 2010، ص80_83.

2الدفعة القوية: يرى "بول روز نشتاين رودان" في نظريته "الدفعة القوية" أن القضاء على التخلف في الدول النامية لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق دفعة قوية، وربما سلسلة من الدفعات القوية يمكن عن طريقها الخروج من إطار الركود، كما يؤكد أن سلسلة من الدفعات الصغيرة المتتالية لا تؤدي إلى نفس النتيجة ولا تسمح بالقضاء على التخلف، حيث يرى أن تجزئة مشروعات رأس مال الاجتماعي وإقامتها تدريجياً تحول دون إمكان الاستفادة منها، ومن ثم يعتبر تبديدا للموارد النادرة التي يملكها المجتمع. والحكومات في البلاد النامية مسؤولة إلى حد كبير عن إحداث الدفعة أو الدفعات القوية، التي تمتلك إمكانيات التغيير، وهي المسؤولة عن ضمان حد أدنى لمستويات المعيشة للأفراد. إن القضاء على التخلف في الدول النامية يحتاج إلى دفعة قوية وربما سلسلة من الدفعات القوية، تتمثل بصفة أساسية في تخصيص قدر كبير من الاستثمارات لإقامة الهياكل الأساسية وإنشاء عدد كبير من المشروعات المتكاملة. ويمكن أن تتمثل الدفعات القوية فيما يلي :

الدفعة القوية في المجال الاجتماعي: بإحداث تغييرات تقلل التفاوت في توزيع الثروات والدخول بين المواطنين، بتوزيع الخدمات توزيعاً عادلاً بين الأفراد¹.

الدفعة القوية في تنمية الموارد البشرية: حيث أن خطط التنمية لا يمكن أن تحقق من غير قوة العمل المدربة والماهرة التي تستطيع أن تغطي إحتياجات التنمية في مجالات العمل المتشعبة، وتتحقق من خلال تقصير فترات التعليم والتدريب بما يؤدي إلى خفض النفقات وتحقيق عائد سريع بشرط ألا يؤثر ذلك على مستوى الكفاءة المطلوبة .

الدفعة القوية في محاربة الأمية: بين الكبار عن طريق تعبئة كافة الطاقات والإمكانات الموجودة في المجتمع، والاستعانة بالشباب المتعلم وتجنيدهم في حملات محو الأمية في مختلف القطاعات الوظيفية والجغرافية بالمجتمع والاستفادة بوسائل الإعلام في إعداد برامج محو الأمية .

1 فيصل محمود الغرابية ، مرجع سابق ص 84.

الدفعة القوية في القضاء على ظاهرة الثنائية الإقليمية: والتي تتمثل في وجود هوة كبيرة ومتزايدة بين المناطق الريفية والحضرية داخل المجتمع الواحد، وذلك من خلال توفير الخدمات الأساسية للمناطق الريفية وخاصة الخدمات الوقائية مثل: تزويد القرى بمياه الشرب النقية وبالمرافق الصحية الضرورية، وتجنيد الحملات القومية للقضاء على الأمراض المتوطنة واستئصال مسبباتها.

الإستراتيجية الملائمة :

يقصد بها الإطار العام أو الخطوط العريضة التي تترسمها السياسة الإنمائية في الانتقال من حالة التخلف إلى حالة النمو الذاتي .ومن مستلزمات السياسة الاجتماعية السليمة أن تكون هناك خططا إستراتيجية تساعد على تعيين الأهداف الكبرى والمعالم الرئيسية، أما الخطط التكتيكية فإنها تنشأ لمواجهة المواقف العملية والتصرف في هذه المواقف سواء أكانت متوقعة أو غير متوقعة تصرفا سليما، وينبغي أن تقوم إستراتيجية التخطيط للتنمية الاجتماعية على أساس التكامل والتوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بحيث يكون واضحا للمخططين أن التنمية الاجتماعية لها وظيفتان أساسيتان تفصلان بالتنمية الاقتصادية احدهما التغير الاجتماعي للتنمية وأخرى تنمية الموارد البشرية، وتتوقف الإستراتيجية على عديد من الاعتبارات أهمها :

طبيعة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع .

الأهداف المرجو تحقيقها والمنشودة من عملية التنمية .

المعايير والأسس التي تحددت على ضوءها أولوية تلك الأهداف .

الأساليب والوسائل المتبعة في تحريك عجلة التنمية .

الفترات الزمنية اللازمة لإنجاز الأهداف .

القطاع أو القطاعات ذات الأولوية في عملية التنمية .

الأساليب التخطيطية المتبعة لتحقيق التنمية . ويلاحظ أن الأهداف الاجتماعية التي تصنف عليها معظم الخطط في البلاد النامية هي توفير فرص العمل لإعداد المتزايد للسكان وتقليل التفاوت في توزيع الثروة، ومن الضروري لنهضة التنمية الاجتماعية ونجاحها أن تتحول إلى برامج تفصيلية محددة تحديدا كمييا واضحا حتى يمكن تنفيذها على جميع المستويات وفي حدود زمنية معينة. كذلك فإنه عند تحديد دور الحكومة ودور المجتمعات، الجهود الأهلية والتطوعية في عمليات التنمية في البلاد النامية وترتيبها حسب أولوياتها وفي ضوء السياسة العامة للدولة.

المطلب الثالث : المعوقات التي تواجه التنمية الاجتماعية

أولا: ارتفاع معدلات النمو الديمغرافي ونقص الموارد الإنتاجية

- 1- ينتج عن الزيادة السكانية آثار سلبية على التنمية حيث تجلت هذه الآثار في:¹
 - الزيادة في نسبة النمو الديمغرافي يؤدي بالضرورة إلى التقليل من مستوى الدخل القوم.
- 2- إن الخدمات الاجتماعية من خدمات صحية ومواصلات ... تتأثر تأثيرا مباشرا بالارتفاع بالحجم السكاني، ذلك انه يفرض على الدولة استخدام موارد إنمائية جديدة، مما يكلفها أكثر ويضعف قدراتها الاقتصادية.
- 3- إن كل زيادة في السكان تستهلك الزيادة في الإنتاج.
- 4- أي ارتفاع في مستوى النمو الديمغرافي يفرض على الدولة في كل الحالات من إنفاق جزء معتبر من مواردها من اجل تغطية الاحتياجات المتعددة الناتجة عن هذا الارتفاع.

1 نبيل محمد توفيق السمالوطي: علم اجتماع التنمية (دراسة في اجتماعيات العالم الثالث)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1974، ص 190.

5- الزيادة في السكان يؤدي إلى دخول يد عاملة جديدة في سوق العمل وبالتالي ارتفاع نسبة الطالبين للعمل.

6- إن الزيادة السكانية تفرض على المجتمعات النامية زيادة نسبة الإعالة في المجتمع مما يزيد من حجم الأعباء الملقاة على الفئات العمرية المنتجة.

ثانيا: انتشار الأمية وتقلص مستويات التعلم

إن المجتمعات النامية تعيش أوضاعا سيئة في مجال التعليم سواء على مجال البرمجة أو التنفيذ أو ضمن الإطار التعليمي ككل وتظهر هذه الآثار في:¹

1- ارتفاع معدلات الأمية.

2 انخفاض في مستوى الإنفاق العام على التعليم و البحث العلمي في الدول النامية.

3- التفاوت في التعليم بين الإناث والذكور في المجتمعات النامية.

1- تعيش الدول النامية عجزا كبيرا في الوسائل والإمكانيات التعليمية على حساب مجالات أخرى وفقا

لمتطلبات كل مرحلة من مراحل النهوض بالمجتمع.

ثالثا: انخفاض المستوى الصحي

مع سوء التغذية بالمجتمع وتظهر آثار تدني المستوى الصحي في المجتمعات النامية فيما يلي:

1- ارتفاع معدل الوفيات وذلك لقلّة الأدوية وضعف العناية الصحية.

2 - يقل متوسط طول العمر في المجتمعات النامية.

1 علي لطفي: التنمية الاقتصادية، دراسة تحليلية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1980 ص.75.

3- عجز المجتمعات النامية على تحقيق توازن في التغذية مما يؤدي إلى ظهور أمراض مزمنة.

4- ضعف المنظومة الصحية بشكل عام في الدول النامية.

5- تعاني المجتمعات النامية من عدم انتشار الوعي الصحي بين فئات المجتمع مما يؤدي إلى ظهور الأمراض المزمنة وانتشارها بسهولة.

رابعاً: انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال وعدم إدماج المرأة في عالم الشغل بشكل واسع تنتشر بين الدول النامية ظاهرة اشتغال الأطفال خاصة في المناطق الريفية ويعود هذا لعدة أسباب¹:

1- ضعف مستوى الدخل الأسري.

2- ارتفاع مستوى حاجيات الأسرة.

3- عدم التوزيع العادل للدخل القومي وضعف النظام التربوي والتعليمي.

4- عدم توفر هذه المجتمعات على منظومة قانونية تمنع تشغيل الأطفال. خامساً: انتشار عادات وتقاليد سلبية مرتبطة خاصة بالنظام الاستهلاكي

تعتبر ظاهرة البطالة من أهم المعوقات التي تواجه المجتمعات النامية في تنميتها، وذلك أن انتشار البطالة وبشكل واسع يقلص من إشراك نسبة عالية من عملية التنمية وبالتالي يؤثر ذلك في الإنتاج الكلي للمجتمع من جهة وفي ارتفاع مستوى النفقات الموجهة للمجتمع (الخدمات).

1 محمد شفيق: التنمية الاجتماعية دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999 ص.58

من جهة أخرى يعود هذا بالضرورة لتقاسم دخل واحد من قبل مجموعة من الأفراد مما ينتج عنه انخفاض في مستوى الدخل الفردي وتقليل معدل توفّي رأس المال وبالتالي التقليل من مستوى الاستثمار، وهي عناصر تؤثر بحد كبير في عملية التنمية.

المبحث الثالث : المقاولاتية و دورها في تحقيق التنمية الإجتماعية

المطلب الأول : نماذج التنمية الاجتماعية.

يؤكد المفكرون على أن التنمية الاجتماعية عملية تغير حضاري في طبيعة المجتمعات التقليدية، تتناول أفاقا واسعة من المشروعات التي تهدف إلى خدمة الإنسان وتوفير الحاجات المتصلة بعمله ونشاطه ورفع مستواه الثقافي والصحي والفكري والروحي. وهذه التنمية تعمل بصورة عامة على استخدام الطاقات البشرية من أجل رفع مستوى المعيشة ، ومن أجل خدمة أهداف التنمية¹.

تقوم التنمية الاجتماعية على تفاعل مجموعة محاور أساسية، تتمثل في السياسة والكفاية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي وحقوق الإنسان والقيم الثقافية ، كحزمة مترابطة متماسكة عضويا ، لا يمكن فصلها عن بعضها، خوفا من الوقوع في خلل التباين، إذ تتفاعل مع بعضها بعضا بشكل دائم وظاهر وبنائج ملموسة، فإذا أهمل أحدهما اختل التوازن وظهرت نقاط الضعف، وانعكست نتائجه بشكل واضح ومؤثر على المجتمع . حيث نجد العديد من كتابات ودراسات في الفكر الاجتماعي نماذج تنمية المجتمعات المحلية في ثلاث نماذج رئيسية هي كالتالي:

أ/ النموذج التكاملية **type Integration** : تمثل في مجموعة البرامج التي نطبق على المستوى القومي، والتي تشمل كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك تشمل كافة المناطق الجغرافية في الدولة (حضر، ريف، صحراوية)، أي أن النموذج التكاملية هو الذي يشمل البرامج التي تحقق التوازن الإنمائي على المستويين القطاعي

1 إحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999، ص ص 172_173.

والجغرافي، والتي تحقق أيضا التنسيق والتعاون بين الجهود الحكومية المخططة، الجهود الشعبية المستشارة ويقوم هذا النموذج على أساس استحداث وحدات إدارية وتنظيمية جديدة، بغرض توفير مؤسسات التنمية داخل المجتمعات المحلية والتي يشرف عليها جهاز مركزي منفصل عن الأجهزة الوظيفية القائمة على المستويات الإدارية. ويشترط لنجاح هذا النموذج توافر شكل من أشكال الاتصال المزدوج خلال قنوات ثابتة ومستمرة بين الهيئة العليا المركزية والهيئات النوعية الوظيفية من خلال لجان دائمة أو مشتركة. كما يتطلب هذا النموذج توافر شكل من أشكال التسلسل في المستويات الإدارية والتنظيمية المسؤولة عن إدارة التنمية، كما يتطلب توافر قدر من لامركزية اتخاذ القرارات والتنفيذ في إطار الخطة العامة للدولة¹.

ب/ النموذج التكيفي **type Adapive**: يتفق هذا النموذج في التنمية مع النموذج التكاملي في أن برامج كل منهما تنبثق عن المستوى المركزي، وأن الخلاف بينهما هو أن النموذج يركز على عمليات تنمية المجتمع المحلي واستشارة الجهود الذاتية، والاعتماد على التنظيمات الشعبية. وقد سمي بالنموذج التكيفي لأنه لا يتطلب كما هو الأمر في النموذج السابق استحداث تغيير في التنظيم الإداري القائم. ذلك لأن برامج هذا النموذج يمكن أن تنفذ في ظل أي نوع من التنظيمات الإدارية، كما يمكن أن يلحق الجهاز التنظيمي المشرف على تنفيذها بأي جهاز إداري.

ومن أمثلة هذا النموذج ، نموذج التنمية المحلية بدولة غانا. وقد تلجأ كثير من الدول خاصة عقب استقلالها إلى هذا النوع من النماذج نظرا لندرة العوامل المادية والفنية بهذه المجتمعات ، ولكن سرعان ما تنتهي بتطبيق النموذج التكاملي حيث أنه هو القادر على تحقيق الأهداف القومية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية

1 نبيل محمد توفيق السمالوطي: علم اجتماع التنمية (دراسة في اجتماعيات العالم الثالث)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 2006، ص

ج/ نموذج المشروع **type Projet**: يطبق هذا النموذج في منطقة جغرافية معينة تتوفر فيها ظروف خاصة، ومن هنا جاء الاختلاف بينه وبين النموذجين السابقين. ومن أمثلة هذا النموذج مشروع الجزيرة بالسودان، مديرية التحرير ومنطقة أبيس بجمهورية مصر، ومشروعات توطين البدو في المملكة العربية السعودية. ويتفق هذا النموذج مع النموذج التكاملي في أنه نموذج متعدد الأغراض ولكن يطبق في منطقة جغرافية بعينها، حين أن النموذج التكاملي يطبق على مستوى المجتمع ككل. ويرى بعض المهتمين بقضايا التنمية أن هذا النموذج يمكن أن يكون بمثابة نموذجاً تجريبياً أو استطلاعياً، يطبق على المستوى القومي إذا ما ثبت نجاحه وفاعليته في المناطق التجريبية.

المطلب الثاني : مجالات التنمية الاجتماعية

إن خطة التنمية الاجتماعية تحتوي على المشروعات والخدمات الكفيلة بتكوين نوعية المواطن الذي ينعم بالتعليم والثقافة، ويتمتع بالأمن والعدالة والمنتمي إلى ثقافته ومجتمعه، كل هذه القطاعات لا بد وان تعمل في تكامل تام في إطار خطة تضم جمع أنشطة المجتمع وتتصف بالشمول، ولا يسيطر أي قطاع على الآخر، ولكن نحدد أولويات كل قطاع حسب الحاجة الماسة إليها، وتدعيم التوازن والتكامل بين الأهداف العامة وتوقيت تحقيقها، ويمكن تقسيم الخدمات إلى قسمين رئيسيين هما :

- 1- خدمات أساسية كخدمات التعليم والصحة والثقافة الأمن، العدالة والخدمات الاجتماعية والدينية.
 - 2- خدمات عامة كخدمات الإسكان والمواصلات والمرافق وشق الطرق وتمهيدها .
- والتنمية الاجتماعية تقتصر على الخدمات الأساسية دون غيرها لما لها من اثر مباشر على حياة المجتمع فموضوعها الإنسان والإنسان هو غايتها ووسيلتها، ويمكن تصنيف الخدمات وفقاً للأسس التالية: . نوعية الخدمات خدمات تتعلق بالتعليم والصحة والإسكان الأمن والعدالة، التربية الدينية والثقافية، التربية الجمالية والرعاية الاجتماعية.

المجال الجغرافي: خدمات تتعلق بتنمية المجتمعات الريفية الصحراوية والريفية والحضرية غير الصناعية، والحضرية الصناعية.

الفئات العمرية : خدمات تتعلق بالطفولة والشباب والكهول والشيخوخ.

والتصنيف الأول هو الأكثر عمومية وانتشار وإن كل مجتمع يضع أولويات بعض المجالات.

المطلب الثالث : دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية

رغم أن المقاوله هي مشروع اقتصادي هدفه تحقيق ربح وتحسين الدخل الشخصي للمقاوول ولها دور اقتصادي مهم في إحداث تنمية اقتصادية مستقلة لأي دولة، إلا أن لها دور اجتماعي كبير أيضا، إذ المقاوله مؤسسة اقتصادية، اجتماعية ومالية مستقلة بذاتها، تعتمد أساسا على المبادرة الحرة البحث على الربح السريع، المنافسة الشريفة وخصوصا على رأس المال الذي يعتبر محركها الأساسي. لقد ظهرت المقاوله منذ عهود مضت ، ولم تثبت وجودها وتسطع في سماء العلا إلا مع التطور الحثيث والمتواصل للنظام الرأسمالي الذي أبان أهمية هذه المؤسسة على الصعيد الاقتصادي والجانب الاجتماعي ولا ننسى التطور التكنولوجي. فأصبحت بذلك المقاولات قطب الرحي والعمود الفقري لكل مجتمع يريد أن يسمو إلى مراتب الشرف، ويقتفي أثر الدول التي تصدرت الركب الحضاري.¹

جمال الدين محمد المرسي، مصطفى محمود أبو بكر، طارق رشدي، التفكير الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية : منهج تطبيقي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2002 ، ص 42. 2 ناصر مراد، مرجع سبق ذكره، ص218.

أولاً: من الناحية المعيشية:

1. زيادة التشغيل:

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

2. التقدم التكنولوجي: لقد أسهمت دول كثيرة في الانفجار التكنولوجي الذي يعرفه العالم المعاصر، وكانت

اللبنة الأساسية في ذلك

التطور المقاولاتية التي بفضل مسيرها، والتكوين المستمر لعمالها، وانفجار روح المبادرة مع الطموح المتواصل للكفاءات أعطى أكله في دول الزعامة التكنولوجية، و بالتالي بالمقاولات تولدت الاختراعات والابتكارات، ولا ننسى الدافع الأساسي لكل ذلك ألا وهو الربح الذي يساهم بدوره في توسيع دائرة المعرفة التكنولوجية والحث على الاستثمار وبالتالي توسيع رقعة الخلق والإبداع هذا ولا ننسى دور فعاليات المجتمع المدني والدولة في التشجيع والمساندة المستمرة. فأصبحنا الآن نلاحظ التزايد المستمر على مراكز التأهيل المهني والتكوين التقني بفضل تحرك عجلة تشجيع المقاولات الصغرى والمتوسطة وهذا يفجر لا محالة الطاقات الخلاقة وبالتالي يساهم في التطور التكنولوجي.

ثانيا : من الناحية المادية

1- عدالة توزيع الدخل :

إن وجود مقاولات بالعدد الكبير، ومتقاربة في الحجم، والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة، مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل بحث أنها تتطلب إمكانيات استثمارية متواضعة والذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء تلك المقاولات، وبالتالي سيساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليص حجم الفقيرة بينما تحتاج عملية الاستثمار في الصناعات الكبيرة إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الاجتماعي

2- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية :

منذ منتصف الثمانينات، ظهرت أهمية المقاولاتية كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا، بداية في الدول النامية بالتزامن مع . مخططات التعديل الهيكلي تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية وخاصة تجربة "بنك الفقراء" في بنغلاديش.¹

فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر وعوضا عن ذلك تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة في الأجل الطويل في بناء الأصول، سواء المادية (سكن، أرض تجهيزات المالية (الحسابات البنكية مثلا) الاجتماعية الشبكات والعلاقات الاجتماعية والبشرية (الخبرة والتعليم) * 3 ترقية روح المبادرة: تؤكد مختلف الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاولاتية هي منبع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الاقتصاديات بروز منظمين تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار المستقلين، وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 بقوله "تأتي

1 رابع خوني رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، الطبعة الأولى، ايتراك، مصر، 2008، ص54.

معظم الابتكارات والأعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة، ولكن آخذة في النمو، من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة، والمنظمون الأمريكيون ذو كفاءة وجرأة يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الاستثمار وابتكار المستقبل " على هذا الأساس يبرز دور أعمال المقاولاتية في ترقية روح المبادرة الذاتية والمهارة بعكس المؤسسات الكبيرة التي لا توفر هذه الفرص.¹

مخاربات الآفات الاجتماعية:

مما لا شك فيه أن ممارسات إعادة الهيكلة تتفاوت كثيرا من دولة لأخرى، لكن الاقتطاع من الموازنات المخصصة للرفاهية والتسريح من العمل والبطالة وانعدام فرص العمل المنتج، تسببت بجزء من الأعباء الاجتماعية الأساسية الناجمة عن التغيرات الاقتصادية الحديثة عبر العالم. في أغلب الأحيان يؤدي النفاذ المحدود إلى التعليم، وعدم الثبات في العمل، وعدم وجود تحفيز والمهارات اللازمة إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع، فيتحكم بهم الضعف، ويصبحون عرضة لمخاطر عديدة منها الجرائم والمرض والإدمان على المخدرات كما يتسبب الافتقار إلى فرص عمل منتجة في المجتمع بدفع الشباب إلى مجتمعات غير حضارية وغير منظمة غالبا ما تفتقر إلى الحد الأدنى من الموارد والخدمات. لهذا فإن المقاولاتية تمثل الحل لهذه المشاكل وأخرى من خلال وضع حد لضعف أجيال المستقبل من خلال التعليم والتدريب الهادف واستراتيجيات التوظيف، ويفترض أن توفر هذه الأخيرة الوسائل المناسبة التي تمكن الشباب من بناء المستقبل الذي يرجونه بدلا من التعويل على غريزة البقاء لديهم وحسب لتلبية احتياجا تهم الفورية.

تكوين نسق قيمي متكامل في أداء الأعمال:

تعمل المؤسسات الصغيرة على خلق قيم اجتماعية لدى الأفراد وأهمها الانتماء في أداء العمل الحرفي إلى نسق أسري متكامل وذلك في الحرف والتي يتوارثها الأجيال حيث يبدأ الفرد في اكتساب القيم التي تلقي إليه منذ مراحل الطفولة

1 يوسف بودلة، عبد الحق بن تفات دور المقاولاتية المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة يومي 18 و 19 أبريل 2012، ص 05

وحتى تمارس في داخل إطار الأسرة الواحدة الأمر الذي يترتب عليه تكوين فئة من العمالة المنتجة والتي تعمل في النسق الواحد والمؤسسات الصغيرة خاصة الحرفية أو التقليدية والبيئة يمكن أن هذا تدعم . النسق الأسري المتكامل ويمكن أن تحقق ذلك على مستوى الأقاليم المختلفة حيث تنتشر هذه المؤسسات فيتكون بذلك النسق الاجتماعي المتكامل في أداء الأعمال الصغيرة على مستوى المجتمع كله.

خلاصة الفصل

أصبحت المقاولاتية من أهم مجالات الأعمال التي تزداد الاهتمام بها في معظم دول العالم، حيث أصبحت أبرز منبع للتنمية الاجتماعية إذ تعتبر من أهم المميزات التي يختص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم وإدعائهم وثقافتهم الاستثمارية، ويمكن القول أن الشرط الأساسي لترقية المقاولاتية يكمن في نشر ثقافة المقاولاتية، تلك الثقافة التي تحمّل وتتمن الخصائص الشخصية التي يتميز بها المقاول كالحاجة للإنجاز الشخصي، المخاطرة، الثقة في النفس والتي تتمن النجاح الفردي وتغفر الفشل، وتشجع التنوع والتغير هذه الثقافة هي التي تسمح بولادة المقاولين وتطوير مقاولاتهم، ولذا يجب العمل على نشر مبادئ المقاولاتية لتشمل المجتمع ككل.

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة إلقاء الضوء على دور المقاولاتية في التنمية الإجتماعية براز أهميتها الكبيرة في التنمية وتحقيق الرفاهية الإجتماعية وبالرغم من التحديات التي تواجهها فهي تعمل على خلق فرص جديدة للعمل، وهو ما يثبت صحة الفرضية العامة للدراسة.

وكنتيجة لما سبق تعتبر المقاولاتية من أهم المميزات التي يختص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم، إبداعهم وثقافتهم الإستثمارية فيبي بالإضافة إلى ما يحصلون عليه من عائد مادي، فهي تجعلهم يضمنون لأنفسهم مكانة اجتماعية متميزة، هذا على الصعيد الشخصي. أما على الصعيد الإجتماعي فالممارسة المقاولاتية تساهم في دفع عجلة التنمية الإجتماعية ، فقد استطاعت أن تلعب دوراً هاماً على صعيد التشغيل من خلال توفير فرص العمل والمساهمة في الناتج الخام والقيمة المضافة وعليه فقد قامت الدولة الجزائرية بتوفير و إنشاء عديد من الآليات والبيئات والبرامج الداعمة لتطوير وترقية الممارسة المقاولاتية في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، أبرزها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، صندوق القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها.

نتائج الدراسة :

دور المقاولاتية في التنمية الاجتماعية يعكس تأثير القطاع الخاص على البنية الاجتماعية للمجتمع. من خلال أنشطتها ومشاريعها، يمكن للمقاولاتية أن تلعب دوراً هاماً في تعزيز التنمية الاجتماعية بعدة طرق:

1. توفير فرص عمل: عندما يقوم المقاوليين بتنفيذ مشاريعها، فإنها تحتاج إلى العمالة المحلية والمهارات البشرية

المتنوعة. هذا يعني أنها تساهم في خلق فرص عمل للشباب والمجتمعات المحلية، مما يحسن من مستوى المعيشة

ويقلل من معدلات البطالة.

2. **تطوير البنية التحتية:** قد تتضمن مشاريع المقاولاتية بناء الطرق والجسور والمباني العامة الأخرى. هذا لا

يسهم فقط في تحسين جودة الحياة للسكان المحليين، بل يعزز أيضا الوصول إلى الخدمات الأساسية مثل

التعليم والرعاية الصحية.

3. **تنمية المهارات والتدريب:** قد تقدم المقاولاتية برامج تدريبية وتطويرية للمجتمعات المحلية، مما يساعد على

بناء قدرات الشباب وتحسين مهاراتهم. هذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة فرص العمل وتحسين الاقتصاد المحلي.

4. **المسؤولية الاجتماعية للشركات:** يمكن للمقاولاتية أن تتبنى مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، مثل

دعم التعليم، وتوفير الرعاية الصحية، وحماية البيئة. هذا يعزز العلاقات الإيجابية مع المجتمعات المحلية ويبني

الثقة.

5. **تعزيز الابتكار والريادة:** عندما تتبنى المقاولاتية الابتكار والريادة في مشاريعها، فإنها تلهم المجتمعات المحلية

وتشجع على التفكير الإبداعي وتطوير الحلول المبتكرة للتحديات الاجتماعية.

بشكل عام، يمكن للمقاولاتية أن تلعب دور فعال في تحقيق التنمية الاجتماعية من خلال استثماراتها وأنشطتها

التجارية التي تركز على الأبعاد الاجتماعية والبيئية بجانب الجوانب الاقتصادية.

التوصيات :

تعد دور المقاولاتية أحد العوامل الرئيسية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات. و سنطرح بعض التوصيات

حول دور المقاولاتية في التنمية الاجتماعية:

1. **تعزيز فرص العمل:** يساهم قطاع ريادة الأعمال في خلق فرص عمل جديدة وتوفير مصدر دخل مستدام

للأفراد، وبالتالي يساهم في تقليل معدلات البطالة وتحسين مستوى المعيشة.

2. تعزيز التنمية المحلية: يمكن للمقاولين المحليين تحفيز النمو الاقتصادي المحلي من خلال دعم الأعمال المحلية وشراء المواد والخدمات من الموردين المحليين، مما يسهم في تحفيز الاقتصاد المحلي وتعزيز التنمية المستدامة.
3. تعزيز الابتكار والإبداع: تشجيع روح المبادرة والابتكار لدى المقاولين يسهم في تطوير حلول جديدة للتحديات الاجتماعية والبيئية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة وتعزيز التنمية المستدامة.
4. تعزيز المساواة وتقليل الفجوات الاجتماعية: يمكن للمقاولين من خلفيات مختلفة، بما في ذلك الشباب والنساء والأقليات، أن يلعبوا دورًا هامًا في تحقيق المساواة الاجتماعية وتقليل الفجوات بين الطبقات المختلفة من المجتمع.
5. تعزيز التعليم والتدريب: يمكن لبرامج تعليم الريادة والمقاولاتية أن تساهم في توفير المهارات والمعرفة اللازمة للأفراد لبدء أعمالهم الخاصة، مما يعزز التنمية الشخصية والمهنية ويسهم في تطوير المجتمع بشكل عام.
6. تعزيز التواصل والتعاون: يمكن للمقاولين والرواد أن يعملوا معًا على تحقيق أهداف مشتركة تتعلق بالتنمية الاجتماعية، من خلال التعاون مع المنظمات غير الربحية والجهات الحكومية والقطاع الخاص.



قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

1. إحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999 .
2. أحمد، مروه، الريادة وإدارة المشروعات بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة ، 2007.
3. أحمد مصطفى خاطر : التنمية الاجتماعية المفاهيم الأساسية نماذج الممارسة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، . 2002 .
4. جمال الدين محمد المرسي، مصطفى محمود أبو بكر، طارق رشدي، التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية : منهج تطبيقي، الدار الجامعية.
5. حسن إبراهيم عبد، دراسات في التنمية و التخطيط الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 200 .
6. رايح خوني رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، الطبعة الأولى، ايتراك، مصر، 2008.
7. سعاد نائف برنوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للريادة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، ندرلاً، 2005.
8. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
9. صلاح عبد القادر النعيمي، المدير القائد و المفكر الاستراتيجي فن ومهارات التفاعل مع الآخرين، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة الإثراء للنشر والتوزيع،عمان ، 2008.
10. طارق عبد الحميد البدري، أساسيات علم إدارة القيادة، دار الفكر ، عمان ، 2002.
11. طلعت مصطفى السروجي وآخرون، التنمية الاجتماعية المنال والواقع، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2001.
12. ظاهرة كلاله، القيادة، الإدارية، الإدارية دار ،زهرا عمان، 1997،.
13. علي لطفى: التنمية الاقتصادية، دراسة تحليلية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1980 .

قائمة المراجع و المصادر

14. عمرو علاء الدين زيدان ريادة الأعمال القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007 .
 15. فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، 2006
 16. فيصل محمود الغرابية: أبعاد التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان ، ، 2010 .
 17. مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال ، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009 .
 18. محمد شفيق: التنمية الاجتماعية دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ، 1999 .
 19. نبيل محمد توفيق السمالوطي: علم اجتماع التنمية (دراسة في اجتماعيات العالم الثالث)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ، 1974 ص 190.
 20. نبيل محمد توفيق السمالوطي: علم اجتماع التنمية (دراسة في اجتماعيات العالم الثالث)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ، 2006 .
 21. النجار جمعة صالح العلي عبد الستار محمد الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008.
 22. هناء حافظ بدوي: التنمية الاجتماعية رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ، 2015 .
- المداخلات و المنتقيات :
23. بلال خلف السكرانة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

قائمة المراجع و المصادر

24. بلقاسم ماضي، عبير حفيفي ثقافة المؤسسة والمقاولاتية مداخله ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية :
التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 6/7/8 أبريل 2010 .
25. خذري توفيق وعلي عماري ، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة ،
الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 16-
15 / 11/2011 .
26. خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المسارات
والمحددات مداخله ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في
الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013.
27. كمال مرداوي، كمال زموري الابتكار كعنصر أساسي لنجاح سيرورة المقاولاتية في ظل رهانات إقتصاد السوق،
مداخله في ملتقى الوطني حول المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد
خضير بسكرة، الجزائر ، أيام : 06/07/08 أبريل 2010
28. ماضي بلقاسم، بوضياف عبير، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخله ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول
المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و 18 أبريل 2010 .
29. وفاء رايس دور التكوين في تنمية الحس المقاولاتي ، مداخله ضمن ملتقى حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال،
جامعة بسكرة، الجزائر، 06/07/08/أفريل 2010.
30. يحياوي مفيدة، إنشاء مؤسسة والمقاولاتية : هل قضية ثقافة ؟ ، مداخله في الملتقى الدولي حول: المقاولاتية،
التكوين وفرص العمل ، كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر ، أيام 06/07/08/أفريل
2010.

31. يوسف بودلة، عبد الحق بن تفات دور المقابولة المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها ، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة يومي 18 و 19 أفريل 2012.
- رسائل التخرج :
32. سلامي منيرة، التوجه المقابولاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، ص5.
33. صندرة سابي، سرورة إنشاء المؤسسة أساليب المرافقة، مطبعة جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر ، 2010 . .
34. حمزة لفقيه، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقابولة ، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس ، الجزائر ، 2009.
35. سليمة سلام ثقافة المؤسسة والتغيير مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر ، سنة 2003 2004.
36. فكرون السعيد، إستراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية دراسة حالة الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتورا الدولة في علم اجتماع التنمية كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة منتوري قسنطينة، 2004-2005.
37. مكاك ليلي دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية ، مذكرة مكاملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع والديمقراطية، تخصص علم الاجتماع العائلي جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2010-2011.

38. T. Verstraete et A. Fayolle, pradigme et entrepreneuriat, Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 4, n°1,2005.
39. Harold P. Welsch, Entrepreneurship: the way ahead, Routledge, New : York, 2004.
40. Concerning -BOISSIN J.-P., CASTAGNOS J-C.,
DESCHAMPS B, Motivations and Drawbacks Entrepreneurial Action
- A Study of French PhD Students, International Entrepreneurship
Education: Issues and Newness, Cheltenham (UK), Edward Elgar
Publishing Alain Fayolle and Heinz Klandt (Eds.