



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال
ونظرياتها من أجل التنمية المستدامة
MQEMADD
فرقة البحث إدارة الأعمال المقاولانية والتنمية المحلية المستدامة

كتاب جماعي جديد:

الإبداع، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة
دراسات ميدانية و تجارب رائدة

INNOVATION, ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABLE LOCAL
DEVELOPMENT
FIELD STUDIES AND PIONEERING EXPERIMENTS

رئيس المؤلف الجماعي
الدكتور أحمد دروم



كتاب جماعي
محكم

ذو ترقيع دولي

ISSN: 2661-7099

الجزء الأول (01)
ديسمبر 2019

MQEMADD



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفنة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة

MQEMADD

فرقة البحث إدارة الأعمال المقاولاتية والتنمية المحلية المستدامة



مؤلف جماعي

الإبداع، ريادة الأعمال والتنمية الاقليمية (المحلية) المستدامة
دراسات ميدانية وتجارب رائدة

✍️ الإشراف العام: أ.د. ضيف احمد

✍️ رئيس المؤلف الجماعي: د. دروم احمد

✍️ رئيس اللجنة العلمية: د. بلقرع فاطمة، د. بن يحيى نجاة

منشورات مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة

إسم الكتاب : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الاقليمية (المحلية) المستدامة:

دراسات ميدانية و تجارب رائدة

المؤلف : كتاب جماعي

عدد الصفحات : 272

رقم الطبعة : الاولى

تاريخ الطبعة ديسمبر 2019

الجزء الأول

كتاب مصادق عليه من المجلس العلمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ومجلس المخبر



منشورات مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة

ISSN :2661-7099

اللجنة العلمية للكتاب

أ.د حميدة مختار جامعة الجلفة	د.خالدي محمد جامعة الجلفة	د.حديدي آدم جامعة الجلفة
أ.د.ضيف أحمد جامعة الجلفة	د.رابحي مختار جامعة الجلفة	د.قمان عمر جامعة الجلفة
أ.د.علة مراد جامعة الجلفة	د.حوال محمد السعيد جامعة الجلفة	د.خيري عبد الكريم جامعة الجلفة
أ.د.عسالي بولرباح جامعة الجلفة	د.بن مسعود عطالله جامعة الجلفة	د.بن موفقي علي جامعة الجلفة
أ.د.نوي طه حسين جامعة الجلفة	د.لباز الامين جامعة الجلفة	د.نوري حاشي جامعة الجلفة
أ.د.قادري محمد الطاهر جامعة الجلفة	د.بلقرع فاطنة جامعة الجلفة	د.مرزق سعد جامعة الجلفة
د.بيرش احمد جامعة الجلفة	د.بن يحي نجاه جامعة الجلفة	د.يونس مصطفي جامعة الجلفة
د.شويكات محمد جامعة الجلفة	د.مداح لخضر جامعة الجلفة	د.بن موسى محمد جامعة الجلفة
د.بهناس العباس جامعة الجلفة	د.بن عودة مصطفي جامعة الجلفة	د.روايح عبد ارحمان جامعة الجلفة
د.بن احمد لخضر جامعة الجلفة	د.قصري محمد عادل جامعة الجلفة	د.العسالي بلقاسم جامعة الجلفة
د.أعمر سعيد شعبان جامعة الجلفة	د.الجودي محمد علي جامعة الجلفة	د.جعلاب الزهرة جامعة الجلفة
د.هزرشي طارق جامعة الجلفة	د.سالت مصطفي جامعة الجلفة	د.شليحي الطاهر جامعة الجلفة
د.لعقاب محمد جامعة الجلفة	د.بجياوي عبد الحفيظ جامعة الجلفة	د.طالي ميسوم جامعة الجلفة
د.شبيوط سليمان جامعة الجلفة	د.كاكي عبد الكريم جامعة الجلفة	د.عطية عز الدين جامعة تبسة
د.قشام إسماعيل جامعة الجلفة	د.بن علي إحسان جامعة الجلفة	د.قردوبة نصر الدين المعهد الوطني للسكك الحديدية
د.بن خليف طارق جامعة الجلفة	د.دروم أحمد جامعة الجلفة	د.ضيف فضيل جامعة الجلفة
د.هبال عادل جامعة الجلفة	د.حبيطة علي جامعة الجلفة	د.معاش قويدر جامعة الجلفة
د.بوعبدلي ياسين جامعة الجلفة	د.بويكر ياسين جامعة بسكرة	د.مروش يوسف جامعة الجلفة
د.كبير مولود جامعة الجلفة	د.صديقي النعاس جامعة الجلفة	د.بن قسمية محمد الامين جامعة الجلفة
د.مختاري مصطفي جامعة الجلفة	د.بورقة قويدر جامعة الجلفة	د.نجيمي عيسى جامعة جيجل
د.طباوي أحمد جامعة البويرة	د.مسلم ابراهيم جامعة الجلفة	د.حنيش يوسف جامعة الأغواط

محتويات الكتاب

الرقم	عنوان المقال	الصفحة
01	السياق العام للعلاقة التفاعلية بين ريادة الأعمال والبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة د.بن موسى محمد جامعة الجلفة	01
02	دور الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بالمنظمات د. يحيوي عبد الحفيظ ، د.بن علي إحسان ، د.كاكي عبد الكريم جامعة الجلفة	18
03	تحديات التنمية المستدامة في الجزائر د.بورقبة قويدر ، د.مروش يوسف ، ط.د حصباية رحمة مجدة جامعة الجلفة	35
04	تشجيع ريادة الأعمال من خلال دراسة خصائص الريادي الجامعي - دراسة على عينة من طلبة علوم التسيير بجامعة المسيلة - ط.د بن شهرة محجوبة، ط.د حواطي وردة ، ط.د ميساوي عبد الباقي جامعة الجلفة	61
05	إشكالية تبني الإبداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية د. قادري محمد جامعة غليزان	81
06	الإطار الفكري و النظري لريادة الأعمال، روح المبادرة و التنمية المحلية المستدامة ط.د زقار ليلي ، د.بيرش أحمد ، د.بھاس العباس جامعة الجلفة	103
07	وجود المشاريع الريادية ومساهمتها في التنمية المحلية أ.عثماني مرابط حبيب ، د.شويكات محمد جامعة الجلفة	127
08	المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسات التحفيز بالجزائر د.بن زكورة العونية جامعة معسكر	141
09	مبادرات ريادة الأعمال المجتمعية في تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال -حالة اللاجنين السوريين بالملكة الهامشية الأردنية- د.ليلي بن زرقة ، د.حبيبة العيداني جامعة المدية	159
10	حاضنات الأعمال ودورها في النهوض بريادة الأعمال - تجربة الولايات المتحدة الأمريكية كنموذج- د.ليليا بن منصور ، د.وفاء سعدي جامعة خنشلة	179
11	مدى توفر أبعاد التوجه الريادي ودورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة: دراسة ميدانية د.صفاء مباركي ، د . مسعودة بلخضر جامعة عنابة	200
12	دور تكريس ثقافة السوق المالي في تطوير ميدان ريادة الأعمال - حالة الجزائر - د.عمر قمان جامعة الجلفة ، د.يوسف سايجي جامعة تامنغست	216
13	وسائل وسبل تطوير العمل السياحي - تجربة تركيا - د.طوال هبة، عبد الغني ضيف، عبد الوهاب بن الشيخ جامعة الجلفة	234
14	Plaidoyer pour un développement durable en Algérie LAZREG Mohammed Université de Sidi bel abbes GODIH Djamel torqui Université de Mostaganem	254

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المسندامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

السياق العام للعلاقة التفاعلية بين زيادة الأعمال والبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة

The general context of the interactive relationship between Entrepreneurship and the surrounding economic and social environment

محمد بن موسى ⁽¹⁾
أستاذ محاضر قسم (أ)
جامعة زيان عاشور بالجللفة
مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة
MQEMADD
Email : bben_moussa@yahoo.fr

الملخص:

تنطوي زيادة الأعمال على عملية إنشاء فرصة، اغتنامها أو السعي إليها، بغض النظر عن الموارد الحالية المتوفرة لها. فهي ممارسة لغرض تأسيس منظمات جديدة أو إعادة تنشيط المنظمات القائمة استجابة للفرص المتوفرة، من خلال الارتكاز على مجموعة خصائص يجب أن تتوفر في الشخص الريادي كالمقدرة على تحديد الفرص المناسبة، الشعور الدائم بالرغبة في تحقيق الانجاز، الإجراءات الاستباقية، تحمل المخاطر، الإبداع والابتكار.

التوسع في الأعمال الريادية يمكن أن ينجم عنه آثار اقتصادية تدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، فكلما كان التوجه إلى هذا النمط مدروسا كلما تضاعفت سلبياته واكتسبت آثاره الإيجابية مساحات أوسع على الاقتصاد الوطني والمجتمع ككل، من هذا المنطلق، ينبغي تنمية ثقافة زيادة الأعمال لدى الطلاب من خلال تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، وكذا عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، إلى جانب التعاون مع الجامعات العالمية والمتميزة في مجال زيادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.

الكلمات المفتاح: زيادة الأعمال ؛ رائد الأعمال؛ المنظمة الريادية؛ البيئة الاقتصادية ؛ البيئة الاجتماعية.

Abstract:

Entrepreneurship involves the process of creating, seizing, or pursuing an opportunity, regardless of current resources available to it. It is the practice of establishing new organizations or reactivating existing ones, in response to opportunities, by building on a set of characteristics that the entrepreneur must have, such as the ability to identify appropriate opportunities, a constant sense of desire for achievement, proactive actions, risk tolerance, creativity and innovation.

The expansion of entrepreneurship can have economic effects that support both economic and societal development. The more the orientation to this pattern thoughtful, his contributed to te diminishing of its negatives and its positive effects have gained more spaces for the national economy and society as a whole ,in this sense, the entrepreneurial culture of students should be developed by shifting role of the university from a focus on employment to a focus on jobs chances creation, as well as partnerships and relationships with all relevant sectors of the university, in addition to cooperation with international and excellent universities in field of entrepreneurship to transfer technology and advanced knowledge

Keywords : Entrepreneurship; Entrepreneur; Entrepreneurial Organization; Economic Environment; Social Environment

¹ : محمد بن موسى، أستاذ محاضر قسم (أ)، إميل المرسل: m.benmoussa@mail.univ-djelfa.dz

مقدمة

ريادة الأعمال مفهوم شائك، يكتنفه الكثير من الغموض والتشبيك، لكن يمكن النظر إليها على أنها مبادرة لعملية إنشاء شيء جديد أو تغيير في آخر قائم. يرتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول، حيث يرتبط مفهوم ريادة الأعمال بإنشاء شركات أو إنشاء عمل حر. المفاهيم والتصورات المتربطة بجوهر ريادة الأعمال، يمكن استيعابها تقريباً نقطتين:

- ✓ ريادة الأعمال هي إنشاء (أو محاولة إنشاء) نشاط اقتصادي جديد.
 - ✓ ريادة الأعمال هي أي شيء يهم أولئك الذين يبنون ويديرون مؤسسات خاصة بهم.
- ترتبط الدوافع نحو ريادة الأعمال بشكل كبير وإيجابي باختيار المسارات الوظيفية لريادة الأعمال، فهناك العديد من العوامل الأساسية التي تجعل الناس يختارون أن يكونوا رائدي أعمال، حيث تنص نظرية الدفع (Push) على أن الأفراد يُدفعون إلى ريادة الأعمال عن طريق قوى خارجية سلبية، مثل عدم الرضا عن عملهم، أو صعوبة الحصول على وظيفة، أو راتب غير مرض، أو جدول عمل ضيق. كما تشير نظرية السحب (Pull) بأن الأفراد مهتمون بأنشطة ريادة الأعمال في البحث عن الحرية، والإحباط، والازدهار، وغيرها من النتائج الإيجابية المرغوبة. (Kurniawan, M. E. H., Yudoko, G., Basri, M. H., & Umbara, A. N. (2019)

ضمن هذه الورقة البحثية، سنحاول توضيح الإطار العام لريادة الأعمال وانعكاساتها على المضامين المختلفة للبيئة المحيطة، من خلال الإجابة عن السؤال التالي:

كيف يمكن أن يتفاعل ريادة الأعمال- من خلال نشاطه الريادي- مع السياقات المختلفة للبيئة المحيطة به؟

- من هذا المنطلق، تم تقسيم أجزاء الورقة البحثية، لتتضمن المحاور الأربعة التالية:
- المحور الأول؛ ريادة الأعمال: تعريفها أبعادها ومداخل دراستها؛
 - المحور الثاني؛ رواد الأعمال: تعريفهم، خصائصهم وأدوارهم؛
 - المحور الثالث؛ مفهوم المنظمة الريادية في مجال الأعمال؛
 - المحور الرابع؛ تشخيص جانب من العلاقة التبادلية بين ريادة الأعمال والبيئة المحيطة بها.

المحور الأول: ريادة الأعمال: تعريفها أبعادها ومداخل دراستها

الفرع الأول: تعريف ريادة الأعمال

من الصعب تحديد مفهوم ريادة الأعمال لأنه مفهوم واسع النطاق إلى حد ما، على الرغم من أن تعريفه لا يلقي إجماعاً بين الباحثين إلا أنه اتفقوا على أنه شيء إيجابي وله أفكار اجتماعية واقتصادية. فريادة الأعمال ظاهرة مرتبطة أساساً بإنشاء المؤسسات، إما من خلال الحاجة إلى البقاء والاستمرار أو الاستفادة من الفرص. (Rosario, C., Costa, A. A., & da Silva, A. L. 2019)، في هذا المعنى نجد أن هناك توافقاً

حول معنى ريادة الأعمال - توليد نتيجة (على سبيل المثال، إنشاء منظمة جديدة) ، واكتشاف الفرص واستغلالها. (Lopes, R. M. A., & Lima, E. 2019)

لقد استخدم مصطلح الريادة (Entrepreneurship) قبل أكثر من مائتي عام، إلا أنه لا يزال يكتنفه الغموض بعض الشيء، إذ تعد الأعمال الصغيرة في عالم الأعمال اليوم المحرك الرئيس والمصدر الأساس لغرض العمل والإنتاج فهذه الأعمال تحتاج إلى نمط خاص من المؤسسين والمدراء أو المالكين يسمون بالرواد، وأن الرائد يتمتع بمواصفات مختلفة عن بقية المدراء أو العاملين، إذ يعرف الريادي بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة أو القدرة لتحويل خيرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح. (العبيدي، رأفت عاصي، والجراح، أضواء كمال. 2014، ص165)

نشأت شعبية ريادة الأعمال مؤخرًا كما لو كانت اكتشافًا مفاجئًا، أي أنه تم العثور على المفتاح لفتح الباب الذي يسمح بتغيير مسار الاقتصاد بشكل قاطع. هناك العديد من محاولات التعريف ، ولا يمكننا معالجة هذا المفهوم دون ذكر الاقتصادي النمساوي جوزيف شومبيتر (Joseph Schumpeter) ، الذي يشير إلى أن رجل الأعمال هو الذي يطبق ابتكارًا في سياق الأعمال. (Rosario, C., Costa, A. A., & da Silva, A. L. 2019)

يتمتع مفهوم الريادة بشكل عام في الوقت الراهن بشعبية وقبول كبير في العديد من دول العالم. على الرغم من أنها ليست ظاهرة جديدة. وعلى الرغم من أن الريادة اشتهرت في الأدبيات الفرنسية من قبل بعض الاقتصاديين في بداية القرن التاسع عشر، إلا أنها كممارسة فهي تعد أقدم من ذلك. فمثلاً التجار المسلمون وأصحاب المهن الحرة الذين خرجوا مع الفتوحات الإسلامية كانوا أصحاب مشاريع بمثابة رياديين إسلاميين في ذلك الوقت. (لاغا، حديجة عبدالله عبدالسلام. 2018، ص17)

اشتقت كلمة الريادة (المقاولاتية) باللغة الإنجليزية (Entrepreneurship) من الكلمة باللغة الفرنسية (Entreprendre) وهي تعني المتعهد أو من يأخذ الشيء على عاتقه ويتولى إنفاذه ويتحمل الربح والخسارة. ويرى بعض الأكاديميين أن دراسة موضوع الريادة بدأت مع الاقتصادي (Joseph Schumpeter) والذي شدد في أعماله على أن تحقيق الثروة يتطلب إحداث التغيير والتجديد سواء بإدخال منتج/خدمة جديدة إلى السوق، أو طريقة جديدة في الإنتاج، أو دخول سوق جديد، أو إقامة منظمة أعمال جديدة. (السعدي، أمين خليل أمين، ص28)

تعرف ريادة الأعمال (Business Entrepreneurship) بأنها عملية إنشاء فرصة أو اغتنامها، والسعي إليها بصرف النظر عن الموارد الحالية المتوفرة لها. ويرى آخرون أنها هي ممارسة تأسيس منظمات جديدة أو إعادة تنشيط المنظمات القائمة، استجابة للفرص المتوفرة. فريادة الأعمال عملية ديناميكية لخلق الثروة حيث يتم إنشاء الثروة من قبل الأفراد الذين يتحملون المخاطر الرئيسية، من حيث عدالة الفرص والوقت و/أو الالتزام الوظيفي أو توفير قيمة لبعض المنتجات أو الخدمات، قد يكون أو لا يكون المنتج أو الخدمة جديدًا

فريدا، ولكن يجب أن يتم غرس القيمة بطريقة ما بواسطة صاحب المشروع من خلال تلقي وتحديد المهارات والموارد الضرورية. (الحجاجحة، محمود خليل راجي. 2019، ص17)

مصطلح الريادة يهتم بمفهوم الإبداع وإيجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقاً وتحسين منتجات موجودة، فالريادة هي عملية ديناميكية للتغيير والابتكار وتقتضي وجود طاقة وعاطفة نحو تنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة، وكذلك استغلال الموارد والفرص المتاحة وبناء خطة عمل واضحة واستحداث طرائق عمل جديدة تقود إلى بناء اقتصادي جديد. وتهتم ريادة الأعمال بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللآخرين من خلال مشروعات ريادية تتسم بالإبداع والابتكار وهي تهدف بناء المهارات اللازمة لإعداد خطط للمشروعات الريادية، وتغيير الاتجاهات نحو العمل والبناء، وكذلك غرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات وإثارة الدافعية نحو تنمية المواهب الريادية. كما أنها أساس لعلاج مشكلات البطالة وخلق فرص العمل، وهذه المشكلة التي تعاني منها كل المجتمعات الفقيرة والغنية على حد سواء، وبناء عليها يقاس الأداء، وفي ظروف التقدم التكنولوجي، ظهرت أهمية العمل عن بعد في تعزيز الأعمال وتوفير فرص العمل لمجالات خاصة من الأعمال وفي الظروف الخاصة لبعض الدول. (أبو العلا، هالة سعيد عبدالعاطي. 2019، ص106)

تشير الدراسات إلى أن أصل الكلمة فرنسي ويرجع إلى العالم الاقتصادي الشهير جين ساي، الذي استخدم المصطلح في العام 1800. بمعنى الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجاري لكن مفهوم المقاولاتية وصل إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كانتيلون (1734 - 1680) الذي عرف الريادة ببساطة بأنها عمل يتضمن تشغيلاً ذاتياً (Self-Employment) بغض النظر عن طبيعة العمل ونتائجه". (أبو مدلل، سمير، والعجلة، مازن. 2012، ص3)

أما الفهم الحديث للمقاولاتية فيرجع إلى المفكر الاقتصادي المعروف وزيف شومبيتر (1883 - 1950) عام 1934، الذي عرف الريادي بأنه "المدمر الخلاق" (Creative Destruction) الذي يحطم الممارسات والصور التقليدية في جميع عمليات الإنتاج والتسويق وغيرها من العمليات المرتبطة بالأعمال، (Al-Btoush, Jomanah Mohammad. 2015, P26). وبالنسبة لشومبيتر، فإن الريادة تتضمن خلقاً وابتكاراً في التنظيم والمعالجة وصولاً إلى تحقيق منتج إضافي، ويركز شومبيتر كما هو واضح على مفهوم الابتكار، الذي يعني به الآتي: (منتجات جديدة، أساليب إنتاج مبتكرة، نظم إدارية مستحدثة). (خميس، أحمد سعد محمد، والزعراير، عبد الباقي عبد الله. 2017، ص135)

تعرف بأنها إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة، وتسعى ريادة الأعمال لتحقيق عدة أهداف منها (تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى التنظيم المؤسسي، وإقامة مشروعات جديدة مستقبلية أو استقلال المشروعات الجديدة، وتشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم، وإعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها أو التجديد الاستراتيجي"، الريادة تتكون من ثلاثة مفاهيم فرعية مثل الابتكارية (Innovativeness) في الوصول إلى الحل الابداعي غير المألوف للمشكلات،

والمخاطرة (Risk) وهي تمثل الرغبة في استثمار الفرص مع تحمل المسؤولية عند الاخفاق، والاستباقية (Proactiveness) وهي تتعلق بالمبادرة وقت التنفيذ. (أبو العلا، هالة سعيد عبدالعاطي، ص107) المقصود بالريادة إنشاء عمل يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة، والمقصود بريادة الأعمال هو إنشاء مشروع جديد يتسم بالابداع ويتصف بالمخاطرة، أو هو عملية تحويل الفكرة الإبداعية إلى مشروع ناجح، بمعنى آخر القدرة على المبادرة في إنشاء مشاريع خاصة جديدة ذات أفكار مختلفة والرقمي بما نحو القمة. (نافع، سعيد عبده. 2018، ص15)

تعكس الريادية أن يوظف الإنسان نفسه بنفسه بإنشاء منظمة جديدة يبدأ فيها عمله الخاص منفردا أو مع فريق عمل خاص به، وتعتمد المقاولاتية على الحرية في التفكير والقدرة على الإبداع والتميز، فالريادة (والريادية) عامة، وفي مجال الأعمال على وجه الخصوص تعني: بالنسبة للمشاريع الجديدة الابتكار والإتيان بما هو جديد. (صالح، هدى دياب أحمد. 2015، ص325)

الفرع الثاني: أبعاد ريادة الأعمال

في الأدبيات الخاصة بريادة الأعمال لوحظ عدم وجود اتفاق شامل بين الباحثين حول أبعاد ريادة الأعمال، لقد كان (Mintzberg (1973، أول من حدد ثلاثة أبعاد لريادة الأعمال الإبداعية، والإجراءات الاستباقية، والمخاطرة)، إلى حين جاء Dess et (2007).al فأضاف بعدين آخرين وهما (الاستقلالية والمنافسة الهجومية) إلا أن العديد من الباحثين والعلماء (Jones and Rowley، 2010، 2009، Kilenthong , Hills , Hultman and Sclove) أجمعوا على أن هناك أربعة أبعاد رئيسية لريادة الأعمال وهي: (الدليمي، باسم طارق فنوص. 2019، ص19-21) أولا - الإجراءات الاستباقية:

هي اتخاذ الإجراءات والمبادرة من خلال اكتشاف الفرص المتاحة، والبحث عن الأسواق التي تدعم من المركز التنافسي للمؤسسة، وقدرتها وجاهزيتها على تقديم المنتجات الجديدة التي تتميز بها عن المؤسسات الأخرى في ذات الصناعة، فالإجراءات الاستباقية تشير قدرة المؤسسة على مواجهة الظروف المحتملة، والتفوق على المنافسين من خلال هئية العاملون فيها، واستخدام الموارد بطريقة كفوة، ودراسة السوق وعوامله، مما يتيح لها القدرة على التنبؤ بتحركات المنافسين، والتحرك على أساسها، وهذا يتطلب منها أن تعتمد إلى التخطيط الاستراتيجي، لمعرفة الأداء التشغيلي والأداء التنافسي والأداء المالي لها

ثانيا: تحمل المخاطر

تعرف المخاطرة بأنها عملية اتخاذ قرارات جريئة لغرض اغتنام فرص معينة لغرض الوصول النتيجة إيجابية، حيث تمثل المخاطرة إطار للوصول إلى الريادة الذي يشير للرغبة في المغامرة، وتمثل بقدرة المؤسسة على تحمل المخاطر التي تواجهها، والسرعة في عملية اتخاذ القرار السليم لذلك، وتمثل قدرة المؤسسة في تحمل المخاطر بإقدامها على المخاطرة وتحمل نتائج ذلك من خلال إطار عمل منظم هدفه التوجه إلى ريادة الأعمال، وتحقيق أرباح في حال نجاح الإطار المخطط له، فالمؤسسة في الغالب تواجهها ثلاثة أنواع للمخاطر وهي:

1. مخاطر العمل الناتجة عن المجازفة دون معرفة احتمالية النجاح.
2. المخاطرة المالية الناتجة على استخدام كم كبير من الموارد التي تمتلكها المؤسسة دون إيجاد احتياطات لذلك.
3. المخاطر الشخصية الناتجة عن موقف المدير تجاه شيء ما أو إتباعه لطريقة ما دون النظر للاحتتمالات.

ثالثاً- الابتكار والإبداع

إن تبني المؤسسات للأنشطة الإبداعية يؤدي إلى خلق قيمة لها، ويساعدها في السعي لإيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات، والإبداع هو قدرة المؤسسة على إيجاد أفكار خلاقة أو قدرتها للحصول على المعلومات وإتاحتها لدى العاملين لمساعدتهم في إنجاز الأعمال بطرق إبداعية، ويعد عامل الإبداع عنصراً مهماً للارتقاء بمستوى المؤسسة وعمالها ودفعها نحو التوسع الخارجي. وينص الإبداع على أنه إنجاز الأعمال بالطرق الإبداعية والمختلفة للتفوق بأدائها عن المؤسسات الأخرى.

رابعاً- انتهاز الفرص:

يعد أمر انتهاز الفرص أو استغلالها أمراً في بالغ الأهمية، وهي قدرة المؤسسة على استغلال الظروف التي تواجهها في خلق منتجات أو خدمات توافي ذلك، فعملية الريادة تتمثل في قدرة المؤسسة على إشباع الحاجات غير المشبعة للفرد ولل سوق، والاستحواذ على الفرص قبل المنافسين). أن الفرص تأتي لعدة أسباب منها عدم تماثل المنافسة في الأسواق، وكذلك عدم تماثل عوامل إنتاج السلع والخدمات، إضافة إلى عدم تماثل توزيع المعلومات المتعلقة بالمنافسة بين الأفراد والمنظمات، ومن سمات وخصائص الفرص المرجحة والمهمة أن تكون جذابة وقابلة للتحقيق وبفترة زمنية كافية للانتشار، وان تكون ذات قيمة ومرجحة وتحقق منافع

الفرع الثالث: مداخل دراسة ريادة الأعمال

تعد ريادة الأعمال مصدراً من مصادر الميزة التنافسية التي تمكن المنظمات من التميز في أدائها، إذ إن إدراك المهارات الجديدة والمعرفة اللازمة لقيادة العمل المنظمي نحو التجدد والتطور يتطلب مداخل لدراسة المقاولاتية وهذه المداخل، تشمل: (ميسون، علي حسين. 2013، ص396-398)

أولاً - المدخل الاقتصادي: ظهر الاهتمام بالمقاولاتية في الاقتصاد الحديث في نظرية التنمية الاقتصادية التي طرحت سنة (1911) التي أكدت على ان رواد الأعمال هم جوهر التنمية الاقتصادية، فهم الذين يخلقون التغييرات ضمن الاقتصاد من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة، وطاقق الإنتاج الجديدة، والأشكال التنظيمية الجديدة، وفتح الأسواق الجديدة، واستعمال مصادر تجهيز جديدة؛

ثانياً- المدخل (النفسي-الاجتماعي): ترجع جذور ظهور هذا المدخل عندما ناقش (McClelland و Collins) أهمية العوامل (النفسية-الاجتماعية) للأفراد كمسببات للأعمال الريادية وهناك عوامل اجتماعية وخصائص يتأثر بها المحيط الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والقيم والثقافة التي تدعم أو تعيق الأعمال الريادية أو السلوك المقاولاتي؛

ثالثاً- مدخل السلوك الريادي: تقوم المنظمات على وفق هذا المدخل بتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات والمستجدات البيئية والتنافسية؛

رابعاً- مدخل المنظمة المتعلمة: ويمكن أن يسمى بمدخل التوجه نحو التغيير، اذ يتطلب (الرؤيا الريادية) في سعي المنظمة لتحقيق الأداء المتوقع ومساعدة العاملين على المشاركة في كيفية وضع الطرائق الملائمة للمنافسة؛

خامساً- مدخل القيادة الإستراتيجية: يؤدي القادة على وفق هذا المدخل ادواراً فاعلة ومؤثرة لضمان امتلاك المنظمة رؤيا واضحة ومفهومة وموجهة ومدعومة بهيكل تنظيمي ملائم وثقافة إدارية ونظام مكافآت لضمان تحفيز المستخدمين والتزامهم؛

سادساً- مدخل التوجه الريادي بالاستفادة من القدرات والموارد: على وفق هذا النموذج تحدد المنظمة أولاً أين تريد أن يكون مستواها من الكثافة الريادية، وتحدد هل أن الجهود الريادية للمنظمة ستكون موجهة نحو خدمات جديدة أو نحو أسواق جديدة، ومن ثم تحدد الموقع الذي تريد أن تكون فيه القائدة للإبداع مقابل التابعة للإبداع..

المحور الثاني: رواد الأعمال: تعريفهم، خصائصهم وادوارهم

الفرع الأول: تعريف رائد الأعمال أو الريادي في مجال الأعمال

إن رائد الأعمال هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة و الإرادة على تحويل الأفكار الجديدة أو الاختراعات إلى ابتكارات مطبقة عملياً و ناجحة و مستدامة، وعلى ذلك فإنه من الممكن تعريف ريادة الأعمال على أنها عملية تحديد مشروع تجارى معين ثم التركيز عليه ليطم البدء فيه و توفير الموارد اللازمة له سواء كانت (مالية أو بشرية)... الخ، ثم تتم عملية تنظيم كل ذلك في سبيل تحقيق ربح مادي أو مالي مع الأخذ في الاعتبار وجود مخاطر و تحمل تلك المخاطر من اجل استمرارية تلك المشروع. (الصايغ، هبه محمد عكاشة أبو الكمال محمد، 2019، ص626)

في قاموس (Merriam Webster, 1998) عرف الريادي على أنه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة المخاطر في الأعمال. وقد أشار (Peggy, 2000) إلى أن الريادي في اللغة الفرنسية هو الذي يأخذ او يتوسط ما بين شيئين ولديه القدرة على أخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على أخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى ادني إلى مستوى اعلي من الإنتاجية (سكارنة، بلال خلف، 2005، ص29).

الريادي يأخذ مكانا بين المورد او المنتج والعميل، فهو المبادر الذي يقود كل المبادلات في السوق مشتريا من المنتجين، وبائعا للمستهلكين، فهو يشتري بسعر محدد، ويبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل، وهذا ما يعكس روح المغامرة لدى الريادي، حيث يتميز الريادي عن غيره بقدرته على تحمل الخسائر المستقبلية، والأخذ بالمخاطر، والتعامل مع الظروف. ويرى دركر أن "الريادي هو الشخص الذي يبحث دائما عن التغيير، ويستجيب له ويستغله كفرصة"، والابتكار (Innovation) هي الأداة المحددة لرواد الأعمال، وهي الوسيلة

التي يستغلون بها التغييرات كفرصة لنشاط تجاري مختلف أو خدمة مختلفة. وهذا الابتكار أو روح المبادرة حددها شومبيتر كوظيفة منفصلة ومميزة ومثلها بخمسة طرق:

- ✓ تطوير منتج جديد، أي منتج لم يتم تقديمه من قبل، أو التحسن الكبير في جودة المنتج الحالي.
- ✓ اكتشاف طريقة إنتاج جديدة. مصطلح اكتشاف لا يعني بالضرورة الاكتشاف العلمي ولكن التطبيق الصحيح لطريقة موجودة مسبقاً.
- ✓ اكتشاف واستغلال سوق جديد. مصطلح اكتشاف لا تنطبق بالضرورة على سوق جغرافية جديدة أو سوق غير معروفة، ولكن بدلا من سوق لم تستكشفه صناعة من قبل
- ✓ كسوق عالمي أمكن التوصل إليه باستخدام شبكة الويب.
- ✓ اكتشاف واستغلال مصدر جديد لتوريد المواد الخام، لا ينطبق مصطلح "اكتشاف" بالضرورة على مصدر جغرافي جديد لسوق الموارد أو مورد غير معروف، ولكن الموارد التي لم تستخدم قط في صناعة معينة.
- ✓ اكتشاف أو تطوير وتنفيذ طريقة جديدة للإنتاج. (الحجاججة، محمود خليل راجي. 2019، ص18-19)

يمكن تحديد الرياديين بوصفهم أولئك الذين يحددون الفرص لخلق القيمة، ولتحسين الكفاءة الاقتصادية والتي ينجم عنها وعلى نحو حتمي تغيير اقتصادي واجتماعي، ذلك التغيير الذي يتضمن وبشكل جوهري علاقة تأثير متبادلة بين الرياديين والمجتمع، حيث بالإمكان إدراك تلك القيمة بأشكال مختلفة مثل: الرضا الداخلي والمالي والاستقلال ونمو الأعمال. (محمد، سعيد عبد الله. 2013، ص270)

الفرع الثاني: خصائص رائد الأعمال

هناك مجموعة من المهارات الواجب توافرها في رائد الأعمال يمكن تصنيفها في ثلاثة مهارات في

التالي: (الكتري، صابر تاج السر محمد عبدالرحمن، وطه، محمد المهدي مصطفى. 2018، ص51)

✓ مهارات تقنية: الكتابة والقدرة على الاتصال، مراقبة البيئة، إدارة الأعمال التكنولوجية، الشخصية، الإصغاء، القدرة على التنظيم، بناء العلاقات والشبكات والعمل ضمن فريق مدرب.

✓ مهارات إدارة الأعمال: وضع الأهداف والخطط وصنع القرار، العلاقات الإنسانية، التسويق، المالية والمحاسبة، الإدارة والرقابة والتفاوض، طرح المنتج وتنظيم النمو.

✓ مهارات الريادة الشخصية: الرقابة والالتزام، اخذ المخاطرة، الإبداع والقدرة على التنفيذ، المثابرة، رؤية قيادية

ليس هناك من تحديد ثابت لخصائص ريادة الأعمال كما هو الحال مع تعريف الريادة، لتعدد مجالات

المعرفة المرتبطة بها، يمكن ذكر عدة خصائص لريادة الأعمال تمثل في حقيقة الأمر سمات وخصائص الريادي:

(الحجاججة، محمود خليل راجي. 2019، ص22)

- ✓ قدرتهم على تحديد الفرص المناسبة أكثر من غيرهم حيث أنهم يركزون على الفرص لا على المشاكل التي قد ترافقها
- ✓ شعورهم الدائم بالرغبة بتحقيق الإنجاز والذي يقودهم لتنفيذ أفكارهم بالرغم من المخاطر.
- ✓ معرفتهم المفصلة بمفاتيح نجاح المشروع.
- ✓ الحصول على مساعدة خارجية لتدعيم قدراتهم ومعارفهم لضمان نجاح عملهم ومع مرور الوقت يتكون فريق ذو مهارات أساسية للنجاح.
- بعض الدراسات الموثقة للمقاولاتية وجدت بعض السمات التي تربط برواد الأعمال: (إدريس، عبد الجليل محمد حسن. 2015، ص678)
- ✓ David McClelland (1961) وصف رائد الأعمال بأنه شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء ورغبة شديدة في إضافة شيء للحياة؛
- ✓ أما Collins و Moore (1970) فقد درسا حوالي 150 رائد أعمال وخلصا إلى النتيجة الآتية أهم صفاتهم الشدة والصلابة، مراعاة مصالحهم (برجماتييين) يدفعهم احتياجهم إلى الاستقلالية والإنجاز. وهم نادراً ما يسعون للحصول على السلطة؛
- ✓ بينما يرى Bird (1992) يرى رائدي الأعمال كالزئبق، محبين للأفكار الجديدة، مفكرون، مخططون، يحسنون التصرف. أنهم يقتنصون الفرص، مبدعون، غير عاطفيون؛
- ✓ بينما يرى Cooper و Woo و Dunkelberg (1988) أن رائدي الأعمال يتفاءلون جداً في عملية اتخاذ القرار. ففي دراسة أجريت على 2994 رائد أعمال تبين أن 81% يعتبرون نسب نجاحهم الشخصية أكبر من 70% ومن الملحوظ أن 33% يرون أن احتمالات نجاحهم هي 10 من 10؛
- ✓ Busenitz و Barney (1997) أوضحوا أن رائدي الأعمال يتميزون بالثقة الشديدة في النفس؛
- ✓ بينما وجد Cole (1959) أنه يوجد أربع أنواع من رائدي الأعمال وهم: المبتكر، المبتكر المجمع، المروج شديد التفاؤل، مؤسسي المؤسسات. هذه الأنواع لا علاقة لها بالشخصية ولكن لها علاقة بنوع الفرصة.

الفرع الثالث: أدوار رواد الأعمال

- إن لرواد الأعمال الكثير من الأدوار التي ينبغي أن يضطلعوا بها، نذكر منها ما يلي:
- أولاً - إنشاء أسواق جديدة، رواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص فهم يخلقون عملاء وبائعين وهذا ما يجعلهم مختلفي عن رجال الأعمال التقليديين الذين (أي رجال الأعمال) يؤديون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام؛

ثانياً - اكتشاف مصادر جديدة للموارد: رواد الأعمال لا يرضون أبداً بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد. لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فأهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا شركاتهم. في مجال الأعمال، فهم يستطيعون تطوير مصادر جديدة للمواد تمت بميزة تناقصية من حيث النقل والتكلفة والجودة.

ثالثاً- يجركون الموارد الرأس مالية: فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والعمال ورأس المال. فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة. الموارد الرأسمالية، فرواد الأعمال لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة. (نوفل، صبري. 2015، ص9-10)

رابعاً- تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة ومنتجات جديدة. يقدم رواد الأعمال أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء، مثل هذه الروح المادية تساهم بقوة في تحديث اقتصادنا. وفي كل عام نرى منتجات وتكنولوجيا جديدة. كل هذه المنتجات والتكنولوجيا تهدف لإشباع الاحتياجات البشرية بطريقة مناسبة وجميلة؛

خامساً- خلق فرص عمل جديدة: حيث أن أكبر موفر لفرص العمل هو القطاع الخاص فإن ملايين فرص العمل تقدمها المصانع وصناعة الخدمات والشركات الزراعية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة. فعلى سبيل المثال فإن المتاجر الكبرى مثل SM و Uniwide و Robinson وآخرون يوظفون آلاف العاملين. وبالمثل فإن شركات كبرى مثل SMC و Ayala ومجموعة شركات Soriano يخلقون فرص عمل كثيرة، مثل هذه لها مضاعفات وتأثيرات تسرع من نمو الاقتصاد ككل. فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يزيد الطلب على البضائع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج. وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى. (إدريس، عبد الجليل محمد حسن. 2015، ص680-681).

المحور الثالث: مفهوم المنظمة الريادية في مجال الأعمال

الفرع الأول: تعريف المنظمة الريادية

إذا كان الريادي هو الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة والميل للمخاطرة، الثقة الكاملة بالنفس، الإصرار على النجاح من خلال مهارته في إدارة المخاطر، رؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها وقدرته على التنظيم، فإن المنظمة الريادية لا بد أن يتوافر فيها ثلاثة عناصر أساسية وهي: الأفراد الرياديين المنتجين للإبداع. البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية. البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق. (الكترى، صابر تاج السر محمد عبدالرحمن، وطه، محمد المهدي مصطفى. 2018، ص51).

إن المنظمة الريادية هي التي تقوم بعملية التجديد التنظيمي والتي لها بعدان متميزان هما (الإبداع، والتجديد الاستراتيجي)، وتوصف المنظمة الريادية: بأنها تلك المنظمة التي تمتلك القدرة على الاكتشاف والاستغلال المتواصل للفرص، وبالتالي نقل المنظمة كلياً أو جزئياً إلى حالة كينونة جديدة. ويقترح (Wolcott and Lippitz, 2007) أربعة نماذج للمنظمة الريادية:

- ✓ نموذج مستغل الفرص (Opportunist Model)؛
- ✓ نموذج الممكن. (Enabler Model)؛
- ✓ نموذج المدافع. (Advocate Model)؛
- ✓ نموذج المنتج. (Producer Model). (محمد، سعيد عبد الله. 2013، ص270-271)

الفرع الثاني: خصائص المنظمة الريادية

تمتاز المنظمات الريادية بمجموعة من الخصائص والسمات يمكن توضيحها كما يلي: (باسردة، توفيق سريع علي. 2009، ص78)

- أولاً- تحديد الفرص وتقييمها: يعد تحديد الفرص واغتنامها من أبرز سمات المنظمات الريادي ؛
- ثانياً- تطوير خطة الأعمال: تجري المنظمات الريادية تطويراً لخطة الأعمال بناءً على التوسع في تحديد الفرص التي تعد من أصعب المراحل في تطوير الأعمال الريادية وتنفيذها؛
- ثالثاً- تحديد الموارد اللازمة: تمتلك المنظمات الريادية رؤية واضحة عن قدراتها ومواردها المتاحة، ومعرفة دقيقة بمقدار الفجوة بين ما لديها من موارد وإمكانيات وما تحتاج إليه لاغتنام الفرص المتاحة؛
- رابعاً- إدارة المشروع: تنتهج المنظمات الريادية نموذجاً مناسباً لإدارة أعمالها بما يحقق أهدافها بنجاح، من خلال إبراز العناصر المؤدية إلى ذلك النجاح ومعرفة المشكلات التي.

المحور الرابع: تشخيص جانب من العلاقة التبادلية بين ريادة الأعمال والبيئة المحيطة بها

الفرع الأول: مجالات ريادة الأعمال وأهميتها

تضم مجالات ريادة الأعمال مختلف المشروعات الصغيرة والمتوسطة ويمكن شرح هذه المجالات كما يلي: (لاغا، خديجة عبدالله عبدالسلام. 2018، ص19-20)

- ✓ **المشروعات الصناعية:** هناك الكثير من الأنشطة الصناعية التي يمكن للفرد المبتدئ الذي يرغب في انشاء مشروع صغير ان يبدأ بها، ومنها: صناعة الطباعة مصنع الآيس كريم، مصنع للمخبوزات والعجائن، مصنع لإنتاج لعب الأطفال، إنتاج المخللات والمربيات، مصنع للأثاث، مصنع للملابس بكافة أنواعها (رجال-نساء-اطفال)، مصنع لإنتاج الزبادي مصنع إنتاج مواد النظافة، مصنع إنتاج الأواني الزجاجية، وهناك أمثلة أخرى كثيرة في هذا المجال.
- ✓ **المشروعات التجارية:** وتتمثل المشروعات الصغيرة في هذا النوع في مشروعات التجارة والوساطة سواء تجارة الجملة أو تجارة التجزئة أو الاستيراد والتصدير، وتاجر الجملة هو الذي يشتري البضاعة من القطاع الصناعي (السابق الإشارة اليه) ثم يبيعها إلى تاجر التجزئة، أما تاجر التجزئة هو الذي نشترى نحن منه كمستهلكين احتياجاتنا مباشرة، المثال على ذلك السوبر ماركت، موزعو السيارات، الصيدليات، محلات الأثاث.. الخ فهي تقوم بالشراء من تاجر الجملة ثم تبيع لنا هذه المنتجات.
- ✓ **المشروعات الخدمية:** وهذا النوع من المشروعات لا يتطلب استثمارات في المخزون السلعي أو في المعدات كما هو الحال في المشروعات الصناعية والتجارية، ولذلك تجد أن القطاع الخدمي جذاب

لأصحاب المشروعات الصغيرة في المستقبل، تزيد فيه فرص إنشاء المشروعات الصغيرة بسرعة مذهلة، ومن أمثلة المشروعات الصغيرة في هذا المجال (الفنادق، محلات التنظيف الجاف، محلات إصلاح الأحذية، صالونات التجميل، المطاعم، المشروعات السياحية، مراكز إصلاح الأجهزة الكهربائية والالكترونية) وهذه المشروعات لا تحتاج إلى استثمارات ضخمة إذا ما قورنت مثلاً بمشروعات القطاع الصناعي.

وقبل الشروع في إنشاء أي استثمار من المهم للمالك رائد الأعمال أن يدرك فوائد ملكية المشروع الصغير وهي: (لاغا، حديجة عبدالله عبدالسلام. 2018، ص18-19)

✓ **الاستقلالية:** إن ملكية المشروع تتيح لرائد الأعمال الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبو إليه. إذ لا شك أن أصحاب المشاريع يطمحون إلى تحقيق ما يطمحون به في هذه الحياة.

✓ **فرصة للتمييز:** يمكن من خلال الريادة تحقيق أهداف متميزة مختلفة عن الآخرين، ومن أمثلة ذلك إنشاء مشروع إعادة تدوير النفايات لحماية الكرة الأرضية، أو إنشاء مشروع تحقيق داخل مضمون لأسرة محتاجة، وهذه الأمثلة تعكس مهارة رائد الأعمال في الجمع بين الأهداف الاجتماعية والرغبة في حياة كريمة بمستوي اقتصادي لائق.

✓ **تحقيق الطموحات:** كثير من الناس يجد أن عملية لا يحمل أي تحد وغير ممتع ولكن رواد الأعمال لا يجدون ذلك. فبالنسبة لهم فإن هناك فروقاً بسيطة بين العمل والمتعة إذ يجد رواد الأعمال في استثماراتهم فرصة للتعبير عن مكنوناتهم وتحقيق الذات وهم يعلمون أن تحقيق نجاحهم هو إبداعهم وحماسهم ورؤيتهم. وأن امتلاك لمشروع استثماري يمنحهم الشعور بالقوة والتمكن.

✓ **فرصة تحقيق أرباح:** بالرغم من أن الحصول على أعمال ليس هو الدافع الوحيد لعظم رواد الأعمال، فإن الأرباح التي تمنحها مشاريعهم من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشاريع. فمعظم رواد الأعمال لا يأملون الانضمام لمجتمع الثراء بقدر ما يطمحون بتحقيق ثروات جيدة.

✓ **فرصة للمساهمة في المجتمع:** في الغالب يتمتع ملاك المشروعات الصغرى بالاحترام والثقة في مجتمعاتهم وإحيائهم، حيث أن أهم مقومات الرواد الثقة والاحترام المتبادل، هؤلاء الملاك يتمتعون بالثقة والشهرة بين العملاء الذين قاموا بخدمتهم بإخلاص وأمانة، وعلي مر الأيام يدرك المشروعات الصغيرة ما لمشاريعهم من أهمية في الاستثمار المحلي وما لعملهم من أثر هام في الاقتصاد الوطني.

الفرع الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتوسع في ريادة الأعمال

ينتج عن التوسع في إقامة الأعمال الريادية وهيئة المناخ الملائم لتنميتها وتطويرها، آثار اقتصادية واجتماعية. فكلما كان التوجه إلى هذا النمط مدروسا كلما تضاءلت سلبياته واكتسبت آثاره الإيجابية مساحات أوسع على الاقتصاد الوطني والمجتمع ككل، يمكن ذكر أهم الآثار في ما يلي: (عثمان، عبير كمال محمد. 2018، ص374)

- ✓ استقطاب الشباب للعمل الحر والمبادرات الفردية والأعمال الريادية واستثمار أموالهم وطاقتهم في مشروعات صغيرة.
- ✓ تحمل أعباء المشروع على جميع الأصعدة، التخطيط، التمويل الإدارة.
- ✓ يعد الاتجاه إلى الاستثمار في المشروعات الريادية عامة من عوامل الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وخاصة أثناء الأزمات.
- ✓ إن تعدد الأعمال الريادية والمبادرات الفردية يمنع تعرض المستثمرين والمبادرين للأزمات الحادة.
- ✓ تعد الأعمال الريادية بمثابة مرحلة تدريبية وطور تعليمي لصقل وإعداد رجال الأعمال باكتسابهم لمختلف المهارات والتمرس على التعامل مع مختلف أطراف العمليات الإنتاجية والتسويقية وما شابهها.
- ✓ تدعيم الأعمال الإبداعية وتوفير الدعم المالي والقانوني للمستثمرين بهدف تدفق الأفكار الإبداعية، وتكوين مخزون بشري من رجال الأعمال مما يسهل نقل مخرجات البحث والتطوير من المختبرات إلى الأسواق.
- ✓ تخفيض الإجراءات الحكومية التي تعيق إقامة المشروعات الإبداعية.
- ✓ توفير فرص عمل جديدة للشباب، وبالتالي فإنه يساعد على الحد من البطالة.
- ✓ فتح أسواق جديدة من خلال التنويع الإنتاجي.
- ✓ تحسين مستوى الإنتاجية. ال. تشجيع تجارة التصدير بالبلاد والذي يعد عنصرا هاما للتنمية الاقتصادية.
- ✓ تقديم المزيد من المنتجات والخدمات المتميزة والمبتكرة.
- ✓ المساهمة في فتح أسواق جديدة أو تأسيس منظمة جديدة.
- ✓ اكتشاف واستخدام مواد جديدة تتسم بميزة تنافسية من حيث التكلفة والجودة
- ✓ تشجيع الاستثمار المحلي وجذب رؤوس الأموال.
- ✓ إن دخول منافسين جدد يحفز المنتجين الآخرين على التنافس وزيادة كفاءة منتجهم للاستمرار في السوق.
- ✓ الحد من ظاهرة استقطاب وهجرة العقول المبدعة وذلك بتوفير مناخ محلي جديد يساعدهم ويدعمهم على تنفيذ أفكارهم الجديدة وتسويقها.

الفرع الثالث: دور رواد الأعمال في دعم التنمية بالمجتمع

- يتمثل دور رواد الأعمال في دعم التنمية بالمجتمع فيما يلي: (نافع، سعيد عبده. 2018، ص16)
- ✓ إنشاء أسواق جديدة، وفقا للمفهوم الحديث للتسويق، وهذا ما يسمى اقتصاديا بالطلب الفعال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص.

- ✓ اكتشاف مصادر جديدة للمواد، فرواد الأعمال لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد. لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فإنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا من إنتاج شركاتهم في مجال الأعمال.
- ✓ يحركون الموارد الرأسمالية. فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج.
- ✓ تقدم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة ومنتجات جديدة بعيدة عن كونهم مبتكرين وأخذهم للمخاطرة بمسئولية، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب.
- ✓ خلق فرص عمل جديدة، حيث أن أكبر مصدر لفرص العمل هو القطاع الخاص.

الفرع الرابع: دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب

تتمثل ارتكزات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب فيما يلي: (الريميدي، بسام سمير، 2018،

ص377-378)

- ✓ تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل على إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال التخريج طلاب قادرين على خلق فرص عمل.
- ✓ عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم
- ✓ التعاون مع الجامعات العالمية والتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- ✓ تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلا من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- ✓ توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديها الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال.

الفرع الخامس: الأهداف والمخرجات المتوقعة من تعليم ريادة الأعمال

تتعدد الأهداف والمخرجات التعليمية المستهدفة من تطبيق أي برنامج تعليمي، وتنحصر في تنمية معارف ومهارات الطلاب المختلفة، وتستهدف البرامج المختلفة لتعليم ريادة الأعمال مجموعة من الأهداف: (عثمان، عبير كمال محمد، 2018، ص370-371)

- ✓ خلق أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة وتدعم العلاقة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال.
- ✓ الحصول على المعارف المرتبطة بريادة الأعمال.
- ✓ تحديد وتحفيز مهارات ريادة الأعمال.

- ✓ ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات وإعداد خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم سواء بتأسيس شركات جديدة أو بتطوير شركات قائمة بالفعل.
- ✓ دعم الاتجاهات والمهارات الشخصية التي تشكل الأساس العقلي والسلوكي لريادة الأعمال.
- ✓ تحسين عقلية الشباب لتمكينهم أن تكون أكثر إبداعاً وثقة بالنفس في كل ما يقومون به، وتحسين جاذبيتهم لأصحاب العمل.
- ✓ تشجيع الشباب على البدء بالأعمال المبتكرة.
- ✓ استخدام الطرق القائمة على الممارسة؛ حيث يشارك الطلاب في عمل المشروع وفي الأنشطة خارج الصف.
- ✓ تزويد الطلاب بمهارات الأعمال الأساسية للعمل الحر أو الإدارة الذاتية، والمعارف التي تساعدهم في كيفية بدء وتطوير مشروع تجاري أو اجتماعي بنجاح.
- ✓ زيادة وعي الطلاب نحو العمل الحر وريادة الأعمال كاختيار وظيفي محتمل.
- ✓ تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال والعمل الحر.
- ✓ تحسين دور الشباب في المجتمع والاقتصاد.
- ✓ تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلبة إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد من خلال استخدام استراتيجيات التعليم والتدريس الإبداعي.
- ✓ مساعدة الطلبة على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- ✓ تطوير السمات والمهارات الشخصية لدى الطلبة.

خلاصة:

من خلال العرض السابق لمختلف الأطر المتعلقة بريادة الأعمال، تم التوصل إلى مجموعة نتائج يمكن ذكر أهمها في:

- ✓ ريادة الأعمال تنطوي على عملية إنشاء فرصة أو اغتنامها، والسعي إليها بصرف النظر عن الموارد الحالية المتوفرة لها. فهي ممارسة تأسيس منظمات جديدة أو إعادة تنشيط المنظمات القائمة، استجابة للفرص المتوفرة، ويمكن وصفها -تبعاً لذلك- بأنها عملية ديناميكية لخلق الثروة؛
- ✓ جوهر الشخص الريادي البحث دائماً عن التغيير، والاستجابة له واستغلاله كفرصة، لأجل ذلك يجب إن يكون هذا الريادي متحلياً بكتلة مهارات تقنية، مهارات في إدارة الأعمال، مهارات الريادة الشخصية، القدرة على تحديد الفرص المناسبة، الشعور الدائم بالرغبة في تحقيق الانجاز الإجراءات الاستباقية، تحمل المخاطر، الإبداع والابتكار، انتهاز أو اقتناص الفرص، الحصول على الدعم الخارجي لتدعيم قدراته ومداركه؛
- ✓ مجالات ريادة الأعمال تضم مختلف المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بما فيها من مشروعات صناعية، تجارية أو خدمية، وتتمثل أهمية ريادة الأعمال فيما تحققه من فوائد على المستوى

- الفردية والجماعية، على غرار الاستقلالية، فرصة التميز، تحقيق الطموحات، تحقيق الأرباح والمساهمة في تحقيق المنافع للمجتمع؛
- ✓ التوسع في إقامة الأعمال الريادية ينتج عنه، آثار اقتصادية تدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، فكلما كان التوجه إلى هذا النمط مدروسا كلما تضاعفت سلبياته واكتسبت آثاره الإيجابية مساحات أوسع على الاقتصاد الوطني والمجتمع ككل؛
- ✓ من الأهمية بمكان التركيز على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب من خلال تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، وكذا عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، إلى جانب التعاون مع الجامعات العالمية والتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.

المراجع:

1. أبو العلا، هالة سعيد عبدالعاطي. (2019). إستراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات ريادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المتولي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم النوعي. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج62.
2. أبو مدلل، سمير، والعجلة، مازن. (2012). ريادة الأعمال في فلسطين: الخصائص والتحديات. أعمال مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين.. مشكلات وحلول - كلية التجارة - الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين، فلسطين. غزة: الجامعة الإسلامية بغزة. كلية التجارة.
3. إدريس، عبد الحليم محمد حسن. (2015). ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية. مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي - مصر، مج19، ع55.
4. باسردة، توفيق سريع علي. (2009). العلاقة بين الإبداع والريادة في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية في عدد من شركات الصناعات الغذائية اليمنية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية - اليمن، ع4.
5. الحجاجحة، محمود خليل راجحي. (2019). دور الخدمات التي تقدمها مؤسسات الإقراض الصغير على أداء ريادة الأعمال في محافظة الزرقاء في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
6. حميس، أحمد سعد محمد، والزغارير، عبد الباقي عبد الله. (2017). محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة في عام 2014. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - فلسطين، مج3، ع3.
7. الدليمي، باسم طارق فنوص. (2019). أثر ممارسات القيادة التحولية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة ميدانية في الكليات الأهلية العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
8. الريمدي، بسام سمير. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتخمين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال: المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع6.
9. السعدي، أمين خليل أمين. (2011). أثر التوجه الريادي وتبني الأعمال الإلكترونية على أداء المصارف العاملة في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة - جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، ص28.
10. سكارنة، بلال خلف. (2005). استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات في الأردن 2004 - 2005. أطروحة دكتوراه غير منشورة - جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
11. صالح، هدى دياب أحمد. (2015). أساليب المحاسبة الإدارية ودورها في تحقيق الريادة في المؤسسات الفندقية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين، ع37.
12. الصايغ، هبه محمد عكاشة أبو الكمال محمد. (2019). دور طباعة المنسوجات في إستراتيجية الدولة لدعم ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية: الجمعية العربية للحضارة والفنون الإسلامية، ع13.
13. العبيدي، رأفت عاصي، والجراح، أضواء كمال. (2014). رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عيننة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوى. مجلة دراسات إدارية - العراق، مج6، ع12.
14. عثمان، عبير كمال محمد. (2018). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج51.
15. الكترى، صابر تاج السر محمد عبدالرحمن، و طه، محمد المهدي مصطفى. (2018). أثر حاضنات الأعمال في خفض التكلفة بدعم ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة: دراسة تطبيقية مقارنة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المركز القومي للبحوث غزة، مج2، ع2.
16. لاغا، حديجة عبدالله عبدالسلام. (2018). دور دافعية العمل والربح في ريادة الأعمال من منظور إسلامي. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع13، ج3.
17. محمد، سعيد عبد الله. (2013). إمكانية تعزيز استراتيجية الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى. تنمية الراقدين - العراق، مج35.

18. ميسون، علي حسين. (2013). ريادة الأعمال (Business Entrepreneurship) الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول: بحث نظري. مجلة جامعة بابل (العلوم الانسانية) - العراق، مج 21، ع2.
19. نافع، سعيد عبده. (2018). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية: جامعة الجمعة - معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، ع12.
20. نوفل، صبري. (2015). ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلى التنمية المستدامة. مجلة المال والتجارة - مصر، ع556.
21. Al-Btoush , Jomanah Mohammad. (2015). **The Relationship between Corporate Entrepreneurship and Sustainable Growth in Engineering Consultancy Companies**, Master thesis, Amman Arab University.
22. Kurniawan, M. E. H., Yudoko, G., Basri, M. H., & Umbara, A. N. (2019). **Do Entrepreneurship Students Have An Intention To Become An Entrepreneur?** Journal of Entrepreneurship Education, 22(2), 1-14.
23. Lopes, R. M. A., & Lima, E. (2019). Current Challenges And Promising Avenues For Entrepreneurship Research. Revista De Administração De Empresas, 59(4), 284-292.
24. Rosario, C., Costa, A. A., & da Silva, A. L. (2019). **Gender And Entrepreneurship: In Which Areas Of Higher Education Are Women And Men More Entrepreneurial?**. Varazdin: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA).

كتاب جماعي بعنوان: الإبداع ، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) امستدامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

دور الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بالمنظمات

د. كاكبي عبد الكريم	د. بن علي احسان	د. بجاوي عبد الحفيظ
أستاذ محاضر صنف أ	أستاذ محاضر صنف أ	أستاذ محاضر صنف أ
جامعة الجلفة	جامعة الجلفة	جامعة الجلفة
مخبر: MQEMADD	مخبر: MQEMADD	مخبر: MQEMADD
Email : doct1984@yahoo.fr	Email : ihcene154@hotmail.fr	Email : hafidhyahiaoui@yahoo.fr

الملخص:

يُحد أن الإبداع الإداري يعتبر منظومة متكاملة يشترك فيها أفراد التنظيم من مدراء و موظفين ، و كذلك بيئة المنظمة ، و تعتبر الإدارة بما فيها من موظفين العنصر الأساسي في العملية الإبداعية. ويعد موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة . ومع تسارع معدلات التغير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغير. وتعتبر ريادة الأعمال قوة محركة للنمو الاقتصادي في اقتصاد السوق الحر، وهي العامل الأهم في خلق فرص العمل وتشغيل الأيدي العاملة ، بالإضافة لدورها الحاسم في التجديد والتطوير والابتكار. وقد اكتسبت ريادة الأعمال أهمية بارزة في السنوات الأخيرة ، نظرا لدورها الحيوي في التنمية المستدامة . الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، ريادة الأعمال، المنظمات.

Abstract We find that administrative innovation is an integrated system involving members of the organization of managers and employees, as well as the environment of the organization, and management, including staff is the key element in the creative process. Entrepreneurship is an important topic. As the pace of change in the business environment accelerates and competition among organizations intensifies, this issue has become increasingly important as one of the options used by the organization to adapt to the requirements of competition and change.

Entrepreneurship is a driving force for economic growth in a free market economy, and is the most important factor in

Job creation and employment, in addition to its crucial role in innovation, development and innovation. Entrepreneurship has gained prominence in recent years due to its vital role in sustainable development.

Key words: administrative creativity, entrepreneurship, organizations.

الإبداع ، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) امستدامة.

I - تمهيد :

لقد تزايد الاهتمام بهذا الموضوع ، لما له من دور في نمو اقتصاد البلد على المستوى الكلي ونمو المنظمات وتوسعها وحصولها على موارد مالية ومادية ، ويعد موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير. كما يعد الإبداع الإداري أداة خاصة في أيدي المنظمات وتحديدًا المنظمات التي تسعى للريادة ، من خلال استغلالها التغييرات التي تعتبر فرصة للتحويل و الانتقال بالمنتج الحالي إلى منتج أكثر تلبية لمتطلبات العميل المتغيرة و المتزايدة باستمرار . و بغية معالجة هذا الموضوع يمكننا بلورة الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يستطيع الإبداع الإداري أن يحقق الريادة لمنظمات الأعمال؟ .

لتحليل هذه الإشكالية و دراستها بطريقة معمقة قمنا بمعالجة الموضوع من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: الأطار المفاهيمي للإبداع الإداري .

المحور الثاني: مفاهيم حول ريادة الأعمال .

المحور الثالث: العلاقة الموجودة بين الإبداع والريادة داخل المنظمات.

المحور الاول: الاطار المفاهيمي للإبداع الاداري

1- مفهومه:

يعرف الإبداع بأنه أفكار جديدة، ومفيدة، ومتصلة بحل مشكلات معينة، أو تجميع، وإعادة تركيب لأنماط المعرفة في أشكال فريدة. ولا يقتصر الإبداع على تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها فحسب، بل يتعدى ذلك ليشمل الآلات والمعدات، وطرائق التصنيع، والتحسينات في التنظيم، ونتائج التكوين لضمان ازدياد الإنتاجية. ويكون للبيئة دور فاعل في نمو الإبداع وتطوره (الصرن، 2001)

أما "العواد" فقد عرف الإبداع الإداري بأنه : " مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير" (محمد، 2005).

فالإبداع هو: العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتجيء استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة (christine, timothy, david, & anne, 2002).

2- مبادئ الإبداع الإداري:

قام Drucker (1985) بوضع مبادئ للإبداع التنظيمي وهي عبارة عن أعمال أو دراسات يجب على المنظمات التي تسعى إلى الإبداع للقيام بها، وأطلق على هذه المجموعة من الممارسات (The Do's)، كما حدد أيضاً مجموعة من الممارسات يجب على المنظمة تجنبها وأطلق عليها (The Don't's). والأشياء التي يجب على المنظمات القيام بها هي: (Drucker, 1985)

- إن الإبداع الهادف المنظم يبدأ بتحليل الفرص، فهو يبدأ بالتفكير بمصادر الفرص الإبداعية، وعلى الرغم من أهمية كل مصدر من هذه المصادر إلا أنها تختلف من مجال لآخر ومن وقت لآخر إلا أنه يجب دراسة وتحليل جميع هذه المصادر بشكل منظم.

- يجب عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكلة، وإنما أيضاً مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم. فلإبداع جانبان: جانب مفاهيمي وآخر إدراكي حسي. فالمبدعون يجدون طريقة تحليلية لما يجب أن يكون عليه الإبداع للاستفادة من الفرصة، ثم يقومون بمقابلة العملاء أو المستخدمين للتعرف على توقعاتهم والقيم والحاجات الموجودة لديهم.
- لكي يكون الإبداع فعالاً يجب أن يكون بسيطاً ومركزاً نحو حاجة محددة.
- الإبداع الفعال عادة يبدأ صغيراً بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر.

أما الأعمال التي يجب على المنظمات تجنبها فهي (Drucker, 1985:133-137):

- المغالاة في التفكير وإظهار الذكاء للوصول إلى الإبداع بطريقة يصعب على الأشخاص العاديين التعامل معه.
- التنويع ومحاولة عمل عدة أشياء في نفس الوقت.
- محاولة الإبداع للمستقبل البعيد وليس للحاضر.

3- حاجة المنظمات إلى الإبداع:

لقد أوجدت التغيرات في عناصر البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات الحاجة لدى تلك المنظمات إلى الإبداع ، فقامت بالاستجابة لهذه الحاجة بتبني سياسات للإبداع على مستوى المنظمة ، وإنشاء وحدات إدارية كدوائر البحث والتطوير ووحدات التطوير التنظيمي ، تستهدف رعاية الإبداع وتنميته في المنظمة وتوجيهه نحو تحقيق أهدافها، كما أن العديد من المنظمات عملت على تدريب العاملين فيها على السلوك الإبداعي أو دفع رسوم للمبدعين من خارج المنظمة أو المجتمع .

وتظهر أهمية الإبداع الإداري في أنه يساعد المنظمة في العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي، كما يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، والى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية ، ويساعدها على التكيف و التفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وإيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلقة ، الأمر الذي ينجم عنه بروز برامج

وخدمات خارج أنشطة المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مدخلاتها المالية. (حريم، 1997).

ومن هنا لا بد من تشجيع أصحاب التفكير المبدع وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة بفاعلية في وضع إجراءات العمل وأساليب تنفيذه ، للاستفادة من هذه الأفكار المتطورة في دفع العمل بأساليب أكثر فعالية وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.

ولقد ركزت المنظمات على الإبداع التقني أكثر من تركيزها على الإبداع الإداري، ونتج عن ذلك فجوة تنظيمية أثرت بصورة سلبية على أداء المنظمة، ووجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع الإداري والإبداع الفني كان مستوى أدائها أفضل ، كما كشفت الأبحاث أن الإبداع الإداري يميل إلى تشجيع إبداعات تقنية لاحقة أكثر من العكس (أي أن الإبداع التقني لا يميل إلى تشجيع إبداعات إدارية لاحقا). (حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، 2004)

4- مستويات الإبداع الإداري:

للإبداع الإداري خمس مستويات تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليتته وقدرته على الاستنباط والاستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات، فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع ومدى نضج تفكيره الإبداعي وكيفية استغلاله في التطبيق العملي للأفكار المبدعة.

- **الإبداع التعبيري:** ويعني تطوير فكرة أو نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها ، كالرسومات العفوية التي يرسمها الأطفال (جروان، 2002).
- **الإبداع المنتج أو التقني:** ويعنى بقدرة الإداري إلى التوصل نواتج من الطراز الأول بدون وجود شواهد قوية على العفوية المعبرة عن هذه النواتج، كتطوير آلة موسيقية معروفة، أو لوحة فنية ، أو مسرحية شعرية (جروان، 2002) وينتج الإبداع التقني نمو المستوى التعبيري والمهارات ، مما يترتب عليه القدرة على إنتاج أعمال كاملة بأساليب متطورة غير تقليدية، وغالبا ما يكون هذا النوع من الإبداع في مجال إنتاج منتجات كاملة بمختلف الأنواع والأشكال (السويدان و محمد اكرم، 2004)
- **الإبداع الابتكاري:** يتطلب هذا النوع من الإبداع المرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل ، ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم مع بعضها

البعض ، أو دمج معلومات قد تبدو غير مترابطة بهدف الحصول على شيء جديد ذو قيمة ومعنى، وتسمى هذه العملية التركيب ، كما هو الحال في اختراع الآلة أو استخدام أساليب إدارية جديدة ، أو محاولة ربط المدير فكرة الإداري مع الفكر الرياضي لتقديم نموذج رياضي معين يمكن استخدامه في الرقابة أو تحسين الإنتاجية (السويدان و محمد اكرم، 2004)

- **الإبداع التجديدي:** يشير إلى قدرة المبدع على اختراق قوانين ومبادئ ومدارس فكرية ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة، ويتطلب هذا المستوى من الإبداع تمتع المبدع بقدرة قوية على التصوير التجريدي للأشياء ، مما ييسر تحسينها وتعديلها ، حيث يسهم هذا المستوى في زيادة قدرة المبدع على تقديم منتج جديد أو نظرية إدارية جديدة (جروان، 2002).
- **الإبداع التخيلي:** يمثل الإبداع التخيلي أعلى مستويات الإبداع وأندرها، حيث يتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلية ، ويترتب عليه ازدهار أو بروز مدارس وحركات بحثية جديدة كما ظهر في أعمال " أينشتاين " " Einstein " وفرويد "Freud" (Taylor, 1993) أو إيجاد وإبداع وفتح آفاق جديدة لم يسبق المبدع إليها أحد (السويدان و محمد اكرم، 2004).

5-أنواع الإبداع الإداري في المنظمات:

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع الإداري في المؤسسات، وهي: (زيد، 2010)

- الإبداع الإداري على مستوى الفرد.
 - الإبداع الإداري على مستوى الجماعة.
 - الإبداع الإداري على مستوى المنظمة.
- والأنواع الثلاثة تكمل بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة:

5-1- الإبداع الإداري على مستوى الفرد Individual Innovation:

هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، وكتب الكثير عن الشخصية المبدعة، وتم تحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها من حيث القدرات والاستعدادات والميول ويحدد خصائص الفرد المبدع بالآتي:

- **المعرفة:** بذل الوقت الكبير لاتقان العمل.
- **التعليم:** التعليم الذي يؤكد على المنطق.
- **الذكاء:** الإنسان المبدع ليس بالضرورة عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.

- الشخصية: الرغبة في المخاطرة والاستقلالية والمثابرة والدافعية والانفتاح على الآراء الجديدة والإحساس الكبير بروح الفكاهة.
- الطفولة: اتسمت طفولته بالتنوع وواجه اضطرابات عائلية وأوضاعاً اقتصادية صعبة.
- التفاعل: تبادل الآراء مع الآخرين وليس منطوياً على نفسه.

5-2- الإبداع الإداري على مستوى الجماعة Group Innovation:

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، أو دائرة، أو لجنة، ...الخ)، واعتماداً على خاصية التداؤب Synergism فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها. ولا شك فإن التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة. هذا ويتأثر إبداع الجماعة كما ونوعاً بالعوامل الآتية (Smith, 1999):

- الرؤية Vision: حيث تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم، وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة.
- المشاركة الآمنة safety Participative: إن البيئة والمناخ اللذين يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم (بدون اتهام مضاد) تعززان الإبداع الناجح.
- الالتزام بالتميز في الأداء: فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل والعمل على تحديثها بشكل مستمر.
- دعم ومؤازرة الإبداع: حتى يتحقق الإبداع، يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير، ويمكن أن يتأتى هذا الدعم من زملاء الجماعة أو المنظمة. كما وتشير الأبحاث إلى العوامل الآتية التي تؤثر في إبداع الجماعة (الرهان، 1992).
- جنس الجماعة: الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس.
- تنوع الجماعة: يزداد إبداع الجماعة بوجود جماعة من شخصيات مختلفة.
- تماسك الجماعة: الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً وحماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً.
- انسجام الجماعة: الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام.
- عمر الجماعة: الجماعة الحديثة التكوين أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة القديمة.
- حجم الجماعة: يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة.

5-3- الإبداع الإداري على مستوى المنظمة Organizational Innovation:

لا بد من التأكيد مرة أخرى على أن الإبداع في المنظمات المعاصرة، على اختلاف أنواعها، لم يعد مسألة ترف أو شيئاً كمالياً، وإنما بات أمراً ضرورياً وملحاً، ولا غنى لها عنه إذا ما أرادت البقاء والازدهار، وعليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية، ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط الأساسية التالية (عساف، 1999):

- ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، وذوي علاقة بالمفاهيم، ويقدرون القيمة العلمية للنظريات الحقيقية الواقعية، ولديهم رغبة الاستطلاع، ولتتمية هذه الأشياء وتعزيزها على المنظمة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات.
- ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية (Creative Problem Solving): وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة، بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب المحددة أو المألوفة في التعامل مع المشكلات، ليخرج من قيدها بحثاً عن أساليب وطرق وبدائل جديدة وغير عادية.
- ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها (Creative Problem Finding): مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية لاكتشاف المشكلات والتعود على التفكير الناقد والمطلق والشامل، وتقصي أبعاد اية مشكلة مما هو غير مباشر وفيما هو غير مألوف.
- ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع المشكلات: والعمل على حلها؛ فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها، بل هي التي نصنعها ونعمل على حلها، ولعل الإبداع الحقيقي يتعلق ويتصل بهذا المطلب ويكون أكثر أهمية من الإبداع في المطالب السابقة، لأن الإبداع على هذا المستوى سيقود المنظمات والجماعات والمجتمعات إلى تجارب ريادية لم يسبق لها مثيل.
- ويمكن تنمية المهارة والقدرة الإبداعية في صنع المشكلات من خلال التشكيك وإثارة التساؤلات بشأن الواقع الحالي في المنظمة سواء فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي أو العمليات أو اساليب العمل أو أدواته وغيرها.

المحور الثاني: مفاهيم حول ريادة الأعمال

1- مفهومها: هي عملية تكوين شيء ما جديد مع افتراض للمخاطر والعوائد الا انها عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة وجني العوائد المالية الناتجة.

ويتكون مفهوم الريادة من ثلاثة ابعاد متمثلة فيمايلي (الزين، 2010):

- **الابتكارية:** وتمثل الحلول الابداعية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات، والتي تاخذ صيغا من التقنيات الحديثة.
- **المخاطرة:** وهي مخاطرة عادة ما تحتسب وتدار، وتتضمن الرغبة لتوفير موارد اساسية لاستثمار الفرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته.
- **الاستباقية:** وتتصل بالتنفيذ مع العمل في ان تكون الريادة مثمرة .فعرفت بأنها: نشاطات تتضمن خلق منتج جديد او عمليات جديدة او الدخول في اسواق جديدة، او خلق مشاريع جديدة (Lussier, 2008) .

- العوامل المعززة للريادة الفاعلة للأعمال :

تشمل العوامل التي يمكن أن تعزز نشاط ريادة الأعمال الفعال المستويات المرتفعة من التعليم والتدريب، ومستويات أسواق المال، والبضائع، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كعامل للتطوير، والقيمة المضافة. ويتطلب الحصول المتطور على تكنولوجيا المعلومات والاتصال تمويلاً كبيراً، وإصلاحاً للأنظمة التعليمية، لتلبية حاجات مجتمع المعرفة، مما يعزز نشر المعرفة الجديدة ، وييسر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة . ومن أبرز عوامل تعزيز نشاط ريادي الأعمال المبدع هو وضع السياسة، والبرامج والآليات للحصول على التمويل، والإفادة من البحث والتطوير، والانفتاح على السوق المحلية، والتدريب في مجال ريادة الأعمال. كما يلزم تحفيز رائد الأعمال على الابتكار، لإحداث تغييرات جذرية، بعمليات تكنولوجياية وغير تكنولوجياية، لدمج الابتكار التكنولوجي في عمليات الإنتاج، التوزيع، وتنظيم العمل، والتشارك في المعرفة أو المهارات، وتبني طرق تنظيمية جديدة في اتخاذ القرارات، لزيادة أسهم السوق، وجودة البضائع، وتطوير الخدمات والقدرة الإنتاجية، ووضوح الأعمال وضمانات الصحة والسلامة.

2- أهمية ريادة الأعمال:

إن السلوك الريادي هو الذي يحدد المنظمة بشكل هادف ومستمر ويشكل مجال عملياتها بتميز واستغلال الفرص الريادية الموجهة نحو الإبداع وهو المعيار في المنظمات التي تستخدم إستراتيجية الريادة والتي تطور وتحسن منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات البيئية التنافسية وتطمح أي منظمة، في الوصول الى الريادية في مجال أعمالها، وعندما تصل إلى مستوى الريادية وتتخطى *1 المحيط الأحمر وتصل الى **المحيط الأزرق بحيث تكون قادرة على الوقوف أمام المنظمات دون منافس لأنها فريدة بمنتجاتها وخدماتها المبتكرة في السوق. فهي غاية مهمة لمنظمات الأعمال لتلبيته طموحها في الحصول على التمايز في مجال عملها لجذب أكبر حصة سوقية. وقد ذكر إن لريادة منظمات الأعمال أهمية كبيرة ليس على مستوى المنظمة فقط، وإنما ينعكس على مستوى الاقتصاد الكلي ومن خلال الاطلاع على فكر الإدارة الإستراتيجية وريادة الأعمال، لابد من الإشارة إلى بعض النقاط وهي (حسين، 2013):

- النشاط الريادي كآلية تغيير وتطوير والتجديد الإستراتيجي.
- تعد أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، وكذلك الوصول إلى تطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات.
- تستعمل أساسيات الإدارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط سلوك الريادي، إذ يتحدى البيروقراطية ويشجع على الإبداع.
- تكون مسؤولة أيضا عن تحفيز وتشجيع الإبداع داخل المنظمة بوساطة اختيار الفرص الجديدة وتنفيذها واستغلال واكتساب الموارد لأجل إنتاج سلع وخدمات جديدة.
- تتضمن ريادة المنظمة مجموعة من المواقف والإجراءات المتنوعة والتي تعزز قدرتها على تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والإبداع.

¹*يقصد بالمحيط الأحمر: الصراع والمنافسة الشديدة بين منظمات الأعمال.

²**يقصد بالمحيط الأزرق: القدرة على الوقوف أمام المنظمات دون منافس لتفردتها بمنتجاتها وستراتيجياتها.

- زيادة منظمات الأعمال ذات اثر ايجابي جدا على الاقتصاد وعلى المجتمع، فهي تساعد على استقرارها وأول من عبر عنها هو العالم الاسترالي Joseph Schumpeter عام(1934) في كتابه "نظرية التطور الاقتصادي".
- تعد الريادية لمنظمات الأعمال، سمة هامة كإستراتيجية للنمو والميزة التنافسية.
- تكون فرصه لجني الأرباح والمساهمة في المجتمع من خلال ما تقدمه المنظمة من خدمات لها.
- 3- أهداف زيادة الأعمال :** تسعى المؤسسات الريادية لتحقيق مجموعة من الاهداف يمكن اجمالها من خلال التالي (العبيدي و الجراح، 2014):
- تحسين الوضع الحالي والمستقبلي للشركة
- التوظيف الذاتي حيث توفر للريادي مزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة
- زيادة الدخل او النمو الاقتصادي
- التشجيع على تصنيع الموارد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي او للتصدير
- السعي الى انتاج المزيد من السلع مع خلق اسواق جديدة
- التاكيد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الانتاج
- التقليل من هجرة الخبراء بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الاعمال
- تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الاعمال على مستوى التنظيم المؤسسي
- اقامة المشروعات الجديدة او استغلال المشروعات الجديدة، او الوحدات داخل المنظمات
- تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم المؤسسي
- اعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها او ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي.

4- خصائص منظمات الأعمال الريادية :

- أن خصائص التوجه الريادي للمنظمات يشمل (الإبداعية ، والمخاطرة ، وعدم الاتساق ، وأفضل طريقة للتنظيم ، والتنافسية الهجومية) (حسين، 2013). ويعبر عن ريادة الأعمال كأداة لتجديد القيمة، او اعادة الحياة للمنظمات الموجودة، وبذلك فهي كأداة ممارسة (لتطوير الأعمال، ونمو المغامرات، ودعم الربحية، وتطوير المنتجات والخدمات والعمليات الجديدة). فالمزايا الريادية للمنظمة (المغامراتية، والإبداعية، والتجديد) يمكن أن تخلق بالاعتماد على الموارد

الملموسة (الموارد المالية، والمادية، والعمل) وغير الملموسة (رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال الفكري والريادي). فدور الموارد غير الملموسة هو حث المنظمة نحواً لريادية والإبداع وتطوير قدراتها للاستجابة للتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية والإفادة من الفرص التي تكون موجودة في بيئتها التنافسية لقد أشار الكثير من الباحثين، بأن الريادة لها تماس بالابداع والاستباقية، وتبني المخاطرة.

المحور الثالث: العلاقة الموجودة بين الإبداع والريادة داخل المنظمات

للريادة أبعاد اقتصادية واجتماعية كالقيام بمشروع جديد من أجل إنتاج منتج جديد ذو قيمة أو تقديم خدمة جديدة خلال إيجاد وتناسب جديد للعوامل الاقتصادية فهذا أن الإبداع ساهم و بشكل أساسي في تقديم المنتجات و الخدمات السابقة وعلى هذا الأساس يركز المشروع الريادي عادة على الإبداع و الطرق و الأساليب الجديدة في إنتاج المنتجات و تقديم الخدمات هذا من الناحية الاقتصادية إما من الناحية الاجتماعية فالريادي يتعامل مع مجموعات مختلفة كالعامل و المستهلكين المجتمع المحلي و الحكومة .

و يقوم الريادي بتنظيم وتعظيم الفرص و يقدم منتجات وخدمات ذات قيم جديد من خلال بذل الجهد والوقت و المهارات ويتحمل نتيجة تلك المخاطر الناتجة على المنافسة لتنفيذ فكرته و العوائد المتوقع الحصول عليها .

1- مصادر تطوير الأفكار المرتبطة بالمشروعات الريادية: تعددت الطرق والوسائل المستعملة

في الافكار الجديدة للمشروعات الريادية و المتمثلة أساسا في النقاط التالية :

- **المستهلك** : يعتبر المستهلك من المصادر الرئيسية بتطوير الخاصة بالمشروعات و يتم الحصول على هذه الأفكار من خلال رغبات و الحاجات التي يعبر عنها المستهلك بطرق مباشرة و غير مباشرة تبين الحاجات الحقيقية للسوق ومن ثم تحقيق النجاح للمشروع الريادي الجديدة ولتحقيق ذلك يتوجب على الفرد الريادي القيام بمراقبة ودراسة السوق بشكل مستمر من خلال دراسة سلوك المستهلك و حاجاته و من ثم تقديم المنتجات و الخدمات الرائدة (الطائي و اخرون، 2007).

و في هذا الإطار فان دراسة سلوك المستهلك ليس بالأمر البسيط ، فالمستهلك يحدد رغباته و حاجاته بطريقة تختلف عن غيره، وربما عما تفكر فيه المؤسسة ،و حتى يتحقق

النجاح للمشروع من خلال تحديد مؤشرات الاستجابة المحققة للمستهلك المتمثلة في المؤشرات التسويقية والغير تسويقية التي تؤثر على المستهلك و التي ينتج عنها قرارات المستهلك ولكي ينجح المشروع الريادي عليه التعرف أكثر دقة على المستهلك من خلال دراسة مختلف العوامل المؤثرة على سلوك المستهلك .

- **قنوات التوزيع:** يسعى المشروع الريادي إلى تحقيق انسياب صحيح و دقيق للمنتجات و الخدمات التي تتعامل بها إلى مختلف الفئات الاستهلاكية، لذلك تعتبر قنوات التوزيع الحلقة الاساسية في تحقيق هذا الهدف ،فهي حلقة وسيطة تساعد على تحقيق الاتصال بين المشروع الريادي و المستهلك .

وعلى ذلك فان قنوات التوزيع تعتبر مصادرا هاما من مصادر تطوير الأفكار الجديدة من خلال معرفة الجهات الموزعة ودراسة السوق و احتياجاته ومن ثم الأخذ بعين الاعتبار المقترحات المقدمة من طرف الجهات الموزعة و التي تساعد الرياديين في تسويق و تطوير المنتجات و الخدمات الجديدة (البكري، 2006)

- **مراكز البحث و التطوير:** تقوم مراكز البحث و التطوير بإجراء عمليات البحث و الدراسات المتعلقة بالفرد الريادي، و من خلال الوصول إلى نتائج معينة يمكن أن يستفيد منها المشروع الريادي في إنتاج منتجات جديدة أو تقديم خدمات جديدة .

- **الدولة :** تقوم الدولة ببناء قاعدة معرفية متكاملة للاختراعات و الابتكارات الجديدة و إصدار القوانين و تنظيم التشريعات و تسمح من خلال ذلك بفتح المجال أمام الإبداعات الريادية عن طريق تطوير المنتجات و الخدمات و رغم تعدد مصادر تطوير الأفكار الجديدة فينبغي في النهاية اختيار الفكرة الأفضل بين الأفكار الجديدة المتوصل إليها و في هذه الحالة يمكن للريادي استخدام عدة طرق في اختيار الأفكار الجديدة .

-2- **طرق اختيار الأفكار الجديدة (النجار و محمد العلي، 2006) :** وتتمثل فيما يلي :

- **العصف الذهني :** يقوم العصف الذهني على تقديم أفكار جديدة من أجل الوصول إلى نتائج جديدة في مجال إنتاج المنتجات الجديدة أو تقديم خدمات جديدة ، و عادة ما يتم هذا بشكل جماعي من خلال جلسة مقترحة يشارك فيها مجموعة من الأفراد و طرح العديد من الأفكار بكل حرية و الهدف من ذلك هو تطوير الأفكار الجديدة و تعتمد هذه الطريقة على ما يلي:

- طرح الأفكار بكل حرية و دون نقد أو تأديب لهذه الأفكار .

- طرح أكبر قدر ممكن من الأفكار الذي تسمح بالوصول إلى أفضل الأفكار.
- تطوير الأفكار السابقة ويمكن الاعتماد على أفكار الآخرين.
- **حلقات النقاش:** عادة ما يتم طرح الأفكار و مناقشتها و من ثم تقييمها بهدف الوصول إلى اتخاذ القرارات اللازمة و المتعلقة بالمنتجات و الخدمات الجديدة.و يتم هذا من خلال حلقات النقاش أين تترك الحرية الكاملة في طرح الأفكار.
- **أسلوب تحليل المشاكل :** يتم اللجوء إلى هذه الطريقة من أجل الوصول إلى اتخاذ أفضل القرارات في ظل تحليل المشاكل القائمة و محاولة الوصول إلى معرفة الأسباب الحقيقية لهذه المشاكل، و من ثم التوصل إلى تبني الأفكار الجديدة التي تسمح بإنتاج منتجات و تقديم خدمات جديدة .
- **أسلوب الحل الإبداعي للمشاكل:** يتم حل المشاكل القائمة و التوصل إلى اقتراحات معينة بالاعتماد على الفريق الجماعي الذي يسمح بتطوير المعايير المعتمدة من أجل الوصول إلى أفكار جديدة حيث، يعتبر الإبداع سمة من سمات الفرد الريادي الناجح.
- و عندما يتم اختيار أفضل الأفكار وفق الطرق السابقة فيجب أن تمر هذه الأفكار بعملية التصفية و التفتيح قبل تحويلها إلى منتج أو خدمة و تنقسم هذه العملية إلى خمسة خطوات أساسية و متعلقة بمراحل تسويق المنتج أو تقديم خدمة.
- **مراحل تسويق المنتج:** تعتبر دورة حياة المنتج من النماذج الرائدة في التسويق حيث يتم الاعتماد عليها في صياغة الاستراتيجيات التسويقية . و تتألف دورة حياة المنتج من أربع مراحل رئيسية إضافة إلى مرحلة تطوير المنتج و تتمثل خصائص كل مرحلة من هذه المراحل فيما يلي:
- **مرحلة تطوير المنتج:** تتمثل في البحث عن الأفكار ثم تقليصها و من ثم تقييمها للوصول إلى أفضل البدائل من الأفكار و من ثم تحويل البديل الأمثل إلى واقع ملموس (المنتج يكون تجريبي) (الطائي و بشير، تطوير المنتجات وتسعيرها، 2008)، و يتضمن المنتج في هذه المرحلة جميع المواصفات الخاصة به من حيث الشكل و الحجم و التصميم و الوزن و اللون و طريقة الاستعمال و يفضل في هذه المرحلة عرض نموذج من هذا النموذج على مجموعة من المستهلكين و إبداء آرائهم من حيث مواصفات المنتج و على ضوء هذه الآراء يمكن تعديل و تحسين نوعيته.
- **مرحلة التقديم:** يلاحظ في هذه المرحلة انخفاض في حجم مبيعات المنتج الجديد بسبب عدم معرفة المستهلك لهذا المنتج و تتميز هذه المرحلة بما يلي:

- انخفاض معدل الزكية بسبب ارتفاع التكاليف الخاصة ببحوث التسويق و انخفاض المبيعات .
- تكون تكاليف الترويج مرتفعة لإقناع المستهلكين بجودته و لاعتمته.
- لا توجد منافسة لكون هذا المنتج جديد في هذه المرحلة.
- ارتفاع درجة المخاطرة في هذه المرحلة ، حيث أن ذلك يتوقف على قبول أو رفض المستهلكين لهذا المنتج الجديد.
- **مرحلة النمو:** تشهد هذه المرحلة ارتفاع مبيعات هذا المنتج الجديد نسبيا و في هذه الحالة تقول ان المستهلك قد وصل إلى مرحلة قلبية حاجات المستهلكين و تتميز هذه المرحلة بما يلي :
- الدخول إلى أجزاء أخرى من السوق بسبب نجاح المنتج و هذا يعني البحث عن منافس جديد للتوزيع بهدف تغطية السوق.
- ترتفع مبيعات و أرباح المنتج في هذه المرحلة .
- يبدأ المنافسون بدخول السوق بإعداد كبيرة خاصة في ظل ارتفاع مبيعات و أرباح منتج الجديد .
- في نهاية مرحلة النمو تبدأ الأرباح بالانخفاض نتيجة للمنافسة الشديدة و هنا تميل الأسعار نحو الانخفاض و ذلك لكسب المستهلكين الذين لا يزالون مترددين في الشراء .
- **مرحلة النضوج:** وهي من أطول مراحل دورة حياة المنتج و تتميز هذه المرحلة بما يلي :
- زيادة الإنتاج و تحقيق فائض في المنتجات.
- تبلغ المنافسة ذروتها في ذروتها.
- تكون الإرباح و المبيعات في ذروتها .
- يستخدم الإعلان التذكري للترويج عن المنتجات و ينشط المبيعات من خلال استخدام الهدايا و المسابقات و الجوائز.
- يكون الضغط أكثر من العلامات التجارية و ينسحب المنتجون الحديون .
- تسعى المنظمات الرائدة إلى تمييز نفسها عن طريق إضافة أصناف جديدة أو تقديم نسخ جديدة و محسنة من العلامة التجارية الأصلية لها .
- **مرحلة الانحدار:** تتميز هذه المرحلة بالخصائص التالية:
- انخفاض حاد في المبيعات و الإرباح.
- انخفاض تكاليف الترويج.

خاتمة

إذن مما سبق يتضح أن التنافس المكثف و قصر فترة دورة الإنتاج أدت بالمنظمات إلى الاعتماد و بشكل كبير على مصادر المعلومات و المعرفة الخارجية لتوجيه برامجها و نتيجة لذلك أصبحت عمليات الإبداع تتم بالتفاعل مع المنظمات الأخرى فنادرا ما تتم عملية الإبداع بشكل منعزل و قد أدى هذا إلى ظهور الإبداع بشكل كبير داخل المنظمات و نتج عن ذلك ظهور منظمات ريادية .

توصيات:

من خلال هذه الورقة البحثية كانت من أهم التوصيات هي ضرورة اهتمام المنظمة بالإبداع الإداري وريادة الأعمال من خلال ازالة جميع العوائق التي تحول دون وصول المعرفة والابتكار والريادة للأفراد، وذلك من خلال اعطاء العاملين الحرية الكاملة والتامة في ابداع امور ادارية لكي يتم التخلص من جمود الهيكل التنظيمي ومحاولة الالغاء أو التحديث لبعض الأقسام والمسميات بما يتوافق مع متطلبات العصر من خلال استحداث قسم خاص بالابداع من ذوي الأفكار الابتداعية والريادية، ولديهم الخبرات والبصمات الابداعية وبخاصة النشاطات الابداعية، لكي تؤهلهم فيما بعد لهذا القسم.

المراجع:

- new york: press .various approaches to and definitions of creativity .(1993) .C W Taylor
.syndicate of the university of cambridge
- .london: 1st ed .innovation and enter partnership .(1985) .Drucker p
- .london: macmillan press .Analyzing organizational behavior .(1999) .M Smith
- .london: 1st ed .innovation and enter partnership .(1985) .p Drucker
- .usa: south weterm .management fundamentals .(2008) .Robert N Lussier
- knowledge .(2002) .deerin anne و ،midglers david ،devinney timothy ،soo christine
.150-129 ،(04)44 ،management revie .management:philosophy,processes,and pitfalls
- العواد عبد الله بن محمد .(2005) .واقع الابداع الاداري واساليب تطويره .الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- اميمه الرهان .(1992) .نظريات منظمات الاعمال المعاصرة .عمان: مطبعة الصفدي.
- ثامر البكري .(2006) .اسس ومفاهيم معاصرة .الاردن: دار اليازوردي العلمية للطباعة والنشر.

- حسين حريم. (1997). السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والمنظمات. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- حسين حريم. (2004). السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال. عمان: دار ومكتبة الحامد.
- حميد الطائي، و اخرون. (2007). الاسس العلمية للتسويق الحديث. الاردن: دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع.
- حميد الطائي، و العلاق بشير. (2008). تطوير المنتجات وتسعيها. الاردن: دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع.
- خالد ذيب حسين ابو زيد. (2010). اثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي. قسم ادارة الاعمال. جامعة الشرق الاوسط.
- رافت العبيدي، و اضواء الجراح. (2014). راس المال الفكري في اطار متغيرات بيئة ريادة الاعمال. مجلة الدورة (06)، صفحة 166.
- رعد الصرن. (2001). ادارة الابداع والابتكار. دمشق: دار الرضا.
- طارق محمد السويديان، و العلوني محمد اكرم. (2004). مبادئ الابداع. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
- فايز جمعة صالح النجار، و عبد الستار محمد العلي. (2006). الريادة وادارة الاعمال الصغيرة. الاردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- فتحي عبد الرحمن جروان. (2002). اساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد عبد المعطي عساف. (1999). السلوك الاداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة. عمان: مكتبة المحتسب.
- منصوري الزين. (2010). اليات دعم ومساندة المشروعات الذاتية والمبادرات لتحقيق التنمية. الملتقى العلمي الدولي، الجزائر.
- ميسون علي حسين. (2013). ريادة الاعمال الريادة في منظمات الاعمال مع الاشارة لتجربة بعض الدول بحث نظري. مجلة جامعة بابل، 21(02)، الصفحات 391-392.

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

تحديات التنمية المستدامة في الجزائر

Challenges of sustainable development in Algeria

رحمة مجدة حصابة	يوسف مروش	قويدر بورقيبة ⁽¹⁾
طالبة دكتوراه تخصص إدارة موارد بشرية	أستاذ محاضر ب	أستاذ محاضر أ
جامعة زيان عاشور-الجللفة- الجزائر	جامعة زيان عاشور-الجللفة- الجزائر	جامعة زيان عاشور-الجللفة- الجزائر
مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة	سياسات التنمية الريفية في المناطق السهبية بالجزائر	سياسات التنمية الريفية في المناطق السهبية بالجزائر
rahmamajda@gmail.com	merochoy@gmail.com	dr.bouragbakouider@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الى تحديد مفهوم التنمية المستدامة وأهم تحدياتها فالتنمية تعتبر قضية أخلاقية وإنسانية بقدر ما هي قضية تنموية وبيئية، فهي تؤكد على ضرورة تقنين السلوك الإنساني تجاه البيئة مؤكدة على حتمية مراعاة للمشاكل التي يواجهها الإنسان وفقا لمدى التأثيرات المترتبة عنها، وتم اعتبارها قضية مصيرية مستقبلية وهذا من خلال ما نلمسه فيها فهي تدعو إلى المحافظة على حقوق الأجيال المستقبلية من الموارد الطبيعية والتي لا ينبغي تجاهل مسألة نضوبها، هذه التنمية التي تواجهها عدة تحديات على الصعيد العالمي وعلى الصعيد الوطني وعلى الصعيد المحلي، ولذلك لجأت الجزائر إلى سن مجموعة من القوانين وإنشاء إطار مؤسسي للتكفل بقضايا التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، التنمية البشرية، الموارد الغذائية، البطالة، الأمن الغذائي.

Abstract:

The study aims at identifying the concept of sustainable development and its most important challenges. Through what we see, it calls for the preservation of the rights of future generations of natural resources, which should not be ignored. Air to enact a series of laws and the establishment of an institutional framework to ensure sustainable development issues.

Keywords: sustainable development, human development, food resources, unemployment, food security.

¹ : قويدر بورقيبة، أستاذ محاضر أ، dr.bouragbakouider@gmail.com

I - تمهيد :

أدت التطورات غير المنتظمة المصاحبة للتقدم الصناعي إلى تنامي سلسلة من المشاكل ذات الطابع البيئي، حيث أضحت قضايا التدهور البيئي والتصحر والفقر وعدم المساواة الاقتصادية والاحتباس الحراري والانفجار السكاني، وتلوث الماء والهواء واستنزاف الموارد الطبيعية غير القابلة للتجدد وتراجع المساحات الغابية والزراعية وغيرها من قضايا البيئة التي تمثل واقعا مؤلما ملازما للحياة في العصر الحديث وخاصة مع تعزيز نموذج الحدثة المعولم والتقنيات المتطورة لقدرة البشر التي ألحقت الإضرار بالبيئة بوتيرة لم يسبق لها مثيل.

وبسبب تعاضد أخطار تلك المشاكل من جهة وتقلص نسبة موارد الأرض وإضعاف قدرتها على تجديد ذاتها، ومن جهة أخرى ظهرت الحاجة الملحة لترشيد التعامل الإنساني مع البيئة وذلك لأن الاتجاه إلى تنمية قائمة على الإيفاء بالاحتياجات المادية الحالية مع تجاهل تام للبيئة وللأجيال القادمة، ولمستقبل لم يعد ملائما ولا كفوفاً على المدى الطويل.

وبذلك ظهر مفهوم جديد يؤكد على ضرورة تقنين السلوك الإنساني تجاه البيئة، مؤكداً على ضرورة الاهتمام بالمشاكل التي يواجهها الإنسان وفقاً لمدى التأثيرات المترتبة عنها، ويوضح التداخل والترابط بين البيئة والتنمية، وهذا المفهوم هو التنمية المستدامة وهي تنمية قابلة للاستمرار وتهدف إلى الوعي بالعلاقة المتبادلة بين الإنسان ومحيطه الطبيعي وبين المجتمع وتنميته، ومن هنا ظهرت مراعات التحديات التي تضعف من إمكانية تحقيقها، حيث تعددت هذه التحديات وتشابكت فيما بينها فهناك تحديات لا تعترف بالحدود الإقليمية الدولية، والتي فرضت نفسها على واضعي السياسات والمخططات التنموية لئتم الأخذ بها بعين الاعتبار عند اعتماد أي خطة تنموية، ولن يتم هذا إلا إذا تضافرت الجهود الجماعية الدولية والمحلية.

الإشكالية: فيما تتمثل تحديات التنمية المستدامة في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية: وحتى يتسنى لنا الإمام بجوانب البحث ارتأينا تجزئة الإشكالية المطروحة إلى عدة أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي:

✓ ما هو مفهوم التنمية المستدامة؟

✓ فيما تتمثل خصائص وأهداف التنمية المستدامة؟

✓ حول ماذا تتمحور مؤشرات التنمية المستدامة؟

✓ ماهي تحديات التنمية المستدامة؟

فرضيات البحث: وللمعالجة التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

✓ يعتبر جوهر التنمية المستدامة هو التفكير في مستقبل ومصير الأجيال الحالية مع مراعاة مستقبل ومصير الأجيال القادمة.

✓ ينصب إهتمام التنمية المستدامة بشكل رئيسي على نوعية الحياة والمحافظة على البيئة بالدرجة الأولى على إنتاج السلع والخدمات.

✓ تتمحور مؤشرات التنمية المستدامة حول القضايا التي تساهم في تقديم مدى التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بصورة فعالية.

✓ تتمثل تحديات التنمية المستدامة في تحديات إقتصادية وإجتماعية وبيئية.

أهمية البحث: تأتي أهمية الدراسة من الدور الهام الذي تلعبه التنمية المستدامة في الجزائر وسنحاول من خلال هذا البحث استظهار مفهوم التنمية المستدامة، خصائصها، اهدافها ومؤشراتها وكذلك تحديد أهم التحديات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تواجهها.

أهداف البحث: تسعى هذه الدراسة إلى تحديد وإبراز مفهوم التنمية المستدامة واهم التحديات التي تواجهها في الجزائر من خلال مجموعة الأهداف الفرعية المتمثلة في:

1. الإجابة عن التساؤلات والتحقق من الفرضيات المطروحة.

2. تحديد أهم مؤشرات التنمية المستدامة.

3. استظهار أهم التحديات التي تواجهها التنمية المستدامة في الجزائر.

المحور الأول: ماهية التنمية المستدامة

الفرع الأول: تعريف التنمية المستدامة:

تعتبر التنمية المستدامة نمط تنموي يمتاز بالعقلانية والرشد وتعامل مع النشاطات الاقتصادية التي ترمي للنمو من جهة ومع إجراءات المحافظة على البيئة والموارد الطبيعية من جهة أخرى، وقد أصبح العالم اليوم على قناعة بأن التنمية المستدامة هي السبيل الوحيد للقضاء على قضايا التخلف وضمان الحصول على مقومات الحياة في الحاضر والمستقبل إن طبقت بأدق معانيها.

وفي مايلي نورد بعض التعاريف:

➤ فقد ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 "هي تلك التنمية التي تلي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم. (غنيم، 2007، ص 25)

➤ هي التنمية التي تفي باحتياجات الحاضر دون التقليل من قدرة أجيال المستقبل على الوفاء باحتياجاتها، وهي تهدف إلى التوافق والتكامل بين البيئة والتنمية من خلال ثلاثة أنماط هي: نظام حيوي للموارد، نظام اقتصادي ونظام اجتماعي"، بمعنى أن التنمية المستدامة عملية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل الفئات والقطاعات والجماعات بشكل متناسق، ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة، ومورد واحد. (حرفوش، صحراوي، بوباية، أيام 08/07/ أفريل 2008)

➤ هي وضع جملة من الأهداف يتم من خلالها التركيز على الأمد البعيد بدلا من الأمد القصير وعلى الأجيال المقبلة بدل الأجيال الحالية وعلى كوكب الأرض بكامله بدلا من دول وأقاليم منقسمة وعلى تلبية الحاجيات الأساسية وكذلك على الأفراد والمناطق والشعوب المعتمدة الموارد والتي تعاني من التهميش. (SMOUTS, 2005, p. 04)

➤ هي التنمية الحقيقية ذات القدرة على الاستمرار والتواصل من منظور استخدامها للموارد الطبيعية والتي يمكن أن تحدث من خلال إستراتيجية تتخذ التوازن البيئي كمحور ضابط لها لذلك التوازن الذي يمكن أن يتحقق من خلال الإطار الاجتماعي البيئي والذي يهدف إلى رفع معيشة الأفراد من خلال النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحافظ على تكامل الإطار البيئي. (الخطيب، 2000، ص 220)

➤ هي تلك التنمية المتوازنة التي تشمل مختلف أنشطة المجتمع، باعتماد أفضل الوسائل لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية في العمليات التنموية، واعتماد مبادئ العدالة في الإنتاج والاستهلاك وعند توزيع العوائد، لتحقيق الرفاهية لجميع أفراد المجتمع، دون إلحاق أضرار بالطبيعة أو بمصالح الأجيال القادمة. (محمد، 07/جانفي/2010، ص 12)

إن التنمية كلمة شاملة مثقلة بالقيم ولا يوجد هناك إجماع بشأن معناها، فهي تعرف بطريقة معيارية، لكونها قوة موجهة نحو أهداف اجتماعية مميزة وهذه القوة الموجهة تشتمل على قائمة من الصفات التي يرمي المجتمع إلى تحقيقها أو بلوغ حدودها القصوى، أما التنمية المستدامة فتطلب قيام المجتمعات بتلبية الحاجات الإنسانية عن طريق زيادة الإمكانيات الإنتاجية وتأمين الفرص المتساوية للجميع على حد سواء، غير أن تحقيق التنمية المستدامة لا يتم ما لم تنسجم التطورات السكانية مع الإمكانيات الإنتاجية وفقا لما يخدم مصلحة البيئة ويحافظ عليها. (الرفاعي، 2006، ص 25)

فالتنمية المستدامة تسعى إلى تحسين نوعية حياة الإنسان ولكن ليس على حساب البيئة والمجتمع، ولهذا يعتبر جوهر التنمية المستدامة هو التفكير في مستقبل ومصير الأجيال الحالية مع مراعاة مستقبل ومصير الأجيال القادمة، وهناك أربعة جوانب أساسية يتضمنها مفهوم التنمية المستدامة وهي:

1) الارتباط الوثيق بين الإنسان والأرض وبين أفراد مجتمعه، وهو يشكل الأساس والمنطلق الذي تقوم عليه التنمية على جميع الأصعدة، فهي تضمن نمو اقتصادي مع المحافظة على الموارد الطبيعية والمحافظة على بيئة عيش الانسان من جميع الملوثات، مع العمل على تنمية اجتماعية عبر أنحاء العالم.

2) الإنصاف بين الأفراد أي حصول كل فرد من أفراد المجتمع على حصة عادلة من ثروات المجتمع وطاقاته، مع التركيز على الفقراء وتمكينهم من الحصول بالحظوظ نفسها على الموارد التي تسمح لهم بتحقيق التنمية.

3) اعتماد برامج وخطط تنموية تراعي الجانب الاقتصادي والاجتماعي معا بإدراج البعد الإيكولوجي للكوكب الذي أصبح مهددا بكل أشكال التلوث، نتيجة إهمال هذا البعد من قبل عند وضع هذه البرامج والخطط.

4) إنشاء تنمية متواصلة في الحاضر بناء على معطيات الماضي مراعية في ذلك حقوق الأجيال المستقبلية، أي تم الأخذ بعنصر طول الأمد عند وضع البرامج والسياسات التنموية والذي كان مغفلا عنها في السابق.

الفرع الثاني: خصائص التنمية المستدامة:

من خلال تعدد تعريفات التنمية المستدامة ومن خلال قمة "ريو" عام 1992 التي كانت حول البيئة والتنمية المستدامة، الذي انبثق منه جدول أعمال القرن الواحد والعشرين، نميز الخصائص التالية للتنمية المستدامة: (الشيخ، 2002، ص 94)

1) إن عناصر التنمية المستدامة لا يمكن فصل بعضها عن البعض الآخر، وذلك لشدة تداخل الأبعاد والعناصر الكمية والنوعية لهذه التنمية.

2) التنمية المستدامة تحرص على تطوير الجوانب الثقافية والإبقاء على الحضارة الخاصة بكل مجتمع.

3) التنمية المستدامة يعتبر البعد الزمني هو الأساس فيها، فهي تنمية طويلة المدى بالضرورة، تعتمد على تقدير إمكانات الحاضر، ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية يمكن خلالها التنبؤ بالتغيرات.

4) التنمية المستدامة هي تنمية تضع تلبية احتياجات الأفراد في المقام الأول، فأولوياتها هي تلبية الحاجات الأساسية والضرورية من الغذاء والملبس والتعليم والخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياة البشر المادية والاجتماعية.

5) التنمية المستدامة تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية سواء عناصره ومركباته الأساسية كالهواء، والماء مثلا، أو العمليات الحيوية في المحيط الحيوي كالغازات مثلا، لذلك فهي تنمية تشترط عدم استنزاف قاعدة الموارد الطبيعية في المحيط الحيوي، كما تشترط أيضا الحفاظ على العمليات الدورية الصغرى، والكبرى في المحيط الحيوي، والتي يتم عن طريقها انتقال الموارد والعناصر وتنقيتها بما يضمن استمرار الحياة.

6) التنمية المستدامة متكاملة تقوم على التنسيق بين سبلات استخدام الموارد، واتجاهات الاستثمارات والاختيار التكنولوجي، ويجعلها تعمل جميعها بانسجام داخل المنظومة البيئية بما يحافظ عليها ويحقق التنمية المتواصلة المنشودة.

7) مراعاة المساواة وحقوق الأجيال اللاحقة، فهي تنمية تراعي وتوفر حق الأجيال الحاضرة واللاحقة من الموارد الطبيعية، وإن الإنصاف في هذا السياق نوعان، الأول يكون بين أفراد الجيل الحالي، والثاني بين الجيل الحالي واللاحق.

الفرع الثالث: أهداف التنمية المستدامة:

تبنت خطة التنمية المستدامة لأفاق 2030 مجموعة من العناصر التي تقوم عليها أهداف التنمية المستدامة على مدى 15 سنة المقبلة، في مجالات ذات أهمية حاسمة وهي الناس، وكوكب الأرض والرخاء والسلام والشراكة كما يلي: (أهداف التنمية المستدامة، 2019)

1) الناس: القضاء على الفقر والجوع بجميع أشكالهما وأبعادهما، والتأكد من تمكن جميع البشر من تحقيق إمكاناتهم في الكرامة والمساواة في بيئة صحية.

(2) كوكب الأرض: حماية كوكب الأرض من التدهور، بما في ذلك من خلال الاستهلاك والإنتاج المستدامين، والإدارة المستدامة لموارده الطبيعية واتخاذ إجراءات عاجلة بشأن تغير المناخ حتى يتسنى دعم احتياجات الأجيال الحالية والمستقبلية.

(3) الرخاء: من خلال كفاءة تمتع جميع البشر بحياة مزدهرة ومرضية وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي في وئام مع الطبيعة.

(4) السلام: تعزيز مجتمعات سليمة وعادلة وشاملة للجميع خالية من الخوف والعنف، لأنه لا يمكن أن تكون تنمية مستدامة بدون سلام ولا سلام بدون تنمية مستدامة.

(5) الشراكة: تعبئة الوسائل اللازمة لتنفيذ هذه الخطة من خلال تنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة، على أساس روح تعزيز التضامن العالمي والتركيز بشكل خاص على احتياجات أشد الناس فقرا وضعفا وبمشاركة جميع البلدان وجميع أصحاب المصلحة وجميع الناس.

ومن خلال خطة التنمية المستدامة لـ 2030 تم طرح مشكل تغير المناخ باعتباره ذا صلة بالتنمية المستدامة، وهذا من خلال تأثير تغير المناخ على الصحة العامة والأمن الغذائي والمائي، وسيؤدي تغير المناخ ما لم يتم التصدي له إلى التأثير على المكاسب الإنمائية التي تم تحقيقها في العقود الماضية لتعيد بذلك خطوات التنمية عدة سنوات إلى الوراء.

إن أهداف التنمية المستدامة 2030 أوسع نطاق من أهداف الألفية وهذا من خلال معالجة الأسباب الجذرية للفقر والحاجة العالمية للتنمية التي تعمل لصالح الجميع فهي تنطبق على جميع دول العالم بعد ما كانت الأهداف السابقة مركزة في البلدان النامية فقط، لتغطي بذلك أهداف الابعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، ويمكن أن نوجز الأهداف الجديدة لمواجهة التحديات العالمية والتي كان عددها 17 هدفا تم تقسيمها كما يلي:

أ/الأهداف الاقتصادية:

فالتنمية المستدامة تتعامل مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة لذلك تحول دون استنزافها أو تدميرها وتعمل على استخدامها وتوظيفها بشكل عقلاني(غنيم، 2007، ص 29)، فالأهداف التي تم تحديدها في الجانب الاقتصادي هي:

(1) ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة.

(2) تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

(3) إقامة بُنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار.

(4) ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.

(5) القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.

(6) الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بين هذه البلدان.

(7) تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

ب/الأهداف البيئية:

تؤثر الأنشطة البشرية تأثيرا متزايدا في سلامة النظم الايكولوجية التي توفر الموارد والخدمات الأساسية لرفاه البشر وازدهار الأنشطة الاقتصادية، ولا بد من إدارة قاعدة الموارد الطبيعية بطريقة مستدامة ومتكاملة لتحقيق التنمية المستدامة. وفي هذا الخصوص، يلزم لتغيير الاتجاه السائد فيما يتصل بتدري الموارد الطبيعية بأسرع ما يمكن، تنفيذ استراتيجيات تتضمن الأهداف المعتمدة على المستويات الوطنية والإقليمية إن أمكن، لحماية النظم الإيكولوجية وتحقيق الإدارة المتكاملة للأراضي والموارد الحية، مع تعزيز القدرات الإقليمية والوطنية المحلية. (تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة جوهانسبرغ ، 26 أوت - 4 سبتمبر 2002، ص 26)

تهدف التنمية المستدامة إلى حماية البيئة بالتركيز على نشاطات الأفراد والبيئة المحيطة بهم، فهي تهدف على الخصوص إلى ما يأتي:

- 1) حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي.
- 2) حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
- 3) اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثارها.

ج/الأهداف الاجتماعية:

إن التنمية البشرية هي عملية تهدف إلى الموازنة بين إنتاج السلع والخدمات وتوزيعها وبين تحرير الطاقات البشرية وتعزيزها، ومنه فإن للتنمية البشرية جانبين الأول هو استخدام أفراد المجتمع للقدرات التي تم اكتسابها في الأغراض الإنتاجية، أما الثاني فهو تكوين القدرات البشرية بتوفير التكوين والرعاية الصحية وغيرها من الظروف المعيشية.

إن المبادئ العامة التي تشمل تأثيرها على الجميع كالتماسك الاجتماعي، والتزام الدولة بتأمين التعليم والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، والانفتاح على التكامل التجاري، هي اليوم على ما يتضح، وسائل فعالة لتحقيق الاستدامة والمساواة في التنمية البشرية. (المتحدة، 2013، ص 10)

فإنسان له الحق في العيش في بيئة نظيفة وسليمة يمارس من خلالها جميع الأنشطة مع كفالة حقه في نصيب عادل من الثروات الطبيعية والخدمات الاجتماعية ، بما يخدم احتياجاته الأساسية واحتياجاته المكملة لرفع مستوى معيشته من (مأوى وطعام ولباس وهواء وعمل وترفيه وتعليم...)، وحماية حقوقه الإنسانية، والقضاء على أنواع التمييز والفروقات الطبقيّة بين أفراد المجتمع، إذ يساهم التعليم والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية والتمكين القانوني والتنظيمات الاجتماعية في تمكين الأفراد من المشاركة في النمو والتوازن بين القطاعات، ولاسيما الاعتناء بالقطاع الريفي.

وخطّة التنمية التي تحقق التغيير هي خطة متعدّدة الأوجه، فهي تسهم في زيادة الأصول لصالح الفقراء من خلال زيادة الإنفاق العام على الخدمات الأساسية، وهي تحسّن عمل مؤسسات الدولة والمؤسسات الاجتماعية بهدف تحقيق النمو والمساواة على حد سواء، وهي تزيل الحواجز الاجتماعية والبيروقراطية التي تعوق المشاركة في النشاط الاقتصادي والحراك الاجتماعي، وهي تضمن مساءلة القادة، ومشاركة المجتمعات في تحديد أولويات الميزانية وتعميمها. (المتحدة، 2013، ص 05)

وتتمثل الأهداف الاجتماعية السبعة للتنمية المستدامة فيما يلي:

- 1) القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.
- 2) التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهمّش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.
- 3) ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.
- 4) ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع.
- 5) تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.
- 6) ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة.
- 7) جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.

الفرع الرابع: مؤشرات التنمية المستدامة

تساهم مؤشرات التنمية المستدامة في تقييم مدى تقدم الدول والمؤسسات في مجالات تحقيق التنمية المستدامة بصورة فعلية، وهذا ما ينجم عنه اتخاذ العديد من القرارات الدولية والوطنية حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتعكس هذه المؤشرات مدى نجاح الدول في تحقيق التنمية المستدامة، وهي تقيم بصورة رئيسة وضع الدول من خلال معايير رقمية يمكن حسابها ومقارنتها مع دول أخرى، وتساهم في إعطاء صورة واضحة عن مدى التقدم أو التراجع في تطبيق سياسات كل دولة في مجالات التنمية المستدامة. (المهندي، 2008، ص 22)

تتمحور مؤشرات التنمية المستدامة حول القضايا التي تساهم في تقديم مدى التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بصورة فعلية، وتتمحور هذه المؤشرات حول تضمينها توصيات أجندة القرن الحادي والعشرين وقد أصدرت لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة كتابا يحتوي على 134 مؤشرا مصنفة إلى أربع فئات رئيسية بيئية واجتماعية واقتصادية ومؤسسية:

I. المؤشرات الاقتصادية:

يعتبر الرفاه الاقتصادي أهم عامل في تحسين الرفاه في المجالات الأخرى، ويعكس الوضع الاقتصادي للفرد على المدى الطويل، بحيث تأثر السياسات الاقتصادية على استثمار الموارد الطبيعية و التنمية الاقتصادية

بتوزيع عادل للثروات بين أفراد المجتمع مما يعكس على توفير الأساسيات والكماليات لأفراد المجتمع ككل، وتشمل قضايا البنية الاقتصادية وأنماط الإنتاج والاستهلاك ومنها: (حمداني، 2009/2008، ص 105)

البنية الاقتصادية: حيث يتم تقييم أداء الدول الاقتصادي من خلال :

- 1) معدل نصيب الفرد من الناتج المحلي ويحسب بقسمة الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الجارية في سنة معينة على عدد السكان، ويمكن تصنيفه من مؤشرات القوة الدافعة.
- 2) الميزان التجاري للدولة نسبة إلى الصادرات
- 3) والواردات من سلع وخدمات.
- 4) نسبة المديونية الخارجية وحجمها ومدى المساعدات المالية المقدمة ونسبتها بالناتج الوطني وحصصة الفرد منها .

أنماط الإنتاج والاستهلاك: نجد أن معظم الدول تحولت إلى الأنماط الاستهلاكية وأنماط إنتاج غير مستدامة تستنزف الموارد بشكل غير مدروس، وتقاس مؤشرات الإنتاج والاستهلاك بالمؤشرات التالية:

- 1) مدى كثافة استخدام الموارد في الناتج ويقصد هنا كل المواد الخام الطبيعية.
- 2) معدل استهلاك الفرد السنوي من الطاقة.
- 3) كمية النفايات المتزلية والصناعية وإعادة تدويرها .
- 4) توافر النقل والمواصلات وتقاس بالمسافة التي يتم قطعها سنويا لكل فرد مقارنة مع نوع المواصلات المستعملة سيارة خاصة طائرة وسائل النقل العامة.

II. المؤشرات الاجتماعية:

وتتمثل في العدالة الاجتماعية وهي ترجمة للمساواة وشمولها عند توزيع الموارد وفي الحصول على فرص متكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع، فالمؤشرات الاجتماعية تعني توفير الظروف للأفراد كالصحة والتعليم والعمل وغيرها حتى يتمكنوا من تحقيق : (ورد، 2019)

أ/المساواة الاجتماعية وتحقيق عدالة توزيع الثروة ومكافحة الفقر:

تعتبر المساواة أحد أهم القضايا الاجتماعية في التنمية المستدامة، إذ تعكس إلى درجة كبيرة نوعية الحياة والمشاركة العامة والحصول على فرص الحياة، وترتبط المساواة مع درجة العدالة والشمولية في توزيع الموارد وإتاحة الفرص واتخاذ القرارات، وتتضمن فرص الحصول على العمل والخدمات العامة ومنها الصحة والتعليم والعدالة، والمساواة يمكن أن تكون مجالاً للمقارنة والتقييم داخل الدولة نفسها وكذلك بين الدول المختلفة، ومن القضايا الهامة المرتبطة بتحقيق المساواة الاجتماعية تبرز قضايا مكافحة الفقر، العمل وتوزيع الدخل، تمكين الأقليات العرقية والدينية، الوصول إلى الموارد المالية والطبيعية، وعدالة الفرص ما بين الأجيال، وعموماً يتم اختيار مؤشرين لقياس مدى تحقيق الدول العدالة الاجتماعية وهما:

- 1) نسبة عدد السكان الذين هم تحت خط الفقر.
- 2) مقدار التفاوت والفارق بين الفئة الأفقر في المجتمع والأغنى فيه.

ب/ الرعاية الصحية المتاحة لأفراد المجتمع: إن الرعاية الصحية تكون في أغلب الأحيان متركزة على مستوى المناطق النائية كالقرى والأرياف، نظرا لتدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وتفاقم المشاكل البيئية بها، لذا وجب السيطرة على الأمراض الوبائية المتوطنة وخاصة منها المتنقلة عن طريق الماء أو الحيوان الناجمة عن تلوث البيئة، أما المؤشرات الرئيسية للصحة فهي:

- 1) التغذية الصحية لأفراد المجتمع.
- 2) حالات الوفيات وخاصة وفيات الأطفال الأقل من خمس سنوات وعند الولادة.
- 3) مدى زيادة الإنتاجية من خلال الرعاية الصحية والوقائية وتحسين الصحة والأمان في مواقع العمل.
- 4) نسبة أفراد المجتمع الموصولين بشبكات الربط الصحي للمياه الشروب والمياه القذرة.
- 5) الرعاية الصحية تقاس بنسبة السكان القادرين على الوصول على المرافق الصحية وبنسبة التطعيم ضد الأمراض المعدية لدى الأطفال.

ج/التعليم: والذي يعد أهم حقوق الإنسان لأنه السبيل الأهم لتحقيق تنمية مستدامة في المجتمع بصفة خاصة وللأمة بصفة عامة، وذلك من خلال إعادة توجيه التعليم نحو سبل التنمية ومجالاتها، وزيادة فرص التدريب وتوعية فئات المجتمع بأهمية التعليم ومن مؤشرات قياس مدى التعليم في التنمية المستدامة هي:

- 1) القضاء على الأمية، مع تحقيق المساواة في التعليم الابتدائي.
 - 2) ضمان وفرة المتدربين لكل أبعاد التنمية الأساسية.
 - 3) إدراج مناهج ذات بعد بيئي لمناهج التعليم المبرمجة.
 - 4) زيادة فرص التدريب والتكوين وهذا بتوعية المواطنين.
- د/النمو السكاني: حيث يؤثر النمو السكاني السريع والتزوح الريفي إلى المدن في التنمية المستدامة، وتؤدي إلى إعاقة التخطيط الاقتصادي والعمراني، ويتم قياس مؤشر السكن بحصة الفرد من الأمتار المربعة المبنية.
- ه/الأمن: حماية أفراد المجتمع من الجرائم ويكون هذا بتحقيق الديمقراطية والعدالة والمساواة والسلم الاجتماعي، ويكون مؤشر قياس ذلك بنسبة معدل مرتكبي الجرائم في المجتمع.

III. المؤشرات البيئية:

تؤثر الأنشطة البشرية تأثيرا متزايدا في سلامة النظم الإيكولوجية التي توفر الموارد والخدمات الأساسية لرفاهية الأفراد وازدهار الأنشطة الاقتصادية، ولا بد من إدارة قاعدة الموارد الطبيعية بطريقة مستدامة ومتكاملة لتحقيق التنمية المستدامة، وفي هذا الصدد يلزم تغيير الاتجاه السائد الذي يتصل بتراكم الموارد الطبيعية بأسرع ما يمكن، وتنفيذ استراتيجيات تتضمن الأهداف المعتمدة على المستويات الوطنية والإقليمية، إن أمكن لحماية النظم الإيكولوجية وتحقيق الإدارة المتكاملة للأراضي والموارد الحية، مع تعزيز القدرات الإقليمية والوطنية المحلية، وتمثل في: (ردار، 2 و 4 نوفمبر 2009، ص 87)

أ/استخدامات الأراضي:

التشجيع على إتباع نهج متكامل إزاء صنع السياسات والتخطيط لاستعمال الأراضي للهياكل الأساسية والخدمات النقل وشبكاته التي تعزز التنمية المستدامة، بغية توفير نقل آمن وميسور المنال يتسم بالكفاءة، وزيادة كفاءة استخدام الطاقة، وتخفيض التلوث، وتقليل ازدحام المرور وتقليل الآثار الصحية الضارة، والحد من تمدد المناطق الحضرية، على أن تؤخذ في الاعتبار الأولويات والظروف الوطنية، ومكافحة ظاهرة التصحر والجفاف، والحد من تقلص الغابات والمساحات الزراعية التي قضى عليها الزحف العمراني، وأهم المؤشرات المتعلقة باستخدامات الأراضي تتمثل في:

1) الزراعة: يتم قياسها بمساحة الأراضي المزروعة مقارنة بالمساحة الكلية، واستخدام المبيدات والمخصبات الزراعية.

2) الغابات: يتم قياسها بمساحة الغابات مقارنة بالمساحة الكلية للأرض، ومعدلات قطع الغابات.

3) التصحر: يتم قياسها من خلال حساب نسبة الأرض المتأثرة بالتصحر مقارنة بمساحة الأرض الكلية.

4) الحضرة: يتم قياسها بمساحة الأراضي المستخدمة كمستوطنات بشرية دائمة أو مؤقتة.

ب/التغيرات في الغلاف الجوي: إن التغيرات في الغلاف الجوي للأرض وما نتج عنها من احتباس حراري وثقب الأوزون وتلوث الهواء، كان لا بد من مواجهته والتقليص من مسبباته أو القضاء عليها من خلال العمل على استعمال التكنولوجيا النظيفة التي تقلل من حدة الانبعاثات بالمصانع واللجوء إلى وسائل طاقة بديلة عن الطاقة المنتجة من الوقود الأحفوري، ومن أجل تحقيق تنمية مستدامة في هذا المجال تم عقد عدة مؤتمرات من أجل معالجة مشكل تغير المناخ والاحتباس الحراري وكانت أهمها قمة كوبنهاغن بالدانمرك من 7 إلى 18 ديسمبر 2009، وتميز ثلاث مؤشرات رئيسية في هذا الجانب وهي:

1) التغير المناخي: يتم قياسها من خلال تحديد انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.

2) ترقق طبقة الأوزون: يتم قياسها من خلال استهلاك المواد المستترفة للأوزون.

3) نوعية الهواء: يتم قياسها من خلال تركيز ملوثات هواء في الهواء المحيط في المناطق الحضرية

ج/حماية المسطحات المائية من التلوث: حماية المسطحات المائية والوسائط المائية من التلوث والصيد الجائر، وحماية الأنواع المعرضة للانقراض أمر حتمي.

د/المياه العذبة: يعاني 35 بالمائة من سكان العالم من نقص في المياه العذبة وتنبه المنظمات العالمية إلى أن حروب القرن الواحد والعشرين ستكون بسبب مصادر المياه ونزاع الشعوب عليها، ويتم قياس التنمية المستدامة

في مجال المياه العذبة بمؤشرين رئيسيين هما :

1) نوعية المياه: تقاس بتركيز الأوكسجين المذاب عضوي ونسبة البكتيريا المعوية في المياه.

(2) كمية المياه: تقاس من خلال حساب نسبة كمية المياه السطحية والجوفية التي يتم ضخها واستنزافها سنويا مقارنة بكمية المياه الكلية.

IV. المؤشرات المؤسساتية:

الإطار التشريعي والتنظيمي لاستدامة التنمية: ويتمثل في الخطط والبرامج والاستراتيجيات التي تضعها الدول من أجل تحقيق الاستدامة والإطار التشريعي المحلي المساعد على ذلك، والاتفاقيات والمعاهدات التي تبرمها الدولة مع العالم الخارجي، ضمن إطار من التعاون.

قدرة مؤسسات الدولة على تحقيق التنمية المستدامة: وتقاس من خلال الإمكانيات العلمية والبشرية والاقتصادية والسياسية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويمكن ذكر المقاييس التالية: (حمداني، 2009/2008، ص 117)

(1) تنفيذ الاتفاقات الدولية المبرمة.

(2) عدد أجهزة الراديو أو اشتراكات الانترنت لكل 1000 نسمة.

(3) خطوط الهاتف الرئيسية وعدد الهواتف النقالة لكل 1000 نسمة.

(4) الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي.

(5) الحسائر الاقتصادية والبشرية الراجعة إلى الكوارث الطبيعية.

إن التنمية المستدامة تقدم البديل التنموي الأكثر منطقية وعدالة لحل مشاكل عدم المساواة والتباين التنموي، تساهم مؤشرات التنمية المستدامة في تقييم مدى تقدم الدولة المعنية في برامجها التنموية في ميادين تحقيق التنمية المستدامة بصورة فعلية هو ما سينجم عنه جملة من القرارات تخص مجالات متعددة

المحور الثاني: أدخل عنوان المحور الأول هنا

يواجه تحقيق التنمية المستدامة بالعديد من التحديات التي تضعف من إمكانية تحقيقها، حيث تعددت هذه التحديات وتشابكت فيما بينها فهناك تحديات اقتصادية واجتماعية وبيئية، فرضت نفسها على واضعي السياسات والمخططات التنموية لئتم الأخذ بها بعين الاعتبار عند اعتماد أي خطة تنموية، ولن يتم هذا إلا إذا تضافرت الجهود الجماعية الدولية والمحلية، مع إدماج جميع الفاعلين في المجتمعات المحلية باعتبارهم أهم وأدري بالتحديات التي تواجه عملية التنمية المستدامة المحلية ومن ثم الوطنية والعالمية لان بعض هذه التحديات لا يعترف بالحدود الإقليمية الدولية وخاصة البيئية منها.

الفرع الأول: التحديات الاقتصادية

إن استدامة التنمية يعني استغلال كل الفرص والطاقات البشرية والمادية ولن يتم هذا إلا بمواجهة بعض التحديات الاقتصادية ومعالجتها، لان التنمية الاقتصادية تعتبر الركيزة الإستراتيجية للتنمية المستدامة وتمثلت أهم تحدياتها في البطالة والأمن الغذائي، فالبطالة آفة تزداد نموا وتهدد المجتمعات العالمية مما لها آثار سلبية على الجانب الاقتصادي، بالإضافة إلى تحدي انعدام الأمن الغذائي الذي يشكل تحد كبير يهدد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي العالمي.

I. التقليل من البطالة:

وفقا لتقرير توظيف العمالة في العالم والأفاق الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية، بلغ معدل البطالة العالمي في عام 2014 نسبة 9.5% ، والتي تمثل أكثر من 200 مليون شخص عاطل عن العمل، وتزيد بكثير عن نسبة 5.5% المسجلة قبل الأزمة في عام 2008 (Burrow, March 2015, p. 32)، ووفقا لهذه الإحصائيات العالمية جعل من واضع البرامج والسياسات التنموية التفكير في إيجاد أحسن السبل الكفيلة بمعالجة هذه الظاهرة دون الإحلال بثوابت التنمية، مما يدفع بهم إلى الإسراع في إطلاق برامج تنموية تهدف إلى وضع آليات متعددة لامتصاص البطالة، إذ أنه ثمة حاجة إلى 470 مليون فرصة عمل عالميا لصالح الداخلين حديثا إلى سوق العمل في الفترة بين عامي 2016، فافي الجزائر وحدها بلغت فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل حجما قدر بـ 1.337.000 شخصا بالجزائر حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات في سبتمبر 2015، وبلغ بذلك معدل البطالة 11.2% على المستوى الوطني، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0,6 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014، وبلغ 9,9% لدى الذكور و16,6% لدى الإناث.

تعد السياسات العامة في مجال التشغيل من السياسات التي تحظى باهتمام الدول المختلفة سواء كانت دولا متقدمة أو متخلفة، إذ غالبا ما تدرج مثل هذه السياسات ضمن أولويات برامج أعمال الحكومات، وذلك نظرا للارتباط الكبير الموجود بين مستوى التشغيل والتنمية البشرية من جهة وبين التداعيات والآثار السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يمكن أن تنتج عن نقص التشغيل وارتفاع معدلات البطالة من جهة أخرى، ومن أجل صياغة سياسة عامة لتعزيز فرص العمل يجب مراعاة إستراتيجيتين للعمل وهي:

- 1) إستراتيجية وطنية لاستحداث فرص العمل وهذا عن طريق برنامج لتوفير عمل لائق لكافة أفراد المجتمع مع اغتنام الفرص في عالم العمل المتغير مع مراعاة لتحديات سوق العمل الوطنية.
- 2) إستراتيجية لضمان رفاه العاملين من خلال ضمان حقوق العاملين وتوسيع الحماية الاجتماعية لهم ولذويهم ومعالجة الفروقات بينهم، والحد من اللامساواة بين الجنسين في العمل.

II. تحقيق الأمن الغذائي:

إن انعدام الأمن الغذائي يشكل تحد كبير يهدد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي العالمي، إذ تشير المخاوف بشأن الأمن الغذائي وكفاية الإنتاج المحلي بحيث تعاني عدة بلدان من حالة العجز الغذائي والتي تزداد حدة يوم بعد يوم، فحجم الإنتاج من المواد الغذائية لا يغطي استهلاكها منها مما يستدعي اللجوء إلى الاستيراد لتغطية الاستهلاك مما يضعف كاهلها اقتصاديا واجتماعيا.

وعرفت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (FAO) فقد أوردت أن الأمن الغذائي يتوفر عندما تتاح لجميع الناس في جميع الأوقات الفرص المادية والاجتماعية والاقتصادية للحصول على غذاء كاف ومأمون ومغذ يلبى احتياجاتهم التغذوية وأذواقهم الغذائية ويكفل لهم أن يعيشوا حياة موفورة الصحة والنشاط. (المتحدة م،، 2010، ص 08)

أحصت منظمة الأمم المتحدة فيما يخص من ليس لديهم غذاء يكفي لأن يتمتعوا بحياة صحية نشيطة غذائهم أكثر من 805 ملايين شخص في العالم، ويعادل ذلك قرابة واحد من بين تسعة أشخاص على سطح الأرض، إذ تعيش الغالبية العظمى من الجوعى في العالم بالبلدان النامية، ويتسبب سوء التغذية في حالات وفيات الأطفال دون سن الخامسة بنسبة 45% أي ما يعادل 3,1 مليون طفل سنويا، ومن أجل ذلك سعت أهداف التنمية المستدامة الماضية والحديثة على تحقيق الأمن الغذائي على الصعيد العالمي والتقليل من عدد الجوعى عالميا وضمان حصول الجميع، ولا سيما الفقراء والفئات الضعيفة. من فيهم الرضع على ما يكفيهم من الغذاء طوال العام بحلول عام 2030.

ومن أجل تحقيق الأمن الغذائي يجب تحقيق مايلي:

- 1) زيادة الإنتاج إذ قدرت منظمة الأغذية والزراعة للقضاء على الجوع وإطعام سكان العالم سنة 2050 يجب زيادة المحاصيل بنسبة 70% .
- 2) التركيز على التسويق الزراعي للمحاصيل باعتبارها ذات خصائص تميزها عن غيرها من المنتجات وهي الموسمية والتنوع وسرعة التلف.
- 3) تحفيز الاستثمار الزراعي والاستثمار في مجال الصناعات التحويلية للمنتجات الزراعية.
- 4) تطوير البحث العلمي في مجال الزراعة مما يؤدي إلى تحسين الإنتاج الزراعي واختيار أفضل طرائق الإنتاج وأكثرها اقتصادية بما يتناسب وظروف البلد وطبيعته.
- 5) هدر الأغذية وخسائر ما بعد الحصاد ينتهي بنا الحال سنويا إلى هدر ثلث الأغذية المنتجة عالميا، ووفقاً لمنظمة الأغذية والزراعة، قد ترقى هذه النسبة إلى 1,3 مليار طن من الأغذية، أو خسارة اقتصادية تعادل 750 مليار دولار أمريكي، وانبعثت 3,3 مليارات طن من غازات الاحتباس الحراري بلا داع. (القضاء، يومي 23 و 24 نوفمبر 2014)

III. تقليل التفاوت في الدخل:

إن توزيع الدخل والإنفاق وارتباطهما بالفكر التنموي والعدالة الاجتماعية جعلته تحديا للتنمية المستدامة، من خلال أهمية توزيع الثروة والإنفاق والدخل بين شرائح المجتمع في حد ذاته أو بين الدول، فأهمية عدالة توزيع الدخل كونها من القضايا الأساسية التي تحكم سير المجتمع وتطوره، فنظرة الأفراد حول هذه المسألة غير متقاربة بالشكل الذي يؤدي إلى تعميق التناقضات في المجتمع، ما ينتج عنه آثار في عدم استقراره وتماسكه لانقسامه إلى طبقة أغنياء قادرة على إشباع حاجاتها المختلفة بسبب امتلاكها الثروات المتعددة، وطبقة فقراء عاجزة عن تحقيق حاجيات عيشها الأساسية، الأمر الذي يدفع في كثير من الأحيان إلى حدوث خلل في منظومة القيم الاجتماعية والدولية، ويكون سببا في حدوث التوترات السياسية.

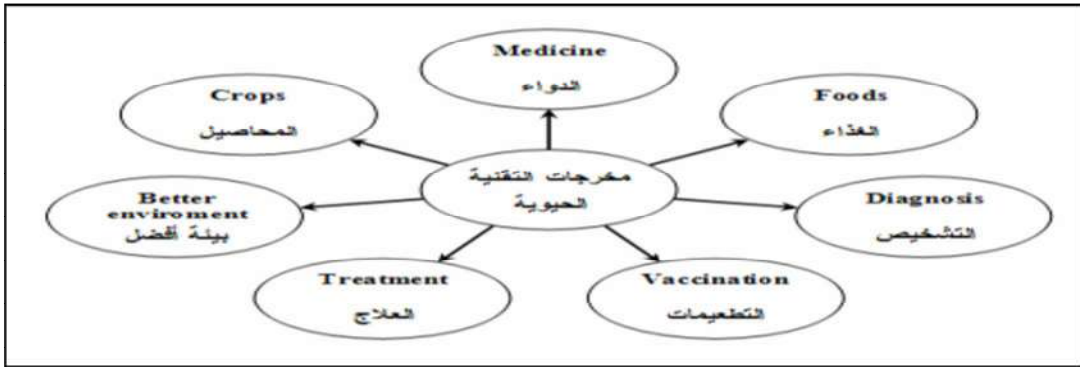
إن الاهتمام بموضوع المساواة في توزيع الدخل والثروة والإنفاق الاستهلاكي يدخل ضمن إطار الاهتمام بقضايا الفقر والتنمية في الدول العربية وعلى مستوى العالم، حيث إن قياس انتشار الفقر في مختلف المجتمعات يعتمد بطريقة أساسية على درجة عدم المساواة في توزيع الدخل أو الإنفاق، وعلى هذا الأساس اتفق المجتمع

الدولي على اختيار نصيب أفقر خُمس من السكان في إجمالي الإنفاق كأحد المؤشرات للحكم على تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. (وهيبة، 2013، ص 18)

IV. تطوير التكنولوجيا الصناعية والحيوية:

هي فرع من الهندسات والتي تندمج فيها التكنولوجيا مع البيولوجيا (علم الأحياء) بهدف البحث العلمي وتطوير وتسخير الأحياء في خدمتنا، والتي تطورت بعد الاكتشاف العلمي للمادة الوراثية ADN، إذ تمثلت أهم مخرجاتها في مايلي:

- 1) الرعاية الصحية (الطبية) كإنتاج اللقاحات والتطعيمات.
 - 2) الاستخدامات الصناعية والتي ساهمت من خلالها في تأمين بدائل أكثر عناية بالإنسان والبيئة ذات علاقة بمجال الطاقة والبيئة.
 - 3) الإنتاج الزراعي والتي ساهمت في إحداث منتجات زراعية ذات إنتاجية وجودة عالية تقلل من استخدام المبيدات الحشرية، بالإضافة إلى تحسين سلالات الحيوانات الداجنة لزيادة مردوديتها.
 - 4) الاستخدام البيئي من خلال إنتاج كائنات محورة تعيش في البيئة الملوثة تستخدم لأغراض تخليص البيئة من الملوثات العالقة بها وخاصة المخلفات الصناعية.
- إن توأمة التكنولوجيا الحيوية بصورة سليمة مع التكنولوجيات الأخرى في مجال إنتاج الأغذية والمنتجات الزراعية والخدمات، يكون في مقدورها أن تساهم في القضاء على الجوع في العالم، كما تساهم في تلبية احتياجات العدد المتزايد لسكان العالم وتزايد تركيزهم في المناطق الحضرية.
- الشكل رقم 01: مخرجات التقنية الحيوية



المصدر: علي إبراهيم علي عبيد، احمد عبد الفتاح محمود، أساسيات التقنية الحيوية، مكتبة المعارف الحديثة، مصر، 2012، ص:21.

V. الطاقة النظيفة

تزايد الطلب على الطاقة والخدمات المرتبطة بها لمواكبة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحسين رفاهية الناس وصحتهم، وتحتاج كل المجتمعات لخدمات الطاقة لتلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية على سبيل المثال، الإضاءة والطهي وتحقيق الراحة في الأماكن، والتنقل والاتصال وخدمة العمليات الإنتاجية ومنذ 1850

تقريبا، تزايد الاستخدام العالمي للوقود الأحفوري (الفحم، والنفط، والغاز) ليسيّطر على المعروض من الطاقة مسفرا عن نمو سريع لإنبعاثات ثاني أكسيد الكربون. (المناخ، ص 07)

لتؤكد جل البيانات الحديثة أن استهلاك الوقود الأحفوري يمثل غالبية انبعاثات غازات الدفيئة الناتجة عن النشاط البشري، ليرتفع التحول العالمي المستمر لنظام الطاقة إلى صدارة جدول الأعمال العالمي، من خلال التركيز على العمل في مجال المناخ وإدخال هدف الطاقة النظيفة من أجل التنمية المستدامة ضمن إطار الأمم المتحدة، فالطاقة النظيفة أو الطاقة الخضراء هي تلك الطاقة التي تستمد من الموارد الطبيعية التي تتجدد أو لا تنفذ، والتي تختلف جوهريا عن الطاقة التقليدية كالوقود الأحفوري من نפט وفحم وغاز طبيعي والوقود النووي، كما لا تنشأ عن الطاقة المتجددة مخلفات كثاني أكسيد الكربون أو غازات ضارة كالتّي تعمل على زيادة الاحتباس الحراري.

ومن المسلم به أن تعظيم نشر خيارات الطاقة المتجددة هو المفتاح لمعالجة حتمية تغير المناخ مع التركيز المتزايد على تأمين الطاقة للنمو الصناعي، إن خيارات الطاقة المتجددة القابلة للتطبيق لمزيج الطاقة المستقبلي أصبحت الآن وفيرة من الطاقة الحرارية الأرضية الناضجة والطاقة المائية، من خلال طاقة الرياح الشمسية والشاطئة على نحو متزايد، إلى التطورات الواعدة في مجال الوقود الحيوي والجيل الثاني من الوقود الحيوي وتكنولوجيات الرياح البحرية، وهناك العديد من البلدان التي تدير بالفعل أنظمة الشبكة مع أكثر من 20٪ من استهلاك الطاقة التي تنتجها مصادر الطاقة المتجددة المتغيرة، مع الاتجاهات التصاعديّة الناشئة في جميع أنحاء العالم على نحو متزايد، فإن طموح الطاقة المتجددة يتسع ليشمل قطاعات الاستخدام النهائي حيث لا تزال الحصة في المراحل الوليدة. (Agency, 2016–2017, p. 07)

إن العمل على توسيع نطاق البنى التحتية وتحسين مستوى التكنولوجيا من أجل تقديم خدمات الطاقة الحديثة والمستدامة للجميع في البلدان المتقدمة والبلدان النامية بالخصوص، لن يتم إلا بتعزيز التعاون الدولي من أجل تيسير الوصول إلى بحوث وتكنولوجيا الطاقة النظيفة، لتحقيق زيادة كبيرة في حصة الطاقة المتجددة في مجموعة مصادر الطاقة العالمية مع ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة بحلول عام 2030.

الفرع الثاني: التحديات البيئية

من بين التحديات التي تواجه التنمية المستدامة هي التحديات البيئية التي وجب على واضع السياسات التنموية المستدامة سواء على الصعيد المحلي أو الدولي الأخذ في الحسبان هذه التحديات لاتصالها بالجانب الاقتصادي والاجتماعي للإنسان، لذلك تزايد الاهتمام بالبيئة نظرا لما خلفته التنمية الاقتصادية والتقدم العلمي من آثار وخيم على البيئة وبعد أن أصبح التدهور البيئي ظاهرة عابرة للقارات مما أثر سلبا على الإنسان باعتباره جزء لا يتجزأ من النظام البيئي، وفي ضوء ما تتعرض له البيئة الطبيعية التي تضم المكونات الأساسية للوجود من أخطار تتسبب في نقص مواردها وتدمير لبعض عناصرها ازداد الاهتمام بالبيئة من أجل حماية الوجود الإنساني بأكمله.

I. التلوث

يعتبر ظاهرة بكل أشكاله الهوائي والترابي والأرضي وهو من أهم التحديات البيئية التي تواجه العالم، بالنظر إلى تفاقم حدتها وانعكاساتها السلبية المتعددة، وهي ظاهرة ناجمة عن عدة مسببات كان أولها الاستخدام المكثف والنهم للوقود الاحفوري وانبعاثات أكسيد الكربون والميثان من مختلف الصناعات ووسائل النقل، فالطلب المتزايد على الطاقة والنقل وعلى كل أشكال السلع الاستهلاكية الأخرى كان له الدور الأكبر في هذا التلوث مما نتج عنه أيضا الاحتباس الحراري الذي أصبح ظاهرا للعيان في أنماط الطقس المتغير وارتفاع مستوى سطح البحر وتأثيرهما على المدن الساحلية وأنماط الأمراض وإنتاج الطعام وخدمات النظام الإيكولوجي. في ظل إنعدام تزايد الفعالية وإعادة استخدام النفايات وإعادة تدويرها، سيستمر ارتفاع أحجام النفايات العالمية بسرعة، إضافة إلى تلوث التربة والمياه والهواء. ويقدر البنك الدولي أن ينتج العالم 2,6 مليار طن من النفايات بحلول عام 2050، أي ضعف حجمها الذي يبلغ 1,3 مليار طن في الوقت الراهن. (الدولي، 2013، ص 08)

رغم أن هناك صعوبات أكبر في ضبط الانبعاثات من المصانع والمصادر الصناعية والإنتاجية المختلفة للسلع والخدمات، إلا أنه يجب مواجهة هذا التلوث يجب إصدار ترسانة من القوانين والتشريعات الدولية والمحلية رغم أن تطبيق الالتزام بمعايير الانبعاثات صعب سياسيا ومكلف، وهو ما يتطلب إحداث تغيير جذري في سياسات واستخدام الحلول التكنولوجية والتي تعتبر أكثر تحديا، كما يتطلب منا التوجه نحو استخدام الطاقات المتجددة النظيفة كالطاقة الشمسية وطاقة الرياح في شتى المجالات.

II. ترشيد استخدام الموارد الطبيعية:

الموارد الطبيعية هي هبة الله للإنسان ويقصد بالموارد الطبيعية بأنه كل ما خلقه الله ووجد في الطبيعة بحيث يستغله الإنسان في حياته والانتفاع به، فهذه الموارد تكونت دون تدخل الإنسان فيها وتعتبر محركا أساسيا للأنشطة الاقتصادية المختلفة، وتواجه هذه الموارد الطبيعية وتوزيعها كان بتفاوت كبير بين دول العالم، وهذا لحكمة إلهية ومنها عدم استحواذ دولة واحدة على جميع الموارد، ولكي يكون هذا المورد اقتصاديا، فإنه ينبغي أن يكون في دائرة الاستغلال الاقتصادي بقصد إشباع حاجة معينة أو طلب معين وحتى يكون ذلك فإنه يجب توفر شرطين هامين وهما: (المهندي، 2008، ص 49)

1) أن توجد المعرفة والمهارة الفنية التي تسمح باستخراجه واستخدامه.

2) أن يوجد طلب على المورد ذاته أو على الخدمات التي ينتجها.

وعموما يكن أن نميز ثلاثة أنواع من الموارد الطبيعية وهي:

1) موارد غير متجددة: وهي موارد معرضة للنفاذ بتزايد الاستغلال البشري المتزايد واللامتناهي عليها

مثل المعادن ومصادر الطاقة الأحفورية كالبترول والغاز.

2) موارد طبيعية متجددة: وهي تلك الموارد التي يعاد إنتاجها بكيفية طبيعية على أساس أن يكون

استغلالها مرشدا وفي حدود وتيرة تجددتها مثل الموارد المائية والنباتات والثروة الحيوانية.

3) موارد طبيعية دائمة: ويقصد بها كل موارد لا يستطيع الإنسان استنزافه مثل الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والمد والجزر، وهو أحسن مورد تسعى التنمية المستدامة لاستخلاص الموارد منه، باعتباره أنظف مورد من حيث خلوه من أي آثار جانبية.

إن الاستخدام العالمي للموارد الطبيعية بنسبة تفوق 40% بين عام 1992 و 2005 فقد زاد الاستخدام من نحو 42 إلى ما يقرب 60 ألف مليون طن على أساس نصيب الفرد، فقد بلغت الزيادة الكلية 27% في سنة 2005 لاستخراج كل من الخامات والمعادن الصناعية، الوقود الحفري، ومواد البناء، الكتلة الحيوية حيث حظيت مواد البناء المستخرجة بزيادة بما يقارب 80% تليها الخامات والمعادن الصناعية ما يقارب 60%، ويرتبط زيادة هذا النمو ارتفاع النمو السكاني وزيادة احتياجاته للمأوى والغذاء وتحسين مستوى المعيشة. (Environment, 2011, p. 16)

III. شح المياه وتردي الأراضي

تتسم المياه العذبة أصلا بالشح في مناطق كثيرة من العالم، ويتوقع أن تزيد الضائقة المائية مع ترقب أن تلي الإمدادات بالمياه 60% فقط من الاحتياجات العالمية في غضون فترة 12 إلى 20 سنة، وتتوقع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تقرير التوقعات البيئية حتى عام 2050، أن يزيد عدد الأشخاص الذين يعيشون في مناطق تعاني من ضائقة مائية حادة بمقدار 2.3 مليار شخص، ليتجاوز مجموع عددهم 40% من مجموع سكان العالم في عام 2050، وسيؤدي النقص القائم في المياه إلى عرقلة نمو العديد من الأنشطة الاقتصادية، وستتنافس قطاعات الصناعة وتوليد الطاقة والاستهلاك البشري والزراعة تنافسا متزايدا فيما بينها على المياه، مما سيخلف انعكاسات خطيرة على الأمن الغذائي. (الدولي، 2013، ص 09)

بالإضافة إلى تردي نوعية الأراضي نتيجة الحرث الجائر والرعي العشوائي والتزوح الريفي والإدارة الغير رشيدة لتخطيط الأراضي وهذا تحت خطر التصحر الذي يهدد 30% من أراضي العالم، وهو ما يؤدي إلى استنزاف القاعدة الإنتاجية للمجتمعات الريفية والمحلية مما يؤثر على الاقتصاد الكلي للبلد ويخلق آفات تعيق التنمية الاجتماعية للمجتمع البشري المحلي، وهو ما يتطلب اتخاذ تدابير وقائية وعلاجية من طرف جميع الهيئات للتخطيط الجيد للأراضي واستصلاح الأراضي.

IV. التنوع الإحيائي (البيولوجي):

يعتبر التنوع الإحيائي أساس الحياة البشرية على كوكب الأرض، لأن النظم البيولوجية تعتمد على تباين هذا التنوع من حيث الكم والنوع لاستقرارها ولأداء مهامها على أحسن وجه وبالتالي تقديم الرفاهية للبشرية، فالتنوع البيولوجي يقدم أنواعا كثيرة من الأجناس النباتية والحيوانية التي تعتبر عاملا أساسيا في استقرار المناخ وحماية المياه والتربة، فخسارة التنوع البيولوجي تؤثر على جميع المنافع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للبشرية، وستحد من قدرة الأجيال الحالية والأجيال المقبلة على تلبية حاجياتها، فالواقع يثبت أن هناك استنزاف وتراجع للتنوع البيولوجي في جميع أنحاء العالم وكان المتسبب الرئيسي في ذلك هو الإنسان وهذا التراجع والتدهور في بعض الأحيان يكون بشكل لا رجعة فيه، بالإضافة إلى انقراض العديد من الكائنات الحية مخلفة وراءها غياب

البحر نتيجة ذوبان الجليد وبعض المشاكل والظواهر المناخية ذات الحدة الشديدة لتندثر بوقائع كارثية وخسائر جسيمة.

ويمكن للانبعثات المطردة الازدياد أن تفضي، في ظل سيناريوهات الوضع المعتاد، إلى زيادة تركيز غازات الدفيئة في الغلاف الجوي من 390,5 جزء من المليون في الوقت الحاضر إلى 685 جزءا من المليون بحلول عام 2050، مع احتمال ارتفاع درجة الحرارة نتيجة لذلك بمقدار يتراوح ما بين 3 و6 درجات مئوية، ومن شأن هذا التركيز وما يصاحبه من ارتفاع متتال في درجات الحرارة أن يسفر عن عواقب وخيمة قد يتعذر تداركها ويتجاوز بكثير المعدلات القصوى المتفق عليها دوليا في حدود 450 جزء من المليون ودرجتين مئويتين. (الدولي، 2013، ص 10)

ويظهر لنا جليا تغير المناخ نتيجة الاحتباس الحراري بالدرجة الأولى على دورة المياه وخصيلتها، مع تراجع مساحة الغطاء الجليدي بنسبة 10% عن سنوات الستينات، مع تكرار وتطور ظاهرة النينو مع ازدياد طول مدتها بأكبر شدة خلال الثلاثين سنة الأخيرة مقارنة بالمائة سنة السابقة، وبالإضافة لما سبق يمكن ملاحظة التغيرات المناخية من خلال الدلالات الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: دلالات تغير المناخ

الدلالات المناخية	دلالات الكثافة الجوية	الدلالات البيولوجية والفيزيائية
متوسط درجة الحرارة على سطح الأرض: ✓ ارتفاع درجات الحرارة بمعدل 0,6 درجة مئوية خلال القرن العشرين. ✓ الارتفاع المسجل في درجات الحرارة على اليابسة أكبر منه في المحيط.	تركيز ثاني أكسيد الكربون في الغلاف الجوي: من 200 جزئ من المليون في الفترة ما بين سنتي 1000 و1750 إلى 368 جزء من المليون سنة 2000 (ارتفاع بنسبة 31%).	مستوى متوسط ارتفاع البحر: ارتفاع سنوي لمستوى سطح البحر بمعدل سنوي يتراوح ما بين 1 إلى 2 ملم خلال القرن العشرين
ارتفاع درجة حرارة سطح الأرض في النصف الشمالي: ارتفعت خلال عام 2005 في النصف الشمالي بمقدار 0.65 درجة فوق المتوسط الذي كان سائدا ما بين 1961 - 1990.	تركيز غاز الميثان (CH ₄) في الغلاف الجوي ² : من 700 جزئ من المليار خلال الفترة ما بين سنتي 1000 و1750 إلى 1750 جزئ من المليار سنة 2000 (ارتفاع بنسبة 145%).	مدة تجمد البحيرات والأنهار: انخفاض بحوالي أسبوعين خلال القرن العشرين بالنسبة للمناطق الواقعة على خطوط العرض المتوسطة والعالية من نصف الكرة الشمالي.
المدى الحراري الصباحي على السطح: ✓ انخفاض ما بين سنتي 1950 و2000 على اليابسة. ✓ ارتفاع درجة الحرارة الليلية الدنيا بضعفين مقارنة بدرجات الحرارة القصوى الصباحية.	تركيز غاز ثاني أكسيد النيتروجين الثاني (NO ₂) في الغلاف الجوي ³ : من 270 جزئ من المليار خلال الفترة ما بين سنتي 1000 و1750 إلى 316 جزئ من المليار سنة 2000 (ارتفاع بنسبة 17%).	تراجع الجليد في القطب الشمالي: انخفض سمك القطب الشمالي بحوالي 40% خلال العشرية الماضية وذلك من بداية الصيف إلى بداية الخريف، وتقلص مساحته بنسبة تتراوح ما بين 10 إلى 15% خلال سنوات الخمسينيات أثناء فصلي الربيع والصيف.
الأيام الحارة: المؤشر الحراري في ارتفاع دائم	تركيز غاز الأوزون في التروبوسفير: ارتفع بنسبة 35% ما بين سنتي 1750 و2000 وهذه النسبة تختلف من منطقة الأخرى	الغطاء الثلجي: تم تسجيل انخفاض بنسبة 10% من مساحة الغطاء الجليدي وهذا منذ بداية عمليات المراقبة الدولية عبر الأقمار الصناعية خلال الستينات من القرن الماضي.

² إن مقدار تركيز غاز الميثان (CH₄) في الغلاف الجوي ازداد إلى ضعف مقدار تركيزه قبل الثورة الصناعية، ويعتبر من أحد غازات الاحتباس الحراري وله قدرة على تسخين الجو 25 مرة أشد من تأثير ثاني أكسيد الكربون.

³ من أهم عناصر تلوث الهواء في الدول الصناعية، وهو من الغازات المتسببة في الاحتباس الحراري بالإضافة إلى الأمطار الحمضية، إذ يجب أن لا يتجاوز التركيز المسموح له 35,0، جزئ في المليون ويمتد تأثيره مسافات طويلة عن مصدره تصل إلى 40 كم.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق وتقارير من الوكالة الوطنية للتغيرات المناخية للجزائر

الفرع الثالث: التحديات الاجتماعية

لقد شكل الإنسان محور التعريفات المقدمة بشأن التنمية المستدامة، حيث تتضمن التنمية الاجتماعية قائمة على تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاه الاجتماعي، وقد أشار تقرير اللجنة العالمية للتنمية والبيئة "برونتالاند" إلى أن "التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر من دون النيل من قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها"، وبصيغة أخرى يجب أن تتسج التنمية حول الناس وليس العكس ولن يتم هذا إلا ببذل المزيد من الجهد في البدء بمعالجة المداخيل غير الكافية، والجوع الواسع الانتشار، وعدم المساواة بين الجنسين، والافتقار إلى التعليم والرعاية الصحية والمياه النظيفة، كما يتضمن إجراءات تقوم بها البلدان الغنية لتخفيض الديون وزيادة المساعدات للبلدان الفقيرة، والتبادل التجاري معها ونقل التقانة إليها.

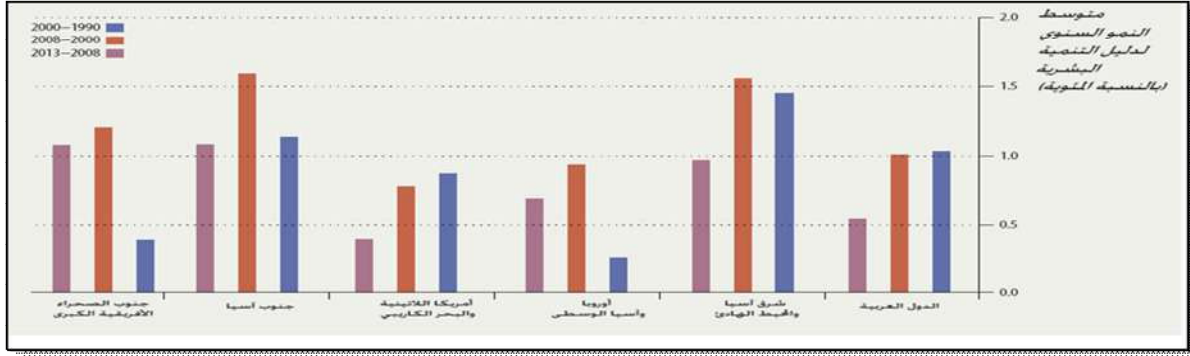
I. التنمية البشرية:

يعتبر الأفراد هم الثروة الحقيقية للأمم لذا وجب الاهتمام بهم وتنميتهم، فالتنمية البشرية هي عملية تتضمن توسعة خيارات الأفراد، ويتم تحقيق توسعة خيارات الأفراد عن طريق توسعة القدرات البشرية على كافة مستويات التنمية، والعناصر الأساسية الثلاث للتنمية البشرية هي أن يحيا الناس حياة مديدة وصحية وأن يحظوا بالمعرفة وأن يتمتعوا بمستوى لائق من المعيشة، وإذا لم يتم تحقيق هذه العناصر الثلاث فإن العديد من الخيارات لن تكون ببساطة متاحة وستبقى العديد من الفرص متعذر الوصول إليها، إلا أن مجال التنمية البشرية يذهب لأبعد من ذلك وذلك بتحقيق مجموعة من الظروف والتي تتمثل في تعميم المساواة والعدالة الاجتماعية وتحقيق الأمن البشري ومراعاة حقوق الإنسان ودمج الأفراد في الحياة السياسية للبلاد.

رغم أن التنمية البشرية لاحظت تحسنا في أغلب بلدان العالم في السنوات الأخيرة والتي ساهمت في تحسين أحوال الملايين من البشر حول العالم، إلا أن التنمية البشرية لاحظت تقدما بطيئا في السنوات الأخيرة، ويمكن تقسيم التنمية البشرية إلى ثلاثة مراحل كما بينها الشكل الموالي، فقد تم اتخاذ دليل التنمية البشرية سنة 1990 سنة الأساس لقياس وتقييم التقدم من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهو عبارة عن دليل مركب من متوسط العمر المتوقع عند الولادة ومتوسط الدراسة عند الأطفال والدخل.

فمن خلال الشكل نلاحظ بأن فترة ما بين 2000 و2008 كانت أحسن فترة للتنمية البشرية في العالم، بينما كانت الفترة ما بين 2008 و2013 أقل نسبة من الفترة السابقة لعدة متغيرات منها الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، أما فيما يخص الدول العربية فيرجع السبب الرئيس لهذا التباطؤ إلى موجة الربيع العربي التي هزت مجموعة واسعة من هذه الدول.

الشكل رقم 03: تطور التنمية البشرية العالمية 1990-2013



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2014 تحت عنوان المضي في التقدم بناء المنفعة لدرء المخاطر. ص:32.

II. التحكم بالتعداد السكاني:

يعتبر التحكم في التعداد السكاني وكثافته من معوقات عملية التنمية، بحيث نلاحظ في الآونة الأخيرة أن الكثافة السكانية أصبحت تعاني من اغلب الدول نظرا لتركز السكان في المدن والذي كان من أسبابه التزوح الريفي وهجر القرى والأرياف باحثين عن أحسن سبل العيش متمسبين في خلق أفات تاركين ورائهم أراضيهم مما أصبح يشكل خطرا على الاقتصاديات المحلية في مجال إنتاج الغذاء، كما يجب العمل على تثبيت النمو السكاني الذي يتزايد بمعدلات رهيبه مما يؤثر على التنمية من خلال ثلاث وهي: (حسن، 1996، ص 394)

- 1) حجم السكان: بالنظر إليه من زاوية الإنتاج (المورد البشري) وزاوية الاستهلاك.
- 2) معدل النمو السكاني: حيث يؤدي ارتفاعه بشكل يفوق معدلات النمو الاقتصادي إلى إلغاء أثر الزيادة في الإنتاج والدخل وبالتالي تشكل ضغوط على عمليات التنمية.
- 3) التوزيع العمري للسكان: حيث يشكل معدل النمو السكاني المرتفع بتركيب عمري تزيد فيه نسبة صغار السن ضغطا على عمليات التنمية.

والجدول التالي يوضح تطور وتوقع عدد سكان العالم من سنة 1950 إلى غاية 2050، حيث نلاحظ نسبة السكان في العالم سنة 2050 يبلغ ثمانية ملايين وثمان مائة وثلاثة وستون مليون بينما في الوقت الحالي بلغ سبعة مليار فاصل اثنين نسمة، وهذه الزيادة في عدد السكان له الأثر الكبير والسليبي في أغلب الأحيان على البيئة الطبيعية نظرا للتضاعف الهائل لعدد السكان وزيادة متطلباته منها، مما يفرض علينا زيادة الوعي والتعليم من مخاطر هذا النمو السكاني.

الجدول رقم 02: تطور و توقع عدد السكان في العالم من 1950 إلى 2050

الوحدة: بالملايين

المناطق	1950	1970	1995	2025	2050
إفريقيا	224	364	719	1298	1766
أمريكا الشمالية	165	226	297	364	392
أمريكا اللاتينية	1402	283	477	692	809

5268	4723	3438	2147	549	آسيا
628	702	728	656	13	أوروبا

المصدر: حاوشين ابتسام، مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها، ملتقى وطني حول قانون الاستثمار والتنمية المستدامة جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، يومي 27 و 28 نوفمبر 2012

III. الصحة

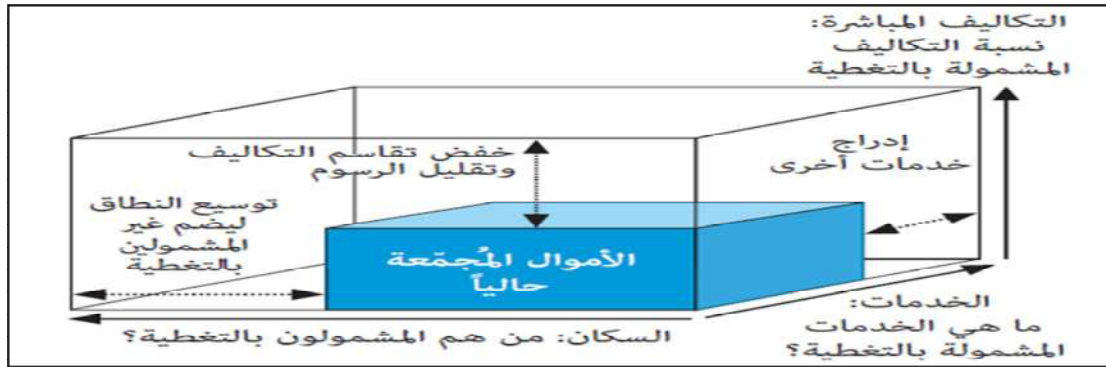
عرفت منظمة الصحة العالمية بأن الصحة هي حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة وليست مجرد الخلو من المرض أو العجز، والملاحظ أن هذا هدف أكثر منه تعريف لأنه قرن بين الكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية للأفراد فأبي احتلال بتوازن العناصر الثلاث يؤثر على صحة وسلامة الأفراد، ورغم تداخل العناصر الثلاثة السابقة إلا أنه ليس من السهل قياس إجمالي الوضع الصحي لأي بلد ما، وهو ما يؤدي بدوره إلى صعوبة تحديد آثار الوضع الصحي على التنمية المستدامة أو العكس، كما أن أهداف التنمية المستدامة تشمل غاية تقضي بتقليل وإنقاص معدلات وفيات الأطفال الرضع وإنقاص معدلات الوفيات أثناء الولادة بالإضافة إلى توصل خدمات الصحة الإنجابية لكل من يحتاجها وزيادة العمر المتوقع للحياة والتي تم اتخاذها كمؤشرات لقياس مدى تدهور الصحة بإقليم أو بلد ما.

وقد حدد البنك الدولي ثلاثة أهداف رئيسية للتغطية الصحية الشاملة: (ORGANISATION, 2007-2017, p. 39)

- 1) تحقيق نتائج أفضل في مجالي الصحة والتنمية.
- 2) المساعدة في منع الناس من الوقوع في الفقر بسبب المرض.
- 3) إعطاء الناس الفرصة لحياة أكثر صحة وإنتاجية.

كما طرح التقرير الخاص بالصحة في العالم 2010 مفهوم التغطية الصحية الشاملة في ثلاثة محاور هي الخدمات الصحية المطلوبة، وعدد الأشخاص الذين يحتاجون إليها، والتكاليف التي سيتكبدها من وجب عليه دفع تكاليف الخدمات التي تلي الاحتياجات الصحية من حيث الكم والكيف، والشكل التالي يوضح نهج التغطية الصحية الشاملة.

الشكل رقم 04: نحو التغطية الصحية الشاملة



المصدر: التقرير الخاص بالصحة في العالم 2013، بحوث التغطية الصحية الشاملة، منظمة الصحة العالمية. ص: 07.

وفي الواقع إن سياسات التنمية المعنية بالصحة تواجه تحديات تتعلق بالموارد البشري قبل كل شيء، لذا وحب تحسين القدرة على استبقاء العاملين الصحيين المؤهلين في البلدان التي تعاني من فقدهم بسبب الهجرة، مع تحسين قدرات المؤسسات التعليمية لتمكينها من إعداد المزيد من العاملين الصحيين لرفع مستوى التدريب الخاص بالأمراض وخاصة الناشئة حديثا والأمراض ذات الأولوية، كما يجب التنسيق في المورد البشري وبناء تآزر فيما بينه عبر برامج ومبادرات صحية عالمية..

IV. مكافحة الفقر:

أعتبر إعلان كوبنهاغن أن الفقر يوجد بأشكال شتى، من بينها الافتقار إلى الدخل وموارد الإنتاج الكافية لضمان وسائل العيش المستدامة، والجوع وسوء التغذية وسوء الصحة، والوصول المحدود إلى التعليم وغيره من الخدمات الأساسية أو الافتقار إليهما، وازدياد معدل الوفيات الناجمة عن الأمراض، والتشرد والسكن غير الملائم والبيئات غير الآمنة، والتمييز والإقصاء الاجتماعيان. (الاجتماعية، 6-12 مارس 1995)

يعتبر الفقر وجهة عاكسة لصور التمايز الاجتماعي واللامساواة، وانعدام العدالة، حيث ارتبط مفهومه بشكل مباشر باستشارة واحتكار البعض على جانب أكبر من الموارد المتاحة على حساب الآخرين، ويعد الفقراء الأكثر ارتباطا بالبيئة حيث تمثل خصوصا في المناطق الريفية مورد رزقهم ومنبع احتياجاتهم، إلا أنه ثمة حقيقة مفادها أن الفقر هو أحد الأسباب الحديثة للتدهور البيئي خاصة إذا تزايدت احتياجات الفقراء متجاوزة قدرة الموارد البيئية المتوفرة، حيث لا تتيح لها إمكانية التجدد، وإدراكا لهذه الحقيقة فقد أدرج الفقر بشكل أساسي ضمن جل المؤتمرات العالمية الخاصة بالبيئة، تستند قياسات الفقر في الغالب إلى الدخل النقدي أو الاستهلاك، رغم أن هناك طرق عديدة للقياس يتمتع كل منها بمزايا وحدود، وخط الفقر الدولي غالبا ما يشار إليه بمستوى 1,2 دولارا لليوم، فأسباب الفقر في العموم تتعلق بانخفاض معدل النمو الاقتصادي وتدني الدخل وارتفاع تكاليف المعيشة وتخلي الدولة عن دعم المواد الغذائية، بالإضافة إلى السياسات الاقتصادية التي تركز على رفع الدعم عن السلع الضرورية وتخفيض الإنفاق الاجتماعي، بالإضافة إلى أزمات الاقتصاد الكلي التي تتميز بتفاقم شدة التفاوت والانكماش الاقتصادي.

الفقر مشكلة عالمية تتفاوت حدتها من منطقة إلى أخرى تؤدي إلى أفات اجتماعية وبيئية، مما أدى بجميع دول العالم في الخوض إلى وضع سياسات تنموية تحمل بين طياتها أهداف للقضاء على الفقر لأنه لا يمكن تطبيق قاعدة معينة وموحدة للقضاء على الفقر في العالم، إلا أن أجندة القرن الواحد والعشرين أعطت مجموعة من الأهداف طويلة الأجل التي يجب بلوغها للقضاء على الفقر وهي: (والعشرين)

- 1) إتاحة الفرصة لجميع الناس بسرعة لكسب العيش بوسائل مستدامة.
- 2) تنفيذ سياسات وإستراتيجيات تولد مستويات كافية من التمويل، والتركيز على سياسات التنمية البشرية المتكاملة، بما في ذلك إدرار الدخل وزيادة السيطرة المحلية على الموارد، وتعزيز المؤسسات وبناء القدرات على المستوى المحلي، وزيادة إشراك المنظمات غير الحكومية ومستويات الحكم المحلي بوصفها أجهزة لتقديم الخدمات.

3) وضع استراتيجيات وبرامج متكاملة لإدارة البيئة بصورة سليمة ومستدامة، وتعبئة الموارد والقضاء على الفقر والتخفيف من وطأته، وإيجاد فرص العمل وإدراج الدخل لجميع المناطق التي تعاني من الفقر.

4) التركيز في التخطيط والميزانيات الإنمائية الوطنية على الاستثمار في رأس المال البشري مع وضع سياسات وبرامج خاصة تستهدف المناطق الريفية والفقراء والنساء والأطفال في المناطق الحضرية.

III - الخلاصة :

كخلاصة يمكن القول بأن التنمية المستدامة هي تلك التنمية التي تعتمد على الاستغلال العلمي والأمثل للموارد من أجل تلبية حاجيات الأجيال الحالية دون المساس بحاجيات الأجيال المستقبلية من أجل تحقيق أهدافها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية مع التركيز على العنصر البشري الذي يعتبر دعامة وهدف هذه التنمية، فالتنمية المستدامة تتميز بخصائص وعناصر لا يمكن فصل بعضها عن بعض، وذلك لشدة تداخل الأبعاد والعناصر الكمية والنوعية لهذه التنمية، وتركز محدداتها على القوى الأساسية لكل من الموارد الطبيعية والبشرية والتكنولوجية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، إذ ينبغي توفير تعبئة الموارد المالية والتكنولوجية، فضلا عن البرامج والأساليب وتعزيز مشاركة وإشراك المجتمع المدني إشراكا فعالا في تنفيذ الخطط والبرامج، فضلا عن تعزيز الشفافية والمشاركة العامة على نطاق واسع لتحقيق التنمية المستدامة على جميع الأصعدة، ولن يتم قياس تحقيق هذه التنمية إلا من خلال وضع عدة مؤشرات تساهم في تقديم مدى التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بصورة فعلية، وتتمحور هذه المؤشرات حول مؤشرات اقتصادية واجتماعية وبيئية ومؤسسية.

إن تحقيق التنمية المستدامة لا يتم إلا بمواجهة عدة تحديات اقتصادية واجتماعية وبيئية، فلا يمكن لنا تحقيق تنمية مستدامة والجوع يهدد أغلب دول العالم يواكبه عدم تحقيق الأمن الغذائي وتفاوت في الدخول بين أفراد المجتمع في ظل عدم تحكم في زيادة النمو السكاني، وتفاقم البطالة وانتشار الفقر والأمراض المعدية، مع إهمال للجانب البيئي الذي هو أساس الحياة البشرية على هذا الكوكب، مما يحتم على تضافر الجهود الوطنية المحلية والدولية من أجل مواجهة هذه التحديات للنهوض بالتنمية المستدامة، وخاصة في وجود تحديات لا تعترف بالحدود الإقليمية للدول، ولن يتم هذا إلا بالتركيز على العنصر البشري وتنميته

يعتبر الأفراد هم الثروة الحقيقية للأمم لذا وجب الاهتمام بهم وتنميتهم، فالتنمية البشرية هي عملية تتضمن توسعة خيارات الأفراد، ويتم تحقيق توسعة خيارات الأفراد عن طريق توسعة القدرات البشرية على كافة مستويات التنمية، وتوأمة التكنولوجيا الحيوية بصورة سليمة مع التكنولوجيات الأخرى في مجال إنتاج الأغذية والمنتجات الزراعية والخدمات، والتوجه نحو استخدام الطاقات النظيفة وترشيد استهلاك الموارد الطبيعية.

VII – الإحالات والمراجع :

1. عثمان محمد غنيم. (2007). ماجدة أحمد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها. عمان، الأردن: دار الصفاء.
2. حروفوس سهام، صحراوي إيمان، بوابية ذهبية ريمة. (أيام 08/07/2008) أفريل 2008. التنمية المستدامة والكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة. جامعة فرحات عباس-، سطيف: مداخلة، تحت عنوان: الإطار النظري للتنمية الشاملة المستدامة ومؤشرات قياسها.
3. SMOUTS, M. C. (2005). *Le développement durable*. France: Editions Armand Colin.
4. فحي الخطيب. (2000). اقتصاديات البيئة والتنمية. كلية الاقتصاد، جامعة القاهرة، مصر: مركز دراسات واستشارات الغدرة.
5. كربالي بغداد، حمداني محمد. (07/جانفي/2010). إستراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر (المجلد العدد:45). الجزائر: مجلة علوم إنسانية.
6. سحر قدوري الرفاعي. (2006). التنمية المستدامة مع تركيز خاص على الإدارة البيئية. تونس: أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية.
7. محمد صالح الشيخ. (2002). الأثار الاقتصادية و المالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها. الإسكندرية، القاهرة: مطبعة الإشعاع الفنية.
8. أهداف التنمية المستدامة. (30 08، 2019). تم الاسترداد من أهداف التنمية المستدامة: <http://www.un.org/sustainabledevelopment>
9. تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة جوهانسبرغ، (26 أوت - 4 سبتمبر 2002). جنوب أفريقيا: جوهانسبرغ.
10. تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة. (2013). بعنوان تحضة الجنوب تقدم بشري في عالم التنوع.
11. عبد الرحمن نوزاد الهبتي وإبراهيم حسن المهدي. (2008). التنمية المستدامة في دولة قطر الإنجازات والتحديات. الدوحة، قطر: اللجنة الدائمة للسكان.
12. محي الدين حمداني. (2009/2008). حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضر والمستقبل دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر3:، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية.
13. باتر محمد علي وردم. (2019، 09 28). كيف يمكن قياس التنمية المستدامة. تم الاسترداد من بوابات كنانة أونلاين: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/159112>
14. خميس عبد الرحمن ردار. (2 و 4 نوفمبر 2009). المؤشرات البيئية كجزء من مؤشرات التنمية المستدامة. سرت، ليبيا: المؤتمر الإحصائي العربي الثاني بشعار لا تنمية بدون إحصاء.
15. Burrow, S. (March 2015). *The Foremost Priority. Finance & Development*.
16. توقعات البيئة للمنطقة العربية البيئة من أجل التنمية ورفاهية الإنسان. (2010). برنامج الأمم المتحدة.
17. أنس القضاء. (يومي 23 و 24 نوفمبر 2014). مشكلة الأمن الغذائي العربي والأطر العملية لحلها اعتمادا على الأرقام والحقائق الحالية المنشورة عن (FAO). جامعة شلف: المنتدى الدولي الأول، استدامة الأمن الغذائي في الوطن العربي في ضوء المتغيرات والتحديات الاقتصادية الدولية.
18. البشر عبد الكريم، سراج وهيبية. (2013). تحليل العلاقة بين توزيع الدخل النمو الاقتصادي والفرق في الدول العربية. (العدد الحادي عشر، المحرر) مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 18.
19. علي إبراهيم علي عبيد، احمد عبد الفتاح محمود، (2012)، أساسيات التقنية الحيوية، مكتبة المعارف الحديثة، مصر.
20. التقرير الخاص للهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ. (بلا تاريخ). مصادر الطاقة المتجددة والتخفيف من آثار تغير المناخ ملخص لصانعي السياسات وملخص فني.
21. Agency, I. R. (2016-2017). *Work Programme and Budget . Report of the Director-General*.
22. التقرير الخامس لمكتب العمل الدولي. (2013). بعنوان التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء.
23. Environment, K. T. (2011). *From Rio to Rio+20 (1992-2012)*. United Nations Environment Programme.
24. توقعات البيئة العالمية. (2007). برنامج الأمم المتحدة للبيئة.
25. توقعات البيئة للمنطقة العربية البيئة من أجل التنمية ورفاهية الإنسان، (2010)، برنامج الأمم المتحدة.
26. تقرير التنمية البشرية (2014) تحت عنوان المضي في التقدم بناء المنعة لدرء المخاطر.
27. حسين عبد العزيز حسن. (1996). اقتصاديات الموارد، الكتاب الثالث: الموارد المعدنية والبشرية واقتصاديات الصناعة والطاقة. القاهرة، مصر: زهراء الشرق.
28. حاوشين ابتسام، مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها، ملتقى وطني حول قانون الاستثمار والتنمية المستدامة جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، يومي 27 و 28 نوفمبر 2012.
29. ORGANISATION, W. H. (2007-2017). *HEALTHIER FAIRER SAFER SAFER THE GLOBAL HEALTH JOURNEY*.
30. التقرير الخاص بالصحة في العالم (2013)، بحوث التغطية الصحية الشاملة، منظمة الصحة العالمية.
31. إعلان كوبنهاغن وبرنامج عمل بشأن التنمية الاجتماعية. (6-12 مارس 1995). نيويورك.
32. أجندة القرن الواحد والعشرين. (بلا تاريخ). مكافحة الفقر. الفصل الثالث.

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (اطلعية) المستدامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

تشجيع ريادة الأعمال من خلال دراسة خصائص الريادي الجامعي

- دراسة على عينة من طلبة علوم التسيير بجامعة المسيلة -

Encouraging entrepreneurship by studying the characteristics of the university entrepreneur

- Study on a sample of management sciences students at Al-Messila University -

ميساوي عبد الباقي	حواطي وردة	بن شهرة محجوية
طالب سنة ثالثة دكتوراه	طالب سنة ثانية دكتوراه	طالب سنة ثانية دكتوراه
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة زيان عاشور بالحلفة / الجزائر	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة زيان عاشور بالحلفة / الجزائر	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة زيان عاشور بالحلفة / الجزائر
مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقهما من أجل التنمية المستدامة		
	O.haouati@univ-djelfa.dz	m.benchouhra@univ-djelfa.dz

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز أهم الخصائص الريادية للطلاب الجامعي التي تعد كركيزة أولية لتشجيع الطلبة على الدخول في بيئة ريادة الأعمال عند تخرجهم، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يخدم الجانب النظري للدراسة، وعلى المنهج القياسي في الجانب التطبيقي، كما تم اختيار عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة، مكونة من 100 طالب، وتم تحليل أداة الدراسة (الاستبيان) إحصائيا بالاعتماد على برنامج spss. كانت النتائج المتوصل إليها تشير أنه يتمتع طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة بالخصائص الريادية التي تؤهلهم للدخول في ريادة الأعمال، كما أنه تم تسجيل وجود فروق للخصائص الريادية التي يمتلكها الطلبة تعزى لمتغير العمر، على عكس عوامل الجنس والمستوى الجامعي وشغل الوظيفة. كما تم التوصل لمجموعة من التوصيات التي تشجع على رفع مستوى الخصائص الريادية للطلبة في الجامعة من أهمها إدراج تخصص ريادة الأعمال في قسم علوم التسيير وليس مقياس يدرس في بعض التخصصات، ومن أهم آفاق الدراسة يستحسن توسيع عينة ومجتمع الدراسة، بهدف دراسة الخصائص الريادية في مختلف الكليات والجامعات كي نصل إلى نتائج أدق تساعدنا أكثر في قياس مستوى التوجه الريادي للطلاب الجامعي.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، روح الريادة، ريادي الأعمال، خصائص الريادي، طالب جامعي.

Abstract:

The study aims to highlight the most important pioneering characteristics of the university student, which is a primary pillar encouraging students to enter the entrepreneurial environment upon their graduation, where the descriptive analytical approach that serves the theoretical side of the study has been adopted, and the standard approach in the applied side, and a sample of department students has also been chosen Management sciences at the University of M'sila, consisting of 100 students, and the study tool (the questionnaire) was analyzed statistically by relying on the spss program.

The results indicated that students of the Department of Management Sciences at Al-Messila University enjoy the pioneering characteristics that enable them to enter into entrepreneurship, and that differences were found in the pioneering characteristics that students possess due to the age variable, unlike the factors of gender, university level, and job occupation.

A set of recommendations has been reached that encourage raising the level of entrepreneurial characteristics for students at the university, the most important of which is the inclusion of the specialty of entrepreneurship in the management sciences, the most important study horizons is advisable to expand the study sample and society, with the aim of studying entrepreneurial characteristics in various colleges And universities in order to reach more accurate results that help us more in measuring the level of Entrepreneurship for the university student.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial spirit, Entrepreneur, Characteristics of Entrepreneur, University student.

الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (اطلعية) المستدامة.

تزايد مؤخرًا اهتمام الباحثين بمجال ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات، وهذا نظرًا لأهمية القطاع الخاص في عملية التنمية الاقتصادية، وكذا على المستوى الاجتماعي، حيث لا يقتصر دوره فقط في الرفع من مستويات الإنتاج، وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة، بل يتعداه ليشمل دوره في تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسواق، بالإضافة إلى مساهمتها في التخفيف من معدلات البطالة، وهو ما يضعنا أمام حتمية تشجيع التفكير الريادي، خاصة لدى فئة الشباب التي تعد مفتاح التنمية الاقتصادية لكل البلدان.

تعتبر الجامعة القلب النابض الذي يساهم في تحقيق التنمية النوعية المستدامة من خلال دفع طاقات بشرية مثقفة ومبدعة إلى سوق العمل، وهو ما يستدعي البحث عن السبل الكفيلة للاستثمار في المورد البشري المتمثل في الطلبة، باعتبارهم النواة الحقيقية للنهوض بالاقتصاد الوطني، وذلك من خلال تبني آليات فعالة لتشجيع الشباب على ولوج عالم الشغل عن طريق إنشاء مشاريع مصغرة خاصة بهم، لهذا حظي موضوع التوجه الريادي في الآونة الأخيرة باهتمام واسع من قبل الباحثين والأكاديميين، من أجل تدعيم التفكير الابتكاري للطلبة، وبث الروح الريادية فيهم، لضمان إكسابهم الخصائص الشخصية والسلوكية والتسييرية التي تخولهم لإنشاء مشاريع ريادية ناجحة، يشرف عليها نخبة المجتمع من خريجي الجامعات، والتي من شأنها الارتقاء بالاقتصاد الوطني إلى مصاف الدول الرائدة في مجال الأعمال.

أولاً: مشكلة الدراسة: تتبلور مشكلة الدراسة بناءً على انخفاض نسبة توجه طلبة الجامعة في الجزائر نحو ريادة الأعمال، وعدم إقبالهم نحو إنشاء مشاريع خاصة بهم، وهو ما يدعونا لطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل يمتلك طلبة جامعة المسيلة الخصائص الريادية التي تشجعهم على اقتحام ريادة الأعمال؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالريادة والريادي وخصائصه؟
- ما مستوى الخصائص الريادية لطلبة جامعة المسيلة التي تشجعهم على ريادة الأعمال؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الطلبة للخصائص الريادية تعزى للمتغيرات الديمغرافية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة: وللإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية تم صياغة فرضيتان هما:

- الفرضية الرئيسية الأولى: "لا يمتلك طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية".
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (05, $\alpha \leq 0$) لغرس الخصائص الريادية للطلبة في قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل الوظيفة).

ثالثا: أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- ✓ الإلمام بمختلف الجوانب النظرية حول ريادة الأعمال والريادي؛
- ✓ معرفة مدى تحلي طلبة جامعة المسيلة بالخصائص الريادية لإنشاء مشاريع ريادية؛
- ✓ فتح آفاق جديدة للدراسات المتعلقة لمختلف الجوانب التي تدعم الخصائص الريادية للطلاب.

رابعا: الدراسات السابقة: من خلال اطلاعنا على الأدبيات السابقة، سنستعرض أهم الدراسات ذات الصلة بموضوع بحثنا، أو القرية منه، حسب التسلسل الزمني، مع تقديم مقارنة بسيطة بينها وبين دراستنا الحالية:

- دراسة جودت ناصر، 2011، المعنونة بـ "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية دراسة مقارنة"، دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق. صممت استبانة وزعت على عينة طبقية مكونة من (115) طالبا من برنامجي الماجستير والدكتوراه للعام الدراسي (2009-2010)، استخدم عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج لعل أبرزها وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية، ووجود تباين دال إحصائيا بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية وسلوك الأعمال الريادية. وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية، وقد أوصت الدراسة بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادة واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف خصائص الريادية لدى الطلبة وتمييزهم نحو العمل الريادي.

- دراسة الجودي محمد علي، 2015، بعنوان "نحو تطوّر المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة"، أين هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطالب في جامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي، والتي تسمح له بإنشاء وتأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا. حيث توصل إلى أن طلبة الماستر تخصص مقاولاتية محل الدراسة يمتلكون الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم، وأن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية بين الروح المقاولاتية للطلاب ومختلف المهارات التقنية والشخصية والإدارية، وكشفت الدراسة عن عدم وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس، العمر، المستوى التعليمي، وكذا النظام التعليمي.

- دراسة سايح فطيمة، 2018، تحت عنوان " تعزيز التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات من خلال التعليم الجامعي والدوافع المقاولاتية" شملت الدراسة الميدانية عينة من الطلاب (80 طالب) تخصص علوم التسيير في جامعة وهران كما اعتمدنا على برنامج SPSS V. 23 من اجل تحليل البيانات. بعد التطرق

لأدبيات الدراسة، قمنا بإجراء استبيان على عينة من الطلبة حيث أكدت نتائج تحليل البيانات باستخدام SPSS، أن كل من التعليم المقاولاتي والدافع المقاولاتية يؤثران إيجابيا على التوجه المقاولاتي للطلبة.

– مسيخ أيوب، 2019، حول "الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية جامعة طيبة"، والتي سعت إلى تبيان دور الجامعة في خلق الروح المقاولاتية لدى الطلاب، وقصد معرفة ماهية هذا الدور تم تسليط الضوء تجربة جامعة طيبة والتي تعتبر من بين أهم النماذج التي يجتدى بها في هذا الإطار والتي استطاعت من خلال إنشاء مركز للمقاولاتية، خلق توجه مقاولاتي يمكن الطلبة من خلق مؤسسات خاصة بهم، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي القائم على رصد عناصر الظاهرة وإخضاعها للتحليل والتفسير، وقد خرجت الدراسة بجملة من النتائج أهمها: أن المقاولاتية تعد المكون الأساس لأدوار الجامعات في الوقت الراهن، وأن الجامعات المقاولاتية من خلال برامجها لها دافعة لتعزيز الروح المقاولاتية بين طلبتها إنما تمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، إضافة إلى أن كلية الاقتصاد جامعة طيبة لعبت دورا جد فعال في خلق الروح المقاولاتية لدى الطلبة من خلال مركز المقاولاتية المنشأ فيها.

– دراسة عودة الله المشاركة وعبد الرحمان السلواوي، 2019، بعنوان "دور كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في صنع الريادة والإبداع لدى الطلبة الخريجين في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس"، ولتحقيق الغرض من البحث طوّر الباحثان (استبانة) وزعت على عينة بلغ حجمها (97) عضواً من هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية. بنسبة (81%) من مجتمع الدراسة، وبعد جمع البيانات وتحليلها تبين أن درجة إسهام كليات العلوم الإدارية والاقتصادية بالتمكين الجامعي كانت بدرجة متوسطة. وان درجة توافر الريادة والإبداع لدى طلبة كليات العلوم الإداري والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية كانت بدرجة متوسطة. كما تبين وجود اثر دال إحصائيا لدرجة إسهام كليات العلوم الإداري والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية بالتمكين الجامعي لبعدي (توفير أدوات بناء المهارات الريادية وتعزيزها. وتعزيز الاتجاهات الإيجابية) في درجة الريادة والإبداع لدى الطلبة. كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة توافر الريادة والإبداع لدى طلبة كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية، تعزى لمتغير الجامعة والمؤهل العلمي ونوع الوظيفة. في حين تبين وجود فروق تعزى لمتغير تخصص عضو هيئة التدريس.

– دراسة عودة عطية الليمون وفاطمة علي الربابعة، 2019، حول "ممارسات إدارة تنوع الموارد البشري وأثرها في تحقيق الريادة في الجامعات: دراسة ميدانية على الجامعات الرسمية الأردنية"، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات؛ حيث تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من جميع الرتب الأكاديمية البالغ عددهم (7433)، وورّعت الإستبانة على عينة تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية تناسبية؛ بلغت (350) مفردة، واستعمل في تحليل بيانات الدراسة الإحصاء الوصفي والاستدلالي. أين توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إن تصورات المبحوثين لفقرات ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية بأبعادها، وتصورات المبحوثين نحو تحقيق الريادة بأبعادها قد جاءت بدرجة متوسطة كذلك؛ وكما دلت النتائج على وجود أثر ذي

دلالة إحصائية لممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة في تحقيق الريادة بأبعادها مجتمعة في الجامعات الرسمية الأردنية. وتوصي الدراسة بضرورة تفعيل دور الجامعة للاستفادة من مزايا تنوع الموارد البشرية الإيجابية بفاعلية كأسلوب إداري في تأدية المهام: من خلال الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تنمي المهارات الريادية.

II - التأسيس النظري للدراسة:

يستعرض هذا المحور الخلفية النظرية للدراسة، من خلال توضيح أهم المرتكزات الفكرية والنظرية المتعلقة بمفهوم ريادة الأعمال والروح الريادية، وكذا أهم الخصائص والأدوار المرتبطة بريادبي الأعمال.

الفرع الأول: ريادة الأعمال، والروح الريادية:

لقد نمت ظاهرة ريادة الأعمال خلال فترات زمنية متعاقبة بفضل إسهامات العلماء والباحثين في هذا المجال من خلفيات متعددة، وبأساليب مختلفة، ويعتبر المشروع الريادي اللبنة الأولى في تأسيس منظمات الأعمال على مختلف مستوياتها وأحجامها، مما يجعل مثل هذه المنظمات قادرة على الدخول في عالم المنافسة.

أولاً- ريادة الأعمال، المفهوم، والأهمية:

تعرض العديد من الكتاب والدارسين لمفهوم ريادة الأعمال، كل حسب وجهة نظره وحسب تخصصه، وهو ما يفسر تعدد التعاريف ذات العلاقة بهذا المفهوم. فالريادة لغة هي كلمة إنجليزية تعني "Entrepreneurship" تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneuria" وتعني حاول أو بدأ أو خاض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة (لفقيه، دور التكوين في دعم الروح المقاوتية لدى الأفراد، 2015، صفحة 19). أما اصطلاحاً فقد ربط بعض الباحثين مفهوم الريادة بالإبداع، ومن أمثلة ذلك نجد تعريف (P. Drucker, 1985) الذي يرى أنها "الإبداع الذي يقتضي منح الموارد المتاحة قدرات جديدة تمكنها من خلق الثروة" (Ahmad & Seymour, 2008, p. 8). أما (R. Hisrich, 1989) فقد أشار إلى ضرورة تحمل المخاطر التي قد تنجم عن المشروع الريادي في تعريفه للريادة بأنها: "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها، وبالمقابل يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي" (Hisrich & Peters, 1989, p. 7). فيما أكد البروفيسور في جامعة هارفارد (H. Stevenson, 1990) على أهمية اكتشاف الفرص والاستثمار فيها كركيزة أساسية لريادة الأعمال، حين عرفها على أنها "مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها" (صايبي، 2009، صفحة 4). فيما أضاف تعريف (M.G. Scott, 1998) عامل جد مهم يتمثل في استخدام وتسيير الموارد المتاحة بشكل فعال، حيث رأى أن الريادة تركز على استغلال الموارد المحيطة بطريقة إبداعية وخالقة (لفقيه، 2017، صفحة 24). في المقابل جمع تعريف (Coutler, 2001) بين مختلف الآراء السابقة للريادة في بأنها "مجموعة النشاطات المتعلقة ببدء

الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل المخاطر والإبداع" (الليمون و الرابعة، 2019، صفحة 229). وفي ذات السياق أعطى (الاتحاد الأوروبي، 2003) تعريفاً جامعاً جاء فيه أن الريادة هي: "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير النشاط الاقتصادي عن طريق مزج المخاطرة والإبداع وحسن التسيير ضمن مؤسسة جديدة أو حالية" (Ahmad & Seymour, 2008).

واستناداً على ما سبق يعرف الباحثين ريادة الأعمال بأنها عن: "الحقل الذي يُعنى بدراسة الإبداع في تسيير الموارد المتاحة وتسخيرها لاكتشاف فرص الأعمال والاستثمار فيها، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك، بهدف توجيه ثمارها نحو خلق الثروة".

يرى (Hirsch & Peter) أن الريادة ظاهرة جديرة بالاهتمام والرعاية، نظراً لأهميتها العظمى في التنمية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات، وللخروج بأجيال يدركون الفرص، ويبادرون في تبنيها، ويمتلكون روح الابتكار، والإبداع، ويستثمرون الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل تقديم مشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الربح والنمو (اسماعيل، نوري، حجي، و صالح، 2017، صفحة 171). فالريادة هي أولوية سياسية لكل الاقتصاديات الحديثة لأن الأعمال التجارية الجديدة تمثل: (اسماعيل ع، 2010)

✓ مصدر الإبداع والأفكار الجديدة.

✓ إيجاد الثروة والتوظيف.

✓ زيادة القدرة التنافسية.

✓ إعطاء الفرصة للأفراد لإظهار إمكاناتهم.

ثانياً: الروح الريادية:

تزايد الاهتمام بدراسة الروح الريادية نظراً لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع ريادة الأعمال، إلا أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد بخصوصه، نظراً لوجود اختلاف في المقاربات ووجهات النظر بين مختلف الكتاب والدارسين، عبر مختلف الفترات الزمنية. من بين أشهر من درسوا موضوع الروح الريادية نجد (C.Leger -Jarniou) الذي يرى أن الروح الريادية تتمثل في تنفيذ التصور الذي يُعنى بعملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطليعة المختلفة من أجل تحوّلها إلى مؤسسات (Pendelieu, 1997, p. 91). إلا أن مجموعة المختصين في الإتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس الريادة يرون بأنه لا يجب أن تنحصر روح الريادة فقط في إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية، لأن الروح الريادية تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل (الجودي، 2015، صفحة 17). فقد عرفت ريادة الأعمال بأنها

"قدرة فرد أو مجموعة على تحمل المخاطر لغرض الاستثمار"، وكما جاء في دراسة (Marchesnay &

Julie) فإن الاستثمار يرتبط بالمغامرة التي ترتبط بدورها بعملية استغلال الفرص بهدف تحقيق شيء جديد، إبداعي، وخلق القيمة، وذلك من خلال استخدام ودمج مختلف الموارد، أما (Stumph & Block) فيريان أن روح الريادة تتمثل في "إرادة تجريب أشياء جديدة أو القيام بأشياء بشكل مختلف، وهذا كله مجرد

وجود إمكانية التغيير (مسيخ، 2019، الصفحات 17-18). حيث ترتبط الروح الريادية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح الريادة يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة استنادا إلى إمكانية للتغيير. وتؤكد بعض الدراسات أن القدرة على تصور مسار المشروع تعتبر جوهر الروح الريادية من خلال الجمع بين المعلومات من التخصصات الوظيفية ومن البيئة الخارجية، في ظل حالة عدم اليقين (سايح، 2018، صفحة 5).

ومجموعة التعاريف السابقة تقودنا إلى الخروج بفكرة مفادها أن الروح الريادية تعبر عن: "امتلاك الفرد (أو الجماعة) المهارة الفكرية التي تتضمن الرغبة والقدرة على المزج بين المبادرة والإبداع والمخاطرة، بهدف اقتناص الفرص وتحويلها إلى أشياء جديدة ذات قيمة".

الفرع الثاني: ريادي الأعمال، المفهوم، والخصائص:

يعتبر الريادي حجر الزاوية في ظاهرة الريادة بل في الديقناميكية الاقتصادية ككل، باعتباره المحرك والمنسق بين مختلف عوامل الإنتاج، وبالتالي فإن الفهم السليم لريادة الأعمال يجب أن ينطلق من فهم الريادي والظروف والعوامل المحددة لسلوكياته، وتحديدهم أهم الخصائص والسمات التي يتمتع بها. **أولاً: ريادي الأعمال:** لقد تطور مفهوم الريادي بدءاً من القرن السابع عشر كونه عضواً فاعلاً في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث تعددت مفاهيم الريادي تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين، فمن الناحية اللغوية ظهر هذا المفهوم في فرنسا خلال القرن السادس عشر والذي معناه باشر، التزم، تعهد (الجودي، 2015، صفحة 20). أما من الناحية الاصطلاحية فنجد أغلب الدراسات قد تطرقت لهذا المفهوم من وجهتي نظر مختلفتين، الأولى وظيفية تعرف الريادي حسب سلوكياته ووظائفه وأفعاله، في حين تعرفه وجهة النظر الثانية من منظور وصفي من خلال الخصائص والسمات التي يتميز بها (لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاوتية لدى الأفراد، 2015، صفحة 119). ومن أمثلة ذلك يميل تعريف (P. Drucker) إلى وجهة النظر الوظيفية فالريادي حسب: "هو الذي ينظم وينفذ الفرص، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل" (العمرى، 2011، صفحة 147). في حين يدعم تعريف (Robert & Peters) وجهة النظر الوصفية حيث يرى أن الريادي هو "الشخص المبدع الذي يأتي بأشياء فريدة، ويحقق المنفعة والفرص الأفضل للآخرين" (Hisrich & Peters, 1989, p. 26).

عادة ما ينظر لريادي الأعمال بأنهم أصحاب المشاريع الصغيرة التي بدأت من الصفر والتي تمثل أفكاراً جديدة، تعتمد على المخاطرة والخروج عن المألوف (الحمامي و العربي، 2016، صفحة 400). في المقابل يرى البعض الريادي من منظور كلي كمحرك ديناميكي للاقتصاد، أمثال (Say) الذي يرى بأن الريادي هو عنصر مهم في الديقناميكية الرأسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية منخفض إلى مستوى أعلى، ومنه فالريادي يتحمل المخاطر ويعمل في محيط لا يقين، وبالتالي يشترط في الريادي أن

يكون هو صاحب المؤسسة والمسير في نفس الوقت وهذا ما يجعل منه شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والحكيمة (بدر اوي، 2015، صفحة 69). وفي هذا الصدد أشار (Swedberg) إلى أن الريادي لا يصنع قرارا عقلانيا وإنما يعتمد على الحدس والبديهية الصحيحة وهذا ما يميز جودة أداء الريادي عن غيره (محمد و سلمان، 2011، صفحة 5). في المقابل يرى آخرون أن الريادي هو الشخص القادر على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بأساليب علمية وليس اعتبارا (مشاركة و السلوادي، 2019، صفحة 19). وفي هذا المجال يؤكد كل من (همود واللوزي) أن مفهوم الريادي يشكل حالة فاعلة من النشاطات التي تمارسها الجماعات والأفراد من خلال بذل الجهود الإدارية والتنظيمية نحو إيجاد القيم من خلال تحقيق سبل النمو وإشباع حاجات الأفراد والجماعات وتشجيعهم نحو العطاء المتميز من خلال الإبداع والتفرد في الأداء (اسماعيل ع.، 2010، صفحة 72).

من خلال ما سبق نستطيع استخلاص التعريف التالي للريادي: "هو الشخص الذي يمتلك الصفات القدرات والمهارات الشخصية التي تولد له روح الريادة لاستغلال الفرص المتاحة وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة ما في ظل بيئة لا يقينية".

ثانيا: **الخصائص المميزة للريادي:** بينت الأبحاث أن الرياديين يتحلون بصفات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم أقدر على إنجاز مشاريعهم الخاصة، والخصائص الريادية هنا يقصد بها مجموع المهارات الشخصية والسلوكية والإدارية التي تمكن الريادي من إدارة مشروعه بنجاح، حيث يمكن تصنيف هذه السمات على النحو التالي: (اسماعيل ع.، 2010، صفحة 74) (الجودي، 2015، صفحة 26) (لفقيه، دور التكوين في دعم الروح المقاوتية لدى الأفراد، 2015، صفحة 121)

1- الخصائص الذاتية: وتتمثل في المهارات الشخصية التي يتميز بها الشخص الريادي عن غيره، وتشمل:

- ✓ استعداد نحو المخاطرة: فالريادي يتعين عليه أن يتميز دوما بالميل نحو المخاطرة، وتحمل تبعاتها.
- ✓ الثقة بالنفس: فالريادي يمتلك شعورا بالتفوق وبالقدرة على التعامل مع المشاكل والصعوبات.
- ✓ الاندفاع للعمل: حتى أن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الشاق والصعب.
- ✓ التفاؤل: إذ يتميز الريادي بالتفاؤل الدائم، والتعلم من الفشل، والتمسك بالاستمرار حتى تحقيق النجاح.

2- الخصائص السلوكية: وتشمل السلوك اليومي والاستراتيجي للريادي، وإدارة العلاقات مع العاملين أو مع

المنافسين، فالريادي يوظف خصائصه السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين أدائها بشكل متميز، وعليه وضمن هذا الإطار فإن الريادي إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا، وتمثل في:

- ✓ المهارات التفاعلية: وتمثل في المهارات المتعلقة ببناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على العملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في تقسيم الأعمال والأنشطة وإقامة قنوات

اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

✓ المهارات التكاملية: المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المنظمة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

3- الخصائص الإدارية: وتعني المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها الريادي، والتي تتضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز، وتشمل:

✓ المهارات الإنسانية: وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني وهيئة الأجواء لتقدير الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية واستثمار الطاقات، وانعكاس ذلك على تعميم التنظيمي وتحسين الأداء والتميز.

✓ المهارات الفكرية: أن يمتلك الريادي مجموعة المهارات الفكرية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه، وكيفية استناده إلى الأطر العلمية، والقدرة على تحديد النظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية.

✓ المهارات التحليلية: تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع، وتحديد عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية، وكذا تحليل الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، كما تركز هذه المهارات على تحليل سلوكيات المنافسين والمستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية.

✓ المهارات الفنية (التقنية): وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، وكيفية أداء الأعمال التقنية، خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وصيانة الآلات، وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية.

III - الطريقة والأدوات:

يعرض هذا المحور الإجراءات أو الخطوات المنهجية التي تمت في مجال الدراسة الميدانية، حيث يتناول منهج الدراسة، مجتمعها وعينها، بالإضافة إلى توضيح الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

أولا: منهجية الدراسة التطبيقية:

1- مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع دراستنا في مجموع طلبة قسم علوم التسيير لمختلف السنوات مستثنيين السنة الأولى (كونهم لم يتحصلوا على المعرفة الكافية على إنشاء المشاريع)، وطلبة الدكتوراه كونهم يطمحون لشغل مناصب أكاديمية، ولغرض الدراسة اخترنا عينة عشوائية من الطلبة مقدرة بـ 100 طالب موزعة عليهم الاستمارات قابلة للمعالجة الإحصائية.

2- بناء أداة القياس وثباتها: اعتمدنا على الاستبيان كمصدر أولي للدراسة التطبيقية بعد الكتب والمكتبات والمجلات والمذكرات كمصادر ثانوية، حيث تضمنت استمارة الاستبيان على جزئين:

✓ الجزء الأول: يتكون من المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل الوظيفة).

✓ الجزء الثاني: يتكون من 19 عبارة لمحور الدراسة المتمثل في خصائص الريادي، والذي يقسم بدوره إلى أبعاد (الخصائص الذاتية، الخصائص السلوكية، الخصائص الإدارية).

لقد صمم استبيان الدراسة حسب سلم ليكرت الثلاثي، إذ يقابل كل فقرة من فقرات المحور قائمة تحمل الخيارات التالية: "موافق"، "محايد"، "غير موافق" بدرجة الموافقة 1، 2، 3 على التوالي لفقرات الاستبيان. وللتأكد من صحة ومصداقية أداة الاستبيان تم عرضها على مجموعة من المحكمين واخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار، وكذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق اختبار ألفا كرونباخ.

ثانيا: أساليب المعالجة الإحصائية للاستبيان

بغرض تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)، فبعد ترميز البيانات وإدخالها تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قد تكون مناسبة لأهداف الدراسة، وتمثل هذه الأدوات في: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة تجاه محور الدراسة وأبعاده، وكذا اختبار العينة الأحادية لمتغيرات الدراسة الرئيسية (اختبار ولكسن)، واختبار عينتين مستقلتين (اختبار مانوتني)، واختبار أكثر من عينتين مستقلتين (اختبار كرسكال ولين). ثبات أداة الدراسة: يستخدم معامل الثبات ألفا-كرونباخ كأهم معامل لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، فأداة القياس تتمتع بالثبات إذا كانت تقيس سمة محددة قياسا يتصف بالثبات والصدق، ويمكن القول أن الحد الأدنى لقيمة المعامل يجب أن يكون 0.60، وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل ذلك على ثبات أكبر لأداة القياس. ولقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة الحالية من خلال معامل ألفا-كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (01): معامل الثبات كرونباخ ألفا لمحور وأبعاد الاستبانة

Cronbach's Alpha	N of Items
,6470	19

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0,60، فنجد قيمته في الاستبانة ككل 0,647 وهذا ما يدل على ثبات أداة القياس بالتالي قابليتها للدراسة.

IV - النتائج ومناقشتها :

يسعى هذا المحور إلى تحقيق الهدف الجوهري لهذه الدراسة، حيث يستعرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، مع محاولة تحليلها وتفسيرها، واستخلاص الاستنتاجات المتوصل إليها.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

بهدف التعرف على مختلف الاتجاهات العامة لمختلف أبعاد الدراسة وتفسيرها، وجب التطرق إلى أفراد عينة الدراسة من حيث الخصائص الديمغرافية والوظيفية، لهذا سوف نتطرق لعرض وتحليل بيانات الدراسة وفقاً للخصائص الديمغرافية والوظيفية للمبحوثين.

1- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة: الجداول التالية توضح توزيع عينة الدراسة بالاعتماد على التكرارات

والنسب المئوية حسب البيانات الشخصية للطلبة:

أ- الجنس والعمر:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس والعمر

العمر	Frequency	Percent	الجنس	Frequency	Percent
من 20 سنة إلى 25 سنة	82	82,0	ذكر	53	53,0
من 26 سنة إلى 30 سنة	8	8,0	أنثى	47	47,0
من 31 سنة فأكثر	10	10,0	Total	100	100,0
Total	100	100,0			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

بالنسبة للجنس يتبين من الجدول أن نسبة الذكور متقاربة مع نسبة الإناث في عينة الدراسة وتبلغ 53% للذكور و47% بالنسبة للإناث، وذلك راجع إلى تقارب نسب النجاح في السنوات المختلفة بين الذكور والإناث في قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة.

أما بالنسبة لمتغير العمر يتبين من الجدول أن الفئة العمرية بين 20 و25 سنة أكثر من الفئات الأخرى؛ حيث تبلغ نسبته 82% وهذا راجع إلى أن طلبة قسم علوم التسيير جامعة المسيلة أغلبهم تحصلوا على شهادة البكالوريا مباشرة دون إعادة، وأيضاً كون النظام الجامعي المطبق هو نظام ل م د.

ب - التخصص وشغل الوظيفة والمستوى التعليمي

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب شغل الوظيفة والمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	Frequency	Percent	شغل الوظيفة	Frequency	Percent
السنة الثانية	45	45,0	نعم	19	19,0
السنة الثالثة	25	25,0	لا	81	81,0
أولى ماستر	23	23,0	Total	100	100,0

ثانية ماستر	7	7,0			
Total	100	100,0			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

بالنسبة لمتغير المستوى الجامعي يتبين من الجدول أن طلبة السنة الثانية أكثر؛ حيث تبلغ نسبتهم 45% لأهم الفئة الأكبر من حيث عدد الطلبة في قسم علوم التسيير عددهم 427 طالب من العدد الكلي دون الدكتوراه والسنة الأولى الذي يبلغ 819 طالب من كل تخصصات وسنوات قسم علوم التسيير. أما بالنسبة لمتغير شغل الوظيفة يتبين لنا من الجدول أن أغلب الطلبة بدون وظيفة؛ حيث تبلغ نسبتهم 81% مقارنة بأولئك الذين يشغلون وظائف وهذا لطبيعة الدراسة بالقسم، لأن أغلب التخصصات مكثفة من حيث التوزيع الأسبوعي ولا يكفيهم الوقت لذلك، والبعض الآخر الذي يعمل ويدرس فعنده فراغات في العمل الذي يمارسه أو يعمل بالتناوب لذلك نجد النسبة منخفضة.

2- عرض وتفسير اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محور وأبعاد الدراسة

في هذا العنصر سيتم عرض النتائج المتوصل إليها إحصائيا والمتعلقة بأبعاد استبيان الدراسة والتي ستساهم في معالجة إشكالية الدراسة للتحقق من الفرضيات التي تمت صياغتها، وذلك بالاعتماد على أدوات إحصائية من أهمها التكرارات، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للتعرف على استجابات الأفراد وآرائهم تجاه درجة موافقتهم لمختلف الفقرات المعبرة عن محور الدراسة والأبعاد، وذلك وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وقد كان تصنيف المتوسطات الحسابية بعد حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات المقياس $(2=3-1)$ ، وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي $(0.67=3-1/3)$ ، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة $(0.67+1=1.67)$ ، وهكذا أصبح طول الفئات $[1.00 - 1.67]$ منخفضة، $[1.68 - 2.35]$ متوسطة، $[2.36 - 3.00]$ مرتفعة حيث يتم عرض وتحليل اتجاه طلبة قسم علوم التسيير جامعة المسيلة اتجاه محور الدراسة وهو الخصائص الشخصية للريادي، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04): القياس الإحصائي لاستجابات الطلبة نحو محور وأبعاد الدراسة

	N	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	درجة الموافقة
الخصائص الشخصية للريادي	100	2,6432	,23270	مرتفعة
الخصائص الذاتية	100	2,7175	,26028	مرتفعة
الخصائص السلوكية	100	2,5580	,36437	مرتفعة
الخصائص الإدارية	100	2,6150	,33308	مرتفعة
Valid N (listwise)	100			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن أفراد عينة الدراسة يبدون موافقة على عبارات المحور ككل الذي يقيس الخصائص التي تشجع الطالب الجامعي نحو إنشاء مشروعات ريادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,64 وهو متوسط يقع ضمن مجال الموافقة المرتفعة [2,36 - 3] والتي تشير إلى أن الطلبة يمتلكون الخصائص التي تسهل إنشاء المشاريع.

كما يتبين لنا أن درجة الموافقة للأبعاد الثلاث (الذاتية، السلوكية، الإدارية)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الأول 2,71 والثاني 2,55 والثالث 2,61 وهي متوسطات تقع ضمن فئة المعيار الثلاثي [2,36 - 3] والتي تشير إلى أن الطلبة بصفة عامة يمتلكون طبيعة الشخصية الريادية سواء ذاتيا أو سلوكيا أو إداريا التي تدل على وجود إرادة للطلبة على إنشاء مشاريع خاصة بهم.

ثانيا: اختبار الفرضيات

قبل استخدام الأساليب الإحصائية اللازمة للتحقق من صحة الفرضيات المصاغة لغرض التوصل إلى إجابة لإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، يجب التعرف على طبيعة التوزيع الاحتمالي والخاصة بمحور الدراسة "الخصائص الشخصية للريادي" بأبعاده الذاتية والسلوكية والإدارية مع اختبار المجموعة الأولى من الفرضيات المتعلقة بهم، ثم نختبر طبيعة التوزيع لمحور الدراسة "الخصائص الشخصية للريادي" تبعا للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل الوظيفة) والمجموعة الثانية من الفرضيات بالاعتماد على اختباري كولموغوروف سميروف Kolmogorov-Smirnov وشبيرو ويلك Shapiro-Wilk، والاختبارات المعلمية وغير المعلمية.

1- اختبار فرضيات المجموعة الأولى:

أ- الفرضية الرئيسية: "لا يمتلك طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية".

ب- الفرضية الفرعية الأولى: "لا يتمتع طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي الذاتية التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية".

ت- الفرضية الفرعية الثانية " لا يتمتع طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي السلوكية التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية"

ث- الفرضية الفرعية الثالثة " لا يتمتع طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي الإدارية التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية"

جدول رقم(05): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي واختبار ولككسن لخور وأبعاد الدراسة

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		الاختبار للينة الأحادية	مستوى الدلالة sig	قبول الفرضية الصفرية H0
	df	Sig.	df	Sig.			
خصائص الريادي	100	,000	100	,000	Wilcoxon	,000	رفض
الخصائص الذاتية	100	,000	100	,000	Wilcoxon	,000	رفض
الخصائص السلوكية	100	,000	100	,000	Wilcoxon	,000	رفض
الخصائص الادارية	100	,000	100	,000	Wilcoxon	,000	رفض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

فحسب بيانات الجدول: كون العينة أكثر من 50 نعتمد على اختبار كولوغروف سمير نوف في قراءة قيم الجدول، نلاحظ أن قيم متغيرات الدراسة مجتمعة في خصائص الريادي أو كل خاصية على حدى مستوى المعنوية sig=0,00 وهو قيمة اقل من 0,05 إذن متغير الخصائص الشخصية للريادي لا يتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعتمد على الاختبارات اللامعلمية للينة الأحادية المتمثل في اختبار ولككسن لاختبار الفرضية، ونفس الشيء بالنسبة للأبعاد الخصائص الذاتية، السلوكية، الإدارية.

يتبين من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية للفرضيات مجتمعة وكذا كل الفرضيات الفرعية قيمة مستوى المعنوية sig=0.00 اقل من 0,05 ومنه نرفض H0 ونقبل الفرض البديل H1 الذي ينص على أنه:

- ✓ يمتلك طلبة علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية"
- ✓ يتمتع طلبة علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي الذاتية التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية"
- ✓ يتمتع طلبة علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي السلوكية التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية"
- ✓ يتمتع طلبة علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي الإدارية التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية"

2- اختبار المجموعة الثانية من الفرضيات:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (05 ، $\alpha \leq 0$) لغرس الخصائص الريادية للطلاب في قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل الوظيفة).

أ- متغير الجنس

جدول رقم (06): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي واختبار مانوتني لمتغير الجنس

الجنس	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		الاختبار عينتين مستقلتين	مستوى المعنوية sig	قبول الفرضية الصفريية H0
	df	Sig.	df	Sig.			
الرياضي	ذكر	,047	53	,010	Mann- Whitney	0.680	قبول
	أنثى	,014	47	,017			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

يتبين من الجدول أن:

- الطلبة الذكور: نختار اختبار كولموغوروف سميير نوف كون العينة 53 اكبر من 50 لنقرأ مستوى الدلالة حيث $sig=0,047$ اقل من 0,05 ومنه البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.
- الطلبة الإناث: نختار اختبار شبيرو ووليك كون العينة اقل من 50 نجد $sig=0,017$ اقل من 0,05 البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبما أن البيانات في كلا الجنسين لا تتبع التوزيع الطبيعي نستنتج أن متغير الجنس لا يتبع التوزيع الطبيعي بالتالي الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية لعينتين مستقلتين وهو اختبار مانوتني لاختبار فرضية الفروق.

يتبين من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية لفروق المتوسطات لاختبار مانوتني $sig=0,680$ وهي قيمة أكبر من 0,05 وهذا يدل على اننا نقبل H_0 ونرفض H_1 وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لغرس الخصائص الريادية للطلاب في قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى لمتغير الجنس.

ب - متغير العمر

جدول رقم (07): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي واختبار كروسكال وليز لمتغير العمر

العمر	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		اختبار اكثر من عينتين مستقلتين	مستوى المعنوية sig	قبول الفرضية الصفريية H0
	df	Sig.	df	Sig.			
الرياضي	من 20 سنة إلى 25 سنة	,004	82	,003	Kruskal Wallis	0,047	رفض
	من 26 سنة إلى 30 سنة	,200*	8	,433			
	من 31 سنة فأكثر	,124	10	,272			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

يتبين من الجدول أن:

– الفئة من 20 إلى 25 سنة: نختار اختبار كولموغوروف سيمير نوف فنجد $\text{sig}=0.004$ اقل من 0,05 ومنه بيانات هذه الفئة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

– الفئة من 26 إلى 30 سنة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد $\text{sig}=0,433$ اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

– الفئة أكثر من 31 سنة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد $\text{sig}= 0,272$ اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

وبما أن احد الفئات بياناتها لا تتبع التوزيع الطبيعي، فإن متغير العمر لا يتبع التوزيع الطبيعي، هنا سوف نعلم على الاختبارات اللامعلمية لأكثر من عيتين مستقلتين وهو اختبار كروسكال وليز لاختبار فرضية الفروق.

يتبين من الجدول أن مستوى الدلالة للفروق في المتوسطات لاختبار كروسكال وليز هو $\text{sig}= 0,027$ وهي قيمة اقل من 0,05 وهذا يدل على أننا نرفض H_0 ونقبل H_1 وبالتالي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لغرس الخصائص الريادية للطلاب في قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى لمتغير العمر.

ج- المستوى الجامعي

جدول رقم (08): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي واختبار كروسكال وليز لمتغير المستوى الجامعي

المستوى الجامعي	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		اختبار أكثر من عيتين مستقلتين	مستوى المعنوية sig	قبول الفرضية الصفرية H0
	df	Sig.	df	Sig.			
خصائص الريادي	السنة الثانية	45	,101	45	,041	Kruskal Wallis	قبول
	السنة الثالثة	25	,056	25	,107		
	أولى ماستر	23	,066	23	,051		
	ثانية ماستر	7	,198	7	,296		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

يتبين من الجدول أن:

– السنة الثانية: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد $\text{sig}=0,041$ اقل من 0,05 ومنه البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

- السنة الثالثة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد sig=0,107 اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - السنة أولى ماستر: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد sig=0,051 اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - السنة الثانية ماستر: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد sig=0,296 اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- وبما أن أحد بيانات السنوات لا تتبع التوزيع الطبيعي، فإن متغير المستوى الجامعي لا يتبع التوزيع الطبيعي، هنا سوف نعلم على الاختبارات اللامعلمية لأكثر من عينتين مستقلتين وهو اختبار كروسكال وليز لاختبار فرضية الفروق للمستوى الجامعي.
- يتبين من الجدول أن مستوى الدلالة للفروق في المتوسطات لاختبار كروسكال وليز هو sig=0,166 وهي قيمة اكبر من 0,05 وهذا يدل على أننا نقبل H0 ونرفض H1 وبالتالي:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) تعزى لمتغير المستوى الجامعي تشجع على غرس الخصائص الريادية للطلاب بقسم علوم التسيير.

د- شغل الوظيفة

جدول رقم (09): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي واختبار مانوتني لمتغير شغل الوظيفة

شغل الوظيفة	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		الاختبار عينتين مستقلتين	مستوى المعنوية sig	قبول الفرضية الصفرية H0
	df	Sig.	df	Sig.			
نعم خصائص	19	,069	19	,077	Mann-Whitney	8710.	قبول
لا الريادي	81	,002	81	,003			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

يتبين من الجدول أن:

- يشغلون وظيفة: نختار اختبار شبيرو وليك فنجد sig=0,077 اكبر من 0,05 ومنه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- لا يشغلون وظيفة: نختار اختبار كلمنغروف سميرنوف فنجد sig=0,002 اقل من 0,05 ومنه البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

وبما أن احد البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي نستنتج أن متغير شغل الوظيفة لا يتبع التوزيع الطبيعي فإننا سوف نعلم على الاختبارات اللامعلمية لعينتين مستقلتين وهو اختبار مانوتني لاختبار فرضية الفروق لمتغير شغل الوظيفة.

ويبين من الجدول أن مستوى الدلالة للفروق في المتوسطات لاختبار مانوتني $\text{sig}=0,871$ وهي قيمة أكبر من $0,05$ وهذا يدل على أننا نقبل H_0 ونرفض H_1 وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ تعزى لمتغير شغل الوظيفة تشجع على غرس الخصائص الريادية للطلاب بقسم علوم التسيير.

V- الخلاصة :

لقد توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام بصقل التوجه الريادي للمورد البشري المتمثل في مخرجات الجامعة الأساسية (الطلبة الجامعيين) ضرورة لا مفر منها كي نحقق أعمال ريادية ناجحة تعد من البدائل الإستراتيجية لتخفيف الضغط على الوظائف التابعة للدولة بصفة دائمة وتغيير النظرة الدائمة للطلبة حول ربط الشهادة بالوظيفة، مع مساهمة إنشاء مشاريع ريادية خاصة لتحقيق تنمية مستدامة تساهم في رفع الاقتصاد الوطني والمحلي، لكن المبادرة الفردية النابعة من الخصائص الشخصية الريادية المكتسبة للطلاب في مراحل تكوينه في الجامعة بدون فائدة إذا لم تتوفر إيجابية الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تتماشى والثقافة الجزائرية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يمتلك طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة خصائص الريادي التي تشجعهم على إنشاء مشاريع ريادية مجتمعة وكل خاصية على حدا وهذا ما يثبت الفرضية الرئيسية الأولى بفروعها الثلاثة بالرغم من عدم وجود تخصص المقاولاتية في قسم علوم التسيير وهذا ممكن راجع إلى امتلاك أساتذة الكلية لخصائص الريادي عن طريق التكوين حيث تم نقل أفكارهم الريادية للطلبة، كما انه تقام ملتقيات في الكلية تشجع على ريادة الأعمال يحظرها هؤلاء الطلبة، وعموما توفر تشجيع من مختلف المؤثرات على شخصية الطالب نحو التوجه الريادي سواء داخل الجامعة أو خارجها؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ لغرس الخصائص الريادية للطلاب في قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى لمتغير الجنس والمستوى الجامعي وكذا شغل الوظيفة، وهذا ما ينفي الفرضية الرئيسية الثانية وفروعها الأولى والثالثة والرابعة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ لغرس الخصائص الريادية لطالب قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى لمتغير العمر وهذا ما يثبت الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية.
- تم اقتراح مجموعة من التوصيات لتشجيع ريادة الأعمال من خلال اكتساب الطلبة لخصائص الريادي وأهمها:

- جعل الريادة كتخصص وليس كمقياس يدرس في بعض التخصصات؛

- أخذ العبرة من التجارب الجامعية الرائدة في مجال تشجيع الأعمال الريادية؛

- تطوير السلوك الريادي للطلاب من خلال تفعيل التكوين الجامعي في مجال الريادة لتوليد الأفكار الإبداعية ؛
- تفعيل الندوات والملتقيات الخاصة بزيادة الأعمال؛
- الاهتمام بالجانب الميداني في تدريس الريادة لبث الروح الريادية في الطلبة مع الاهتمام بالطلبة المبدعين؛
- الاهتمام بالجانب الديني في تدعيم الطالب الجامعي لإنشاء المشاريع الريادية.

ومن أهم آفاق الدراسة التي يمكن أن تدعم هذه الدراسة توسيع نطاق مجتمع وعينة الدراسة بمس مجموعة من الكليات ومجموعة من الجامعات مع المقارنات كي نحصل على دراسة دقيقة حول الخصائص الشخصية للريادي الجامعي، كما يمكن ربط خصائص الريادي الشخصية بالمشاورات الخارجية لإنشاء المشاريع.

قائمة المراجع:

Ahmad, N., & Seymour, R. G. (2008). *DEFINING ENTREPRENEURIAL ACTIVITY: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection*. Retrieved 11 20, 2019, from business-stats: <https://www.oecd.org/sdd/business-stats/39651330.pdf>

Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (1989). *ENTREPRENEURSHIP : lancer, élaborer et gérer une entreprise*. France: édition de nouveaux horizons.

Pendelieu, G. (1997). *Le profil du créateur d'entreprise*. Canada: Editions l'harmattan.

إيثار عبد الهادي محمد، و سعدون محمد سلمان. (2011). دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية. مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات (الصفحات 1-22). ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.

أيوب مسيخ. (2019). الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاومانية (جامعة طيبة أنموذجاً). مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 4، العدد 3، الصفحات 13-28.

جكر مصطفى اسماعيل، رهنج محمد نوري، اقان يوسف حجي، و ماجد محمد صالح. (مارس، 2017). رأس المال البشري ودوره في تحقيق متطلبات الريادة -دراسة استطلاعية لأراء عينة من التدريسيين في جامعة زاخو-. مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو ، المجلد 5، العدد 01، الصفحات 167-184.

حمزة لفقير. (2015). دور التكوين في دعم الروح المقاومانية لدى الأفراد. مجلة الاقتصاد الجديد ، المجلد 01، العدد 12، الصفحات 117-136.

حمزة لفقير. (2017). روح المقاومانية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، أطروحة دكتوراه، بومرداس: جامعة امحمد بوقرة.

راشد بن محمد الحمالي، و هشام يوسف مصطفى العربي. (أوت، 2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 67، الصفحات 387-442.

سفيان بدرابي. (2015). ثقافة المقاومانية لدى الشباب الجزائري المقاول. أطروحة دكتوراه، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.

صندرة صايبي. (2009). سيرورة إنشاء مؤسسة : أساليب المرافقة. الجزائر: دار المقاومانية، جامعة قسنطينة.

عمر علي اسماعيل. (2010). خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/بنيوى. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 04، الصفحات 66-90.

عودة الله بدوي مشاركة، و عبدالرحمان حسن السلوادي. (سبتمبر، 2019). دور كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في صنع الريادة والإبداع لدى الطلبة الخريجين في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، العدد 50، الصفحات 15-31.

عودة عطية الليمون، و فاطمة علي الربابعة. (3 مارس، 2019). ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الريادة في الجامعات: دراسة ميدانية على الجامعات الرسمية الأردنية. مجلة الاقتصاديات والعلوم الإدارية، المجلد 25، العدد 113، الصفحات 221-251.

فطيمة سايج. (2018). تعزيز التوجه المقاوالاتي لدى خريجي الجامعات من خلال التعليم الجامعي والدوافع المقاولتية. مداخلة في ملتقى التكوين الجامعي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي: تحديات وآفاق (الصفحات 1-15). قسنطينة: جامعة صلاح بوبنيدر.

محمد جودت ناصر غسان العمري. (2011). خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 04، الصفحات 139-168.

محمد علي الجودي. (2015). نحو تطوير المقاولتية من خلال التعليم المقاوالاتي دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. أطوحة دكتوراه، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

د. قادري محمد ⁽¹⁾
أستاذ محاضر أ
المركز الجامعي أحمد زبانة-غليزان/ الجزائر
Mohammed.kadri@cu-relizane.dz

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وإبراز واقع الإبداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أين أصبح من أهم الأدوات والأساليب الناجحة وأحد العوامل الهامة المساهمة في النمو والتطور وتعزيز الموقف التنافسي وتحقيق الريادة في مجال الأعمال. وقد خلص هذا البحث إلى جملة من النتائج تم التوصل إليها، عن طريق دراسة ميدانية لـ 33 مؤسسة اقتصادية جزائرية، ذات طبيعة صناعية مختلفة النشاط والحجم والملكية، من خلال استبيان تم توزيعه على إطارات هذه المؤسسات، أن الإبداع لا يزال يراوح مكانه، فبالرغم من اختلاف درجة تبنيه والإبداعات المحققة من مؤسسة لأخرى، إلا أنه لا يعدو أن يكون منتج محسن فقط في غالب الأحيان وتقليد لمنتجات الشركات الأجنبية الرائدة، رغم بعض المحاولات لعدد من الشركات التي تحاول النهوض والنمو بشركاتها للأحسن، لكن لم تصل إلى مستوى درجة الإبداع، راجع ذلك لأسباب عديدة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة الاقتصادية، الإبداع، الإبداع التكنولوجي، البحث والتطوير، الإبداع التنظيمي.

Abstract: This study aims to identify and highlight the reality of innovation in the Algerian economic establishment, Where it has become one of the most important tools and methods successful and one of the important factors contributing to growth and development and strengthen the competitive position and achieving leadership in the field of business. The study concluded that a number of results were reached through a field study of 33 Algerian economic institutions of a different industrial nature, activity, size and ownership, through a questionnaire that was distributed on the frames of these institutions, that innovation is still in place. The difference in degree of adoption and creativity achieved from one institution to another, but it is only a product often improved and the imitation of the products of foreign companies leading, despite some attempts to a number of companies that try to promote the growth and development of companies for the better, but did not reach the level of creativity, See for transitive reasons Of.

Keywords: economic institution, innovation, technological innovation, research and development, Organizational creativity.

¹ : د. قادري محمد ، أستاذ محاضر أ، mohammed.kadri@cu-relizane.dz

I- تمهيد:

إن الاهتمام بالإبداع وبأهميته البالغة في ظل التحديات الراهنة التي تفرضها ظاهرة العولمة والتغيرات التقنية وثورة المعلومات والتكنولوجيا والمنافسة الشرسة والتغيرات المتسارعة لخارطة الأسواق في ظل المتغيرات المعقدة، فهذه الظروف جعلت من الإبداع عنصرا أساسيا مهما في نشاط منظمات الأعمال وأحد العوامل المهمة المساهمة في الازدهار الاقتصادي، وجعلها تتسابق لإيجاد أفضل الاستراتيجيات التي تساعد على تحسين وتعزيز تنافسيتها وتطوير وخلق حلول وأفكار وأساليب تمكنها من الاستمرار والنمو، فازداد الاهتمام بالموارد البشري المبدع القادر على الإبداع، الابتكار والاكتشاف كعنصر فعال ومهم، وقامت المنظمات باستثمارات كبيرة في مجال البحث والتطوير وأصبحت تحصد العديد والمزيد من براءات الاختراع.

وتستمر الحاجة إلى الإبداع مع تنامي التنافس العالمي وازدياد الحاجات، فمنظمات الأعمال التي تقوم باستثمارات تعمل على تحسين جودة المنتجات والتي تعزز وتدعم عمليات التصميم وتحدد استراتيجيات تسويق ابتكارية دائما ما تنجح في زيادة حصتها السوقية ونموها. ومع ذلك فإن عمليات البحث والتطوير التي تستخدم لتحقيق الإبداع يجب تقييمها بصورة دورية لقياس مدى كفاءتها وفعاليتها من أجل ضمان استمرار الإبداعات الإنتاجية. الأمر الذي يتطلب منها قدرات إبداعية عالية لتطوير وخلق حلول وأفكار، منتجات وخدمات جديدة تمكنها من الاستمرار والنمو، وتحقيق التميز التنافسي، وبتزايد الاهتمام بالإبداع في ظل التحديات المتنامية التي تفرضها العولمة والتغيرات التكنولوجية والتقنية المتسارعة وثورة المعلومات والمعارف، وتحول المؤسسة من النمط الصناعي إلى ما أصبح يعرف باقتصاد المعرفة، حيث أصبح الإبداع من أهم الأدوات والأساليب الناجحة، إن لم تكن الأكثر قوة في مواجهة تغيرات البيئة وتحديات المنافسة. ومع ذلك، هناك شيء واحد يمكن أن يجعل ذلك ممكنا ويتحقق أو يكسرهما وهو القيادة (stamm, 2009).

ويطرح العديد من التساؤلات عن سر بقاء وصمود شركات ومؤسسات عالمية وتفوقها المذهل مثل مايكروسوفت، سامسونغ، سوني، آبل Apple، وغيرها من المؤسسات العالمية، واختفاء أخرى، فما السر من ذلك؟ فهل بقاءها هو قدرتها التنافسية، أم أسلوب الإبداع الذي تتبعه وتطبقه؟ وهل الإبداع أمر حتمي لجميع المؤسسات والشركات؟ فما هو الإبداع؟ وما أهميته وتأثيره على المؤسسة؟ وما واقع إدارة الإبداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

وعليه كانت إشكالية البحث: ما واقع الإبداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

للإجابة على إشكالية البحث ارتأينا التطرق إلى الأسئلة التالية:

- ما هو الإبداع وما أهمية تبنيه من طرف المؤسسة؟
- ما أنواع الإبداع في المؤسسة؟
- ما واقع الإبداع في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وما درجة تبنيه؟ من خلال دراسة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية.

فرضية البحث: لا تهتم المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بتبني العمليات الإبداعية في نشاطاتها.

II- الإبداع، أهميته وأنواعه

المحور الأول: مفهوم الإبداع وأهميته

إن تعدد مفاهيم الإبداع واختلاف وجهات النظر حول تحديد تعريفه وماهيته، أدى ذلك إلى تعدد وتنوع اهتمامات الباحثين التي ساهمت في هذا الاختلاف، حيث نجد العديد من التعريفات المقدمة للإبداع من طرف الخبراء والباحثين ومن جوانب مختلفة ومتعددة فمنهم من يتناوله على أساس العملية الإبداعية أو الطريقة التي يبدع بها، وهناك من يركز على الإنتاج الإبداعي، ومن يتحدث عن السمات الشخصية للمبدعين، ومن يتناول الإمكانات الإبداعية.

عرفته الموسوعة البريطانية الجديدة فتعرف الإبداع على أنه " القدرة على إيجاد شيء جديد كحل لمشكلة ما أو أداة أو أثر فني أو أسلوب " (حروان، 2002)، ويعتبر قاموس Oxford الإبداع بأنه: " تقديم أفكار أو أساليب أو طرق جديدة ". وتعرفه الموسوعة الفلسفية العربية على أنه " إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم والفنون والآداب " (عثمان، 2010-2009). وطبقا لقاموس بنجوين السيكولوجي The Penguin Dictionary Psychology يعرف الإبداع على أنه "عملية عقلية تؤدي الى حلول وأفكار، ومفاهيم، وأشكال فنية، ونظريات، ومنتجات تتصف بالتفرد والحدأة" (جلدة، 2006). يعرفه القاموس الكبير ROBERT (1970) بأنه "إدخال في شيء جديد قائم بحد ذاته شيئا جديدا غير معروف" (Rigny، 1973).

ويرجع الفضل في استعمال الإبداع لأول مرة في المجال الاقتصادي إلى المفكر الاقتصادي النيوكلاسيكي النمساوي جوزيف شومبيتر والذي يعد المنظر الأول للإبداع، كما هو موضح في كتابه " نظرية التطور الاقتصادي " لسنة 1912، حيث قدم في هذا السياق نظرية الإبداع الحقيقية. ويعتقد Schumpeter أن الرأسمالية هي عملية ديناميكية تتكون من حركات طويلة، دورات النمو والأزمات تأتي وتذهب، هذا هو بالضبط الإبداع، التي تعرف بأنها عملية التدمير الخلاق un processus de destruction-créatrice الذي يشكل محرك هذه الديناميكية.

شومبيتر (1942) يقول بأن النمو الاقتصادي في نظام رأسمالي يحدث عن طريق التدمير الخلاق، فهي عملية أين يتم باستمرار تدمير القديم ومن ثم تحرير الموارد الجديدة (SANDSTROM, 2010). في أولى أعماله يرى Schumpeter الإبداع بأنه ثمرة عمل المتعامل الاقتصادي على وجه الخصوص: صاحب المشروع الفردي الذي يكسر التدفق الدائري في الاقتصاد من خلال المراهنة على الطلب المستقبلي على منتجات أو عمليات جديدة، على افتتاح سوق جديدة، على استخدام نوع جديد من موارد طبيعية أو تنظيم قطاع بأكمله للاقتصاد، ويعتبر شومبيتر أن الإبداعات مصممة في فترات الأزمات، قبل أن تغذي نفسها النمو (SANDER, 2005).

في عمله في وقت لاحق ركز شومبيتر على الشركات المبتكرة الكبيرة. وهي تحل محل رجال الأعمال الفرديين، والشركات المبتكرة الصغيرة لأن في نهاية المطاف لديهم الوسائل المالية لدعم الإبداع والابتكار. وهو ما يؤدي إلى تغيير تعريف الإبداع للخروج من هذا النهج الجديد (SANDER, 2005). ودائما حسب الباحث فإن الإبداع هو نتيجة أعمال وظيفة R&D التي أجريت في المخابر الكبيرة للبحوث الصناعية، مكونة من أفراد من ذوي المهارات العالية المتخصصة لإنجاز الأعمال والنشاطات التي هي مصدر الإبداع والابتكار. وقد عرفه بأنه "تنفيذ تركيبية جديدة من الموارد الإنتاجية"، يتوافق مع عملية توليد وملكية مجموعة من الموارد العلمية، التقنية والمالية للشركة أو مجموعة من الشركات، تؤدي إلى إنتاج السلع الجديدة، واعتماد تكنولوجيات وأساليب جديدة ومخططات تنظيم سوق العمل، وفتح أسواق جديدة" (UZUNIDIS, 2004). وعرفه كذلك بأنه "الحصيلة الناتجة عن ابتكار طريقة أو نظام جديد في الإنتاج يؤدي إلى تغيير مكونات المنتج وكيفية تصميمه" (Lachlan, 1993). وقد حدد شومبيتر خمسة أشكال للإبداع وهي (Lachlan, 1993):

◀ إنتاج منتجات جديدة.

◀ أساليب فنية جديدة للإنتاج.

◀ أسواق جديدة.

◀ مصادر جديدة للمواد الأولية.

◀ أشكال جديدة للتنظيم.

والإبداع مصطلح عام لا يعني فقط الإبداع التقني وإنما كذلك التقدم المعرفي والحوكمة، وهو محرك رئيسي للإنتاجية والتنافسية (Africain, 2014)، وللأداء والفعالية الاقتصادية. وهو إعادة استخدام المعرفة القائمة الموجودة مع المعرفة الجديدة ومن تم الاستفادة منها وتسويقها.

الإبداع = إعادة استخدام المعرفة القائمة + اختراع معارف جديدة (Leif Edvinsson et al, 2004) .

كما أنه لا يمكننا إلا أن نذكر أهم التعريفات المشهورة للإبداع:

- الإبداع استخدام معرفة جديدة من أجل تغيير العمليات التنظيمية أو خلق منتجات وخدمات يمكن تسويقها (Gregory G. Dress et al, 2008) .
 - الإبداع هو العملية التي من خلالها يمكن صياغة أفكار جديدة ووضعها موضع التنفيذ (John R. Schermerrhorn, 2002)، بمعنى تحويل الأفكار الجديدة إلى تطبيقات ملموسة.
 - يرى Drucker في هذا المجال أنه في منظمة القرن العشرين كان العنصر الأكثر أهمية هو تميم وسائل الإنتاج، في حين في منظمة القرن الواحد والعشرين سواء كانت المنظمة تجارية أو غير ذلك فهو تميم عامل المعرفة فيها. ويعرفه كذلك بأنه التغيير الذي يخلق بعدا جديدا من الأداء (Olivier Meier et al, 2007).
 - يتم تعريف الإبداع بأنه إدخال منتجات جديدة أو محسنة بشكل ملحوظ، عمليات فنية جديدة، وأساليب التنظيمية، وأساليب التسويق في الممارسات التجارية الداخلية أو في السوق المفتوحة. الاستثمار في R&D وعوامل أخرى غير ملموسة مثل الاستثمارات في مجال البرمجيات، التعليم العالي، وتدريب العمال والإطارات، هي المدخلات الرئيسية الدافعة لعمليات الإبداع والابتكار (Indicators, 2012).
 - أي تنظيم للأعمال والنشاطات الإبداعية، سواء كان ذلك تصنيع أو خدمة تقدم، يمكن أن ينظر إليه على أنه عملية تحويل المدخلات (مثل المواد الخام والمهارات) إلى مخرجات (على سبيل المثال منتجات ملموسة أو غير ملموسة الخدمات)؛ فيما يتعلق بهذه العملية، يمكن للإبداع أن يكون أحد الخيارات التالية (Lee Zhuang, 1999) :
 - ✓ نواتج أو مخرجات الإبداع، أي الإبداع في المنتجات والخدمات والتعبئة والتغليف والتسليم.
 - ✓ مدخلات الإبداع، أي الإبداع في المواد المستخدمة، المصدر ووضع الإمدادات.
 - ✓ عملية الإبداع، أي الإبداع في العمليات التكنولوجية والمهارات والتقنيات والنظم التنظيمية والإجراءات الإدارية التي تشارك في تحويل المدخلات إلى مخرجات.
- والإبداع غالبا ما يقوده ضغط من البيئة الخارجية، بما في ذلك العوامل مثل المنافسة، ورفع القيود، وندرة الموارد، والطلب من العملاء، والتي تترافق مع السلوك التكيفي الذي يغير المنظمة من أجل الحفاظ على أو تحسين أدائها (Anahita Baregheh, 2012) . والهدف من الإبداع هو تطوير حالة العمل المرفقة، وبالتالي ليس إيجاد فجوة في السوق في الحاضر، وإنما إيجادها في المستقبل (Patrick Van der Duijn Rob de Graaf, 2010) .

وحسب (Ian Stewart Peter Fenn, 2006) فإن الإبداع يقوم بتوجيه أساليب الإنتاج والإبداع التنظيمي لتنفيذ التوجهات الاستراتيجية الجديدة للمؤسسة.

وهناك نوع من الإبداع يسمى بالإبداع المتقطع وهو الإبداع الذي يخلق تحولاً متميزاً وهاماً جداً يتعلق بالاختصاص الأساسي للشركة أو الشبكة. يمكن إنشاء مثل هذا بتحويل التكنولوجيات الجديدة، ونماذج الأعمال التجارية أو إدخال تغييرات تنظيمية. التقطع التكنولوجي يمكن تعريفه بأنه "تكنولوجية تسفر عن تغيير كبير من خلال إنشاء تقنية بديلة للمنتجات أو العمليات في صناعة بعينها" (Christian G. SANDSTROM, 2010).

جانب آخر من الإبداعات الحديثة تنطوي على التعاون الخارجي، فضلاً عن الداخلي، سابقاً كانت معظم الشركات المعنية بالبحث والتطوير R&D تعتمد السرية الكبيرة حول عملياتها، أما اليوم ظهور ما يسمى "الإبداع المفتوح" نمط جديد من الإبداع تهدف الشركات من ورائه إلى تحقيق المنافع المتبادلة للجمع بين الموارد الإبداعية لما فيه المصلحة المشتركة (Authorless, 2011). وقد صاغ مصطلح "الإبداع المفتوح" Henry Chesborough في عام 2003.

هذا وقد أجمع الاقتصاديون على تقديم تعريف موحد للإبداع على أنه "مرتبط باختكار حدث، يحمل قيمة اقتصادية، وبمفردات أخرى يمكن فهمها بعملية رفع مخزون المعارف التي يمتلكها المجتمع، وتكون على شكل تحسينات (إضافات) تخص جميع السلع والخدمات وطرائق الإنتاج الموجودة، وبذلك تؤثر مباشرة في مستوى معيشتنا" (FLORENCE Durieux, 2000). ويمكن إبراز أهمية الإبداع بالنسبة لمنظمات الأعمال كونه يمثل:

- مصدر للتميز التنافسي، ولأسواق ومنافذ جديدة ووسيلة لتخفيض التكاليف (Brice Auckenthaler et autres, 1997)
- تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء: يؤدي الإبداع التكنولوجي من خلال تفعيل البحث والتطوير واستخدام تقنيات متطورة إلى زيادة القدرة الإنتاجية للمؤسسة، كما يعمل على الاستغلال العقلاني لمواردها المادية والمالية والبشرية والتكنولوجية، مما يعمل على تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء (مراد, 2013)
- عامل تحفيز بالنسبة للمؤسسة كما هو عامل محرك ومثير للأسواق، بما أنه مصدر لحركية ونشاط كبير للقطاع الذي تنشط فيه (عباس، 2005 - 2006)؛

- يعتبر كعامل أساسي في زيادة الإنتاج والمنتجات والمبيعات، جذب الاستثمارات، ويعتبر حافز أساسي في خلق مناصب عمل ودعم القدرة التنافسية والحفاظ على مركزها السوقي ودخول أسواق ومنافذ جديدة ومن ثم تحقيق الريادة (نصيرة، 2013)؛
- تطوير منتجات جديدة ذات جودة عالية، لتلبية حاجيات الزبائن الدائمين والمحتملين (مراد، 2013)؛
- يؤدي الإبداع إلى إيجاد أساليب وطرق إنتاج أو منتجات جديدة تجعل المنظمات متميزة في طرح منتجاتها، ولا تقتصر أهميته على مستوى الإنتاج بل تعداه إلى مجالات أخرى كالتسويق؛ ويعمل كذلك على تدعيم التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر إيجاد الأساليب والتقنيات التكنولوجية الملائمة والمدعمة للتنمية (بوقوم، 2009)؛
- يساعد على تخفيض الفترة بين تقديم منتج جديد وآخر مما يساهم في تميز المؤسسة من حيث التنافس بالوقت (سهيلة، 2008-2009).

المحور الثاني: أنواع الإبداع

الفرع الأول: الإبداع التنظيمي:

وهو يتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية في المنظمة، فهو يخص إدماج وإحداث إجراءات وطرق جديدة في التسيير ويعتبر هذا النوع من الإبداع بأنه غير مادي يهدف إلى تحويل وإعادة تنظيم طرق وأساليب التسيير والمعارف المكتسبة من أجل جعل سلوك المنظمة والأفراد أكثر نجاعة وفعالية من أجل الرفع من أداء المنظمة (Said). ويعرفه البعض بأنه "الطريقة التي تلجأ إليها منظمات الأعمال للاستجابة والتكيف مع المتغيرات البيئية لتحقيق مزايا تنافسية على غيرها (حسن، 2008). وهذا النوع من الإبداع يقصد به إحداث التجديد في التنظيم وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل، بمعنى آخر تقديم شيء جديد في الفكر الإداري أو التقنيات والأساليب أو تحويل الأفكار الإدارية إلى منتجات أو خدمات جديدة تعطي قيمة مضافة، فالإبداع يستلزم تسويقاً للأفكار الجديدة. وقد أشار بيتر دراكر Drucker إلى أن الإبداع يحتاج إلى الموهبة والبراعة والمعرفة والالتزام والمواصلة. فالكفاءات البشرية المؤهلة ذات الخبرة والمعرفة هي القادرة على استكشاف الأفكار الجديدة، حيث تعمل على تحويل هذه الأفكار إلى إبداعات مبرجة للمنظمة من خلال استحداث هياكل جديدة أو تطوير الهياكل التنظيمية القائمة وتعديل منظومة القيم في الثقافة السائدة فيها.

الفرع الثاني: الإبداع التكنولوجي

1. مفهوم الإبداع التكنولوجي:

أستعمل مصطلح الإبداع التكنولوجي بالمعنى الحديث لأول مرة من طرف الاقتصادي Josef (الطيب، 2005-2004) Schumpeter سنة 1939، بقوله إن الإبداع التكنولوجي هو التغيير المنشأ أو الضروري، وقد ورد هذا التعريف في القاموس الإنكليزي أكسفورد (OED: L'Oxford English Dictionary)، وعرف في قاموس Petit Robert طبعة سنة 1992 على أن "الإبداع التكنولوجي هو إدخال شيء معد من شيء جديد، وغير معروف". وعرفه المفكر J.MORIN على أنه " وضع حيز التنفيذ أو الاستغلال تكنولوجيا موجودة، والتي تتم في ظروف جديدة، وترجم بنتيجة صناعية" (فريش، 2010). يعرف كل من Mellissa. S&François.T الإبداع التكنولوجي بأنه الإطلاق الفعلي لأسلوب جديد أو مادة جديدة من أجل تلبية رغبات الزبائن وتحقيق أهداف تجارية (THERIN، 2006). الإبداع التكنولوجي يتعلق بالمنتجات والعمليات الجديدة من الناحية التكنولوجية والتحسينات التكنولوجية الكبيرة في المنتجات والعمليات التي تم إجراؤها (CLIQUEUET، 2010). وعرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) (MULLER، 2007) بأنه " مجموعة من الإجراءات العلمية والتكنولوجية والتنظيمية والمالية والتجارية، بما في ذلك الاستثمار في المعارف الجديدة، التي تعمل أو تهدف إلى تحقيق وإنجاز منتجات وعمليات تكنولوجية جديدة أو محسنة". فالإبداعات التكنولوجية تغطي المنتجات الجديدة والأساليب الفنية الجديدة، وأيضا التغييرات التكنولوجية المهمة للمنتجات وللأساليب الفنية، ويكتمل الإبداع التكنولوجي عندما يتم إدخاله للسوق (إبداع المنتج) أو استعماله في أساليب الإنتاج (إبداع الأساليب). ويعرف الإبداع التكنولوجي على أنه: " تلك العملية التي تتعلق بالمستجدات الإيجابية، والتي تخص المنتجات بمختلف أنواعها وكذلك أساليب الإنتاج" (أوكل، 1994).

2. مصادر الإبداع التكنولوجي:

تعتمد المؤسسة على العمل بالإبقاء على تنافسيتها على عدة عوامل ومصادر مرتبطة بالإبداع التكنولوجي يمكن حصرها في أربع (WARRANT, 2001) :

- ✓ البحث والتطوير.
 - ✓ اقتناء تكنولوجيات متطورة من الخارج.
 - ✓ التعاون مع مؤسسات أخرى ومنظمات بحث.
 - ✓ نشاطات أخرى مرتبطة بزيادة المعارف.
- ويمكن دعم الإبداع التكنولوجي باقتناء تكنولوجيات متطورة تشمل اقتناء: تجهيزات تكنولوجية متقدمة، براءات الاختراع، تراخيص، علامات...

الفرع الثالث: الإبداع التسويقي

حضي الإبداع التسويقي باهتمام الباحثين والأكاديميين والممارسين في مجال التسويق لما له من أهمية بالغة وتأثير كبير على تميز المنظمة أو الشركة في ميدان التسويق، وهذا في ظل التعقيدات والاضطرابات التي تشهدها السوق والتغيرات المتسارعة الحاصلة في بيئة الأعمال، فكان لزاما على منظمات الأعمال من التميز في التسويق من خلال الإبداع.

فالإبداع التسويقي مفهوم واسع يعني الإبداع في جميع مجالات النشاط التسويقي. بمعنى يشمل جميع الأوجه والمجالات التسويقية وغير مقتصر على مجال محدد، فالإبداع التسويقي يمس كل الأنشطة المرتبطة بتوجيه السلعة من المنتج إلى المستهلك النهائي (Lambain, 1993)، ويعرف على أنه "وضع أفكار جديدة أو غير تقليدية في الممارسات التسويقية" (سليمان، 2007 - 2006)، أي وضع الفكرة أو الأفكار الجديدة موضع التطبيق العملي الفعلي، حيث لا يتوقف الإبداع التسويقي عند حد توليد الأفكار الجديدة، ويعرف كذلك على أنه "الاستغلال الناجح للأفكار الجديدة" (سليمان، 2006 - 2007). وأهم مجالات الإبداع التسويقي تتمثل في تحديد سلعة أو خدمة، إيجاد موضع جديد للسلعة الحالية في السوق. ويهدف هذا النوع من الإبداع إلى إرضاء المستهلكين بشكل أفضل من المنافسين وهذا يتطلب استخدام طرق ووسائل مبتكرة في بحوث التسويق وهو جانب من جوانب الإبداع التسويقي.

الفرع الرابع: إبداع الخدمات

يتعلق إبداع الخدمات بوجود الإبداع في أي نشاط أو عملية تتعلق بالخدمة سواء إعدادها أو تسليم الخدمات المقدمة أو من حيث تطوير العمليات والأنشطة التي تتم فيها أداء الخدمات. ويعرف إبداع الخدمات بأنه "خدمات جديدة مقدمة للوفاء باحتياجات مستخدم أو سوق خارجي" (النسي، 2007)، ويقصد بالخدمات الجديدة الخدمات التي لم يسبق للمنظمة تقديمها أو تداولها، أو تعديل خدمة قائمة. يعرفه Goncalves أن "الإبداع في مجال الخدمات هو التغيير أولا في الأشياء (المنتجات/الخدمات) التي تعرضها المؤسسات الخدمية، وثانيا التغيير في طرق ابتكارها وتقديمها" (المغري، 2008) وهذا التعريف يتضمن أن هذا النوع من الإبداع يعتبر أيضا تغييرا في العمليات الإجرائية والمعاملات التجارية.

III - الطريقة والأدوات:

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على سلسلة من الإجراءات العملية والتي تسمح بتفصي واقع الموضوع المدروس على مستوى المؤسسات، ولهذا الغرض تم التقرب من مجموعة من المؤسسات الاقتصادية ذات الطبيعة الصناعية من مختلف مناطق الجزائر (غرب-وسط-شرق) تختلف في طبيعتها من مؤسسات كبيرة، مؤسسات مصنفة صغيرة ومتوسطة، مؤسسات عمومية وأخرى خاصة والتي استقرت في الأخير في حدود (33) مؤسسة، وكانت العينة المختارة للدراسة وفقا للاعتبارات التالية:

مؤسسات مبدعة، وضعية رائدة في السوق، جودة ونوعية في المنتج؛

مؤسسات حققت إبداعات من قبل؛
مؤسسات تقوم أو قامت بعمليات التصدير؛
مؤسسات تعمل في بيئة شديدة التنافس، خاصة المنافسة الأجنبية.
1. وسائل الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية قمنا باستعمال الوسائل التالية:

- الاستبيان: حيث يحتوي على مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي نلمس من خلالها مدى اهتمام المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بموضوع الإبداع، حيث تتعلق أساسا بالاطلاع ومعرفة واقع ومدى تبني الإبداع في هذه المؤسسات، ومختلف أنواعه، ويشتمل على 15 عبارة.
- ❖ مجتمع الدراسة: استهدفت الدراسة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من 33 مؤسسة اقتصادية وهي مؤسسات صناعية مختلفة النشاط، متواجدة بمناطق مختلفة من الوطن كما هو موضح في الجدول رقم (1)، حيث تم استهداف الإطارات متخذي القرارات في المؤسسات محل الدراسة والقادرة على تقديم المعلومات التي نحتاجها والمراد دراستها، تم توزيع الاستبيان على الإطارات المسيرة لعينة الدراسة (33 مؤسسة اقتصادية) والتي تم تحضيرها وفقا لمتطلبات البحث، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة والقابلة للتحليل 165 استمارة. تمت معالجة البيانات المجمعة بعد فرزها وترميزها باستخدام برنامج SPSS. V 20
- وكانت مؤسسات عينة الدراسة موزعة حسب نوع الملكية كالآتي:
 - 16 مؤسسة من القطاع العام؛
 - 17 مؤسسة من القطاع الخاص.
- مؤسسات مصنفة كبيرة، ومؤسسات مصنفة صغيرة ومتوسطة.
- تنتمي في مجملها إلى القطاع الصناعي: صناعة صيدلانية، ميكانيكية، إلكترونية وكهرومترية، كهربائية، غذائية، نسيجية، تحويلية، ...
- المقابلة: حتى تتمكن من الحصول على معلومات مكملة غير موجودة في الاستبيان ومحاولة لإثراء المعلومات والتحليل، لجأنا إلى الاستعانة بالمقابلة مع إطارات هذه المؤسسات والتي كانت مع المدراء والمدراء التنفيذيين.

2. تحليل إجابات أفراد العينة:

الجدول (2) إجابات أفراد العينة حول أنواع الإبداع بالمؤسسة

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات المتاحة					التكرار	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
1.145	1.070	3.7636	5	21	25	71	43	التكرار	1. الإبداع التكنولوجي
			3	12.7	15.2	43	26.1	النسبة%	
0.778	0.882	3.6848	3	20	20	105	17	التكرار	2. الإبداع الإداري
			1.8	12.1	12.1	63.6	10.3	النسبة%	
0.897	0.947	3.8121	6	15	11	105	28	التكرار	3. الإبداع التسويقي
			3.6	9.1	6.7	63.6	17	النسبة%	
0.939	0.969	3.7535	/					التكرار	أنواع الإبداع في المؤسسة
			2.8	11.3	11.3	56.8	17.8	النسبة%	

يشير الاتجاه العام للجدول (المتوسط الحسابي 3.75 وانحراف معياري 0.96)، أن مؤسسات عينة الدراسة على درجة كبيرة من عمليات الإبداع، أين تتوزع الأنواع المختلفة له في الدرجة الكبيرة، وهو ما يبين الأهمية التي توليها هذه المؤسسات للعمليات الإبداعية بمختلف أنواعها، حيث يحتل الإبداع التسويقي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.81 وانحراف معياري 0.94، وهو ما أكدته النتائج السابقة في أنواع اليقظة الاستراتيجية في صدارة اليقظة التجارية اهتمام هذه المؤسسات، وهو ما يبرز الأهمية الكبيرة التي توليها للعمليات التسويقية والتجارية والتي تعد النوع الأكثر ربحية في المدى القصير كما سبق وان ذكرنا ذلك سابقا، يليها الإبداع التكنولوجي بمتوسط حسابي 3.76، لما لهذا النوع من الإبداع أهمية بالغة في نمو المؤسسة وتطورها

وتتميزها بل وتفوقها على المنافسين، وذلك من خلال الاهتمام بالعمليات الخاصة به من تحسين أو طرح منتجات جديدة، أساليب عمل وإنتاج جديدة، بمعنى كل ما له صلة بالعمليات التقنية للمنتوج والإنتاج، ذلك لا يمنع الاهتمام بنوع آخر من الإبداع وهم الإبداع الإداري الذي تولى له كذلك أهمية حسب ما بينته النتائج (متوسط حسابي 3.68 انحراف معياري 0.88).

الجدول (3) إجابات أفراد العينة حول بيئة الإبداع في المؤسسة

البيانات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخيارات المتاحة					العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
1.593	1.262	3.5091	18	20	23	68	36	4. وجود مصلحة/
			10.9	12.1	13.9	41.2	21.8	النسبة % مديرية خاصة بالبحث والتطوير
0.934	0.966	3.4970	6	21	40	81	17	5. توفر المؤسسة بيئة
			3.6	12.7	24.2	49.1	10.3	النسبة % عمل محفزة للعمل الإبداعي
1.151	1.072	2.915	8	68	29	50	10	6. أهداف الإبداع
			4.8	41.2	17.6	30.3	6.1	النسبة % معروفة لدى جميع أفراد المؤسسة
1.140	1.067	3.5394	6	31	20	84	24	7. مشاركة أفراد
			3.6	18.8	12.1	50.9	14.5	النسبة % المؤسسة في خلق الأفكار الإبداعية
1.107	1.052	3.9515	3	21	14	70	57	8. تدعيم التكنولوجيا
			1,8	12.7	8.5	42.4	34.5	النسبة % المستعملة في الإنتاج

1.331	1.153	3.7333	5	29	20	62	49	التكرار	9. تغيير التكنولوجيا المستعملة في الإنتاج
			3	17.6	12.1	37.6	29.7	النسبة%	
0.770	0.877	3.9333	3	12	15	98	37	التكرار	10. تكوين وتدريب الأفراد حول تقنيات جديدة للإنتاج والتسيير
			1.8	7.3	9.1	59.4	22.4	النسبة%	
1.247	1.116	3.5827	/					التكرار	بيئة الإبداع في المؤسسة
			4.2	17.5	13.9	44.4	19.9	النسبة%	

يشير الاتجاه العام للنتائج ان مؤسسات عينة الدراسة توفر بيئة عمل بدرجة كبيرة لعملية الإبداع، بمتوسط حسابي 3.85 وانحراف معياري 1.11، هذا وتأرجحت الأوزان بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، فقد قامت هذه المؤسسات بتدعيم التكنولوجيا المستعملة في الإنتاج (متوسط حسابي 3.95) حيث احتلت هذه الفقرة المرتبة الأولى، وقامت أيضا بتغيير التكنولوجيا المستعملة (متوسط حسابي 3.73)، وهو ما يدل على الحرص الكبير لمؤسسات عينة الدراسة بأهمية تدعيم او تغيير التكنولوجيا المستعملة في الإنتاج ومواكبة التغيرات والتطورات التي تحدث في هذا المجال وذلك يقينها بالدور الذي تلعبه في تحسين المنتجات وطرق الإنتاج، وبالتالي التميز ومواجهة المنافسة والمنافسين بمنتجات ذات جودة رفيعة وتحقيق سبق في طرح منتجات جديدة، تعزز بها موقفها التنافسي وتفوقها. هذا إلى جانب اهتمامها بتكوين وتدريب الإطارات بمختلف الصيغ والدرجات على أحدث تقنيات الإنتاج والتجهيزات التكنولوجية المتطورة، وكذا تقنيات وأساليب التسيير الحديثة (متوسط حسابي 3.93)، في حين نلاحظ أن اهتمامها بالجوانب الأخرى للإبداع كانت بدرجة متوسطة، فيما يخص مشاركة أفراد المؤسسة في خلق الأفكار الإبداعية (متوسط حسابي 3.53)، وهو ما يبين هيمنة القرارات والخطط في الإدارة العليا فقط دون مشاركة مختلف الإطارات والفاعلين في المشاركة في رسم الاستراتيجيات والبرامج، وعدم منحهم حرية المشاركة وطرح أفكارهم، وهو ما تدعمه الفقرة الخاصة بمدى معرفة واطلاع جميع أفراد المؤسسة على أهداف الإبداع والتي كانت بدرجة متوسطة (متوسط حسابي 2.91)، أما فيما يخص وجود مصلحة/ مديرية خاصة بالبحث والتطوير فإن ذلك بدرجة متوسطة (متوسط حسابي 3.50)، هناك بعض من مؤسسات عينة الدراسة تهتم بهذا الجانب وتوفر ذلك وتضم ضمن هيكلها

التنظيمي مديرية خاصة بها، وهناك لا تهتم بذلك أصلا ويعود هذا للتكاليف الإضافية المنجزة على إنجاز مشاريع خاصة بالبحث والتطوير وهو ما يكلفها أعباء إضافية لا تستطيع تحملها.

الجدول (4) إجابات أفراد العينة حول العمليات الإبداعية في المؤسسة

البيان	الانحراف المعياري	التوسط الحسابي	الخيارات المتاحة						العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
1.325	1.151	3.7455	6	27	18	66	48	التكرار	11. قامت المؤسسة بطرح منتج جديد
			3.6	16.4	10.9	40	29.1	النسبة %	
0.548	0.739	4.2606	1	4	11	84	65	التكرار	12. تعمل على تحسين جودة المنتجات
			0.6	2.4	6.7	50.9	39.4	النسبة %	
0.809	0.899	4.0424	2	11	18	81	53	التكرار	13. تبني الأفكار والأساليب الجديدة في العمل
			1.2	6.7	10.9	49.1	32.1	النسبة %	
0.896	0.946	3.9939	2	14	20	76	53	التكرار	14. تبني بصفة مستمرة طرق وتقنيات إنتاج جديدة
			1.2	8.5	12.1	46.1	32.1	النسبة %	
0.654	0.808	4.1879	2	4	17	80	62	التكرار	15. تنوع واكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية والموردين
			1.2	2.4	10.3	48.5	37.6	النسبة %	

0.874	0.934	4.046	/					التكرار	العمليات الإبداعية في المؤسسة
			1.6	7.3	10.2	46.9	34.1	النسبة %	

نلاحظ من خلال الاتجاه العام ان مؤسسات عينة الدراسة قامت بعمليات إبداعية مختلفة ومتعددة بدرجة كبيرة (متوسط حسابي 4.04 وانحراف معياري 0.93)، وهو ما يبين اهتمامها بعملية الإبداع كأداة مهمة في نموها وتطورها وتميزها وكذا تعزيز موقفها التنافسي في ظل بيئة معقدة ومضطربة ومنافسة شديدة خاصة من الشركات والمنتجات الأجنبية. واحتلت عملية تحسين جودة المنتجات المرتبة الأولى بين العمليات الإبداعية المحققة من طرف مؤسسات عينة الدراسة بمتوسط حسابي 4.26 وانحراف معياري 0.54، هذا ما يبين أن أهم العمليات المحققة هو إدخال تحسينات على المنتجات، يليها تنوع واكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية والموردين بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.80، يدل ذلك على الأهمية التي توليها هذه المؤسسات في اكتشاف وتنوع مصادر من جهات مختلفة ومتعددة للتمويل بالمواد الأولية بحثا عن الجودة والسعر وضمان التزود تجنباً لوقوع في أزمة التمويل قد تؤثر على نشاط عملها، تليها تبني بصفة مستمرة طرق وتقنيات إنتاج جديدة بمتوسط حسابي 4.04 وانحراف معياري 0.89، يدل هذا على اهتمامها بكل ما يتعلق بالتطورات الحاصلة في المحيط فيما يخص المعلومات التقنية والعلمية والتجهيزات التكنولوجية الجديدة والمتطورة، طرق وتقنيات إنتاج جديدة، وكل ما له صلة بالإبداع التكنولوجي، وقامت هذه المؤسسات بطرح منتجات جديدة في السوق بمتوسط حسابي 3.74، هذا ما يدعم اهتمامها بالإبداع التكنولوجي ومسايرة التحولات والتطورات الحاصلة في البيئة لمواجهة من جهة حدة المنافسة، ولخلق مكانة لها بين المنافسين من جهة أخرى تدعم موقفها وميزتها التنافسية ونموها وتفوقها، رغم أن الإبداع في المنتجات في الجزائر هو منتجات مقلدة من الشركات العالمية الكبيرة تكون بيد عاملة جزائرية و مواد أولية النسبة الكبيرة منها مستوردة، لكن هذا لم يمنعها بمحاولة مسايرة ركب التكنولوجيا والتطورات.

IV - تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها الاهتمام الكبير الذي توليه مؤسسات عينة الدراسة للإبداع نظراً لأهميته البالغة في نمو المؤسسة وتطورها، حيث نلاحظ من خلال النتائج اهتمامها الكبير بالإبداع التكنولوجي وكل ما له صلة بذلك من الاهتمام بالمعلومات التقنية والعلمية والمعرفية، التكنولوجيات والتجهيزات الحديثة المتطورة، أساليب وتقنيات عمل وإنتاج جديدة، بمعنى ما يتعلق بالمنتج وطرق الإنتاج، إضافة إلى ذلك الإبداع التسويقي وكل ما يتعلق بتطور التقنيات التسويقية والتجارية والأساليب الحديثة، وبدرجة أقل الإبداع الإداري.

هذا وتسعى هذه المؤسسات إلى توفير بيئة عمل ملائمة تساعد على العمل الإبداعي، من خلال تدعيم وتغيير التكنولوجيا والتجهيزات المتطورة، تكوين وتدريب الإطارات من خلال دورات تكوينية وتربصات سواء بالجزائر أو بالخارج على أحدث التقنيات وأساليب العمل لمواكبة التطورات الحاصلة، فيما

يخص مشاركة أفراد المؤسسة في خلق الأفكار الإبداعية فإن ذلك يكون بدرجة متوسطة وهو ما يبين هيمنة القرارات والخطط في الإدارة العليا فقط دون مشاركة مختلف الإطارات والفاعلين في المشاركة في رسم الاستراتيجيات والبرامج، وعدم منحهم حرية المشاركة وطرح أفكارهم، وهو ما تدعمه الفقرة الخاصة بمدى معرفة وإطلاع جميع أفراد المؤسسة على أهداف الإبداع والتي كانت بدرجة متوسطة، أما فيما يخص وجود مصلحة/ مديرية خاصة بالبحث والتطوير فإن ذلك بدرجة متوسطة، هناك بعض من مؤسسات عينة الدراسة تهتم بهذا الجانب وتوفر ذلك وتضم ضمن هيكلها التنظيمي مديرية خاصة بها، وهناك لا تهتم بذلك أصلا ويعود هذا للتكاليف الإضافية المنجزة على إنجاز مشاريع خاصة بالبحث والتطوير وهو ما يكلفها أعباء إضافية لا تستطيع تحملها.

من أهم العمليات الإبداعية المحققة من طرف مؤسسات عينة الدراسة عملية تحسين جودة المنتجات، يليها تنوع واكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية والموردين يدل ذلك على الأهمية التي توليها هذه المؤسسات في اكتشاف وتنوع مصادر من جهات مختلفة ومتعددة للتموين بالمواد الأولية بحثا عن الجودة والسعر وضمان التزود تجنبا لوقوع في أزمة التموين قد تؤثر على نشاط عملها، تليها تبني بصفة مستمرة طرق وتقنيات إنتاج جديدة يدل هذا على اهتمامها بكل ما يتعلق بالتطورات الحاصلة في المحيط فيما يخص المعلومات التقنية والعلمية والتجهيزات التكنولوجية الجديدة والمتطورة، طرق وتقنيات إنتاج جديدة، وكل ما له صلة بالإبداع التكنولوجي.

V - الخلاصة:

من خلال ما سبق ذكره تتضح الأهمية البالغة التي يكتسيها الإبداع بالنسبة للمؤسسات التي تهدف إلى التفوق والتميز والنجاح، فهو أصبح يمثل أحد أهم الأسس لتحقيق المزايا التنافسية وتحسين الأداء والفعالية، ويساعدها على مواجهة المشكلات وتحديات المستقبل من خلال الدور الذي يؤديه في التجديد والتطوير، فالمؤسسات التي لا تبدع فإن مصيرها التراجع وقد يكون الزوال.

لقد أصبح الإبداع أحد العوامل الهامة المساهمة في الازدهار الاقتصادي فهو الأداة الأكثر قوة التي تجلب التفوق والتميز والنجاح في إنتاج وتسويق السلع والخدمات ذات الجودة العالية سواء كانت جديدة أو مطورة، وتوفير فرص وأسواق جديدة. فقد قامت العديد من الشركات والمؤسسات باستثمارات كبيرة في مجال البحث والتطوير وباتت تحصد العديد من براءات الاختراع. وتستمر الحاجة للإبداع إلى التزايد الكبير في المنافسة العالمية الشديدة، والمؤسسات التي تقوم باستثمارات لتحقيق العمليات الإبداعية تعمل باستمرار على تحسين جودة منتجاتها وطرح أخرى جديدة في السوق تكون لها السبق وتعزز عمليات التصميم بها وتحدد استراتيجيات تسويق ابتكارية ودائمة ما تنجح في تعزيز مركزها السوقي وتحقق النمو والتطور.

ونظرا لما يكتسيه من أهمية بالغة وتأثيره الكبير والإيجابي على المؤسسة الاقتصادية من تحقيق للتميز التنافسي، بأنواعه المختلفة (إبداع تكنولوجي، تنظيمي، تسويقي، أفكار وحلول، أساليب عمل جديدة،

اختراق أسواق جديدة...، هذا ما يؤهلها للتموقع في السوق بين المنافسين من خلال تحقيق التميز والتطور والنمو.

في خضم هذه التحولات والعوامل خاصة مع تبني الحكومة الجزائرية لاقتصاد السوق وتحرير الاقتصاد والتجارة الخارجية، وفتح باب المنافسة أمام الشركات والمنتجات الأجنبية خاصة من الشركات والمؤسسات العالمية ذات الشهرة والسمعة الواسعة، والانضمام المرتقب للمنظمة العالمية للتجارة، أصبح لزاما ويتحتم على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التكيف مع هذا الوضع، والاستجابة للتغيرات البيئية والاهتمام لما يدور حولها.

VI - ملاحق :

الجدول رقم (1) يلخص العينة المدروسة

المنطقة	سنة بداية النشاط	عدد العمال	نوعية المنتج	طبيعة الملكية	المؤسسة
ولاية المدية	1987	654	صناعة دوائية	عمومية	صيدال/ الوحدة الإنتاجية للمضادات الحيوية
ولاية برج بوعريريج	2003	2600	صناعة الأجهزة الالكترونية والكهرومترية	خاصة	CONDOR
ولاية سيدي بلعباس	1983	1108	صناعة الأجهزة الالكترونية والكهرومترية	عمومية	ENIE
ولاية غليزان	2002	300	الصناعات الميكانيكية ولواحقها	عمومية	ORSIM filiale/BCR
ولاية الجزائر	1981	/	إنتاج، توزيع وصيانة السيارات الصناعية	عمومية	SNVI
ولاية تلمسان	2001	70	صناعة الهاتف	عمومية	INATEL
ولاية سيدي بلعباس	1974	1982	فروع متعددة: صناعية إنتاجية، مقاولاتية (20 شركة)	خاصة	مجموعة حسناوي
ولاية سيدي	1987	100	Les composants	خاصة	KHENTEUR

بلعباس			électriques automobile		COMPOSANTS AUTOMOBILE
ولاية البليدة	1948	389	الأعمدة الكهربائية ولواحقها	خاصة	GROUPE KADRI LUMINAIRE
ولاية البليدة	1987	300	الصناعة الغذائية/العجائن	خاصة	SOSEMIE
ولاية غليزان	1985	210	Different types des Chaudières	عمومية	CHAUDRAL
ولاية سيدي بلعباس	1981	550	الأنابيب البلاستيكية	خاصة	CHIALI TUBE
ولاية سيدي بلعباس	1976	400	العتاد الفلاحي/آلات الحصاد والجرارات	عمومية	CMA/SAMPO
ولاية سيدي بلعباس	1996	297	الجرارات الفلاحية ولواحقها	خاصة	FAMAG
ولاية تلمسان	1974	400	التحليل الكهربائي للزنك	عمومية	الشركة الجزائرية للزنك Alzinc
ولاية تلمسان	2003	420	Industrie métalliques	خاصة	BHM CONSTRUCTION
ولاية غليزان	1960	329	النسيج	عمومية	BOOM
ولاية غليزان	1993	260	الحليب ومشتقاته، الجبن	خاصة	سيدي سعادة
ولاية تلمسان	2015	35	فرع: الجرارات الفلاحية DEUTZ/SAME	خاصة	AGRO- INDUSTRIE
ولاية تلمسان	1978	430	الآجر والقرميد	عمومية	مؤسسة الخزف المتري

					- تافنة -
ولاية تلمسان	1981	200	الذرة ومشتقاتها	خاصة	مجمع متيحي - مصنع الذرة تافنة - مغنية
ولاية تلمسان	1965	/	MAETLAS	خاصة	MATELAS ATLAS
ولاية تلمسان	1999	140	MATELAS	خاصة	المؤسسة الوطنية للفراش المغاربي LIT-MAG
ولاية تلمسان	1965	110	النسيج	عمومية	مؤسسة تافنة لصناعة الملابس
ولاية تلمسان	1950	112	الصناعة التحويلية لمختلف أنواع الأتربة المستعملة في انجاز الآبار البترولية والمائية	عمومية	مؤسسة BENTOLIQUE ALGERIE
ولاية تلمسان	1996	35	صناعة الألمنيوم	عمومية	ALGAL GHAZAOUET
ولاية تلمسان	1987	120	صناعة زيت الزيتون، الصابون، glycérine	خاصة	ATLAS CHIMIE
ولاية تلمسان	1993	140	صناعة الآجر الأحمر	خاصة	SARL BRIQUERIE ELGHAZI
ولاية تلمسان	2002	50	الحليب ومشتقاته	خاصة	حليب النجاح
ولاية تلمسان	1983	105	قنوات الري	عمومية	TRANS CANAL OUEST
ولاية تلمسان	1998	23	الخردوات البلاستيكية	خاصة	مؤسسة واضح للبلستيك
ولاية تلمسان	1978	370	الخزف الصحي	عمومية	الشركة الجديدة للخزف الصحي

					بالغزوات CERAMIG
ولاية تلمسان	/	/	صناعة مواد البناء	عمومية	الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع مواد البناء

VII – الإحالات والمراجع:

- Andre-Jean Rigny .(1973) .*Structure ET Capacité d'Innovation* .France :édition Homme ET Technique.
- Anne SANDER .(2005) .Les politiques de soutien à l'innovation, une approche cognitive. Le CAS des Cortechs en Alsace .*Thèse de doctorat en sciences économique* .Université Louis Pasteur ،Strarsbourg1, France.
- Authorless .(2011) .Innovate or die : Why innovation is the key to business success in a changing world . *Strategic Direction*.13 ،
- Bettina von stamm .(2009) .leadership for innovation:what you can do to create a culture conducive to innovation .*Strategic Direction*.13 ،
- Brice Auckenthaler et autres .(1997) .*Réinventer l'innovation – Rompre avec les Idées Reçues et Ressusciter l'envie* .Paris :édition LIAISONS.
- Cécil PATRIS&Gérard VALENDUC&Françoise WARRANT .(2001) .L'Innovation technologique au service du développement durable .،*Rapport de recherche, Centre de Recherche Travail&Technologies, Fondation Travail*.Belgique: Université Asbl, Namur.
- Christian G. SANDSTROM .(بلا تاريخ) .A revised perspective on disruptive Innovation- Exploring Value, Networks and Business models . ، *Thesis of doctorate Philosophy, Division of Innovation Engineering and Management* .Department of Technology and Economics, Chalmers Univ.
- Christian G. SANDSTROM, A revised perspective on disruptive Innovation- Exploring Value, Networks and Business models .(2010) . *Thesis of doctorate Philosophy, Division of Innovation Engineering and Management* .Department of Technology and Economics, Chalmers University of technology ،Goteborg Sweden.
- Companion to science and Engineering Indicators .(2012) .*Research & Development, Innovation, and the Science and Engineering Workforce* . USA :National Science Board.
- Conférence des ministres Africains de l'économie et des finances de l'Union Africain 30-29) .Mars 2014 .(Innovation et transfert de technologie au service du renforcement de la productivité et de la compétitivité en Afrique . *l'Industrialisation au service du développement inclusif et de la transformation en Afrique* .Abuja-Nigeria.
- David S. Chappell, John R. Schermerrhorn .(2002) .*Principes de management* .Canada :éd du Renouveau Pédagogique.

- David Williamson, Mike Carter , Lee Zhuang .(1999) .Innovation or Liquidate- are all organizations convinced? A Two-phased study into the innovation process .*Management Decision*.57 ،
- Dimitri UZUNIDIS .(2004) .*L’Innovation et l’économie contemporaine* .Bruxelles: De Boeck, 1èreéd.
- FLORENCE Durieux .(2000) .*Management de l’innovation, une approche évolutionniste* .Vuibert.
- Grégory CLIQUET .(2010) .Méthode d’innovation à l’ère du web 2.0 .*thèse de doctorat spécialité Génie Industriel, Institut Des Sciences et Technologies* .Paris: Paris TECH.
- Gregory G. Dress et al .(2008) .*Strategic management* .USA :Mc Graw Hill.
- Ian Stewart Peter Fenn .(2006) .Strategy the Motivation of Innovation .*Construction Innovation*.174 ،
- Jean Jacques Lambain .(1993) .*Le marketing stratégique2* .édition, Ediscience international.
- Jean Lachlan .(1993) .*Le Financement des stratégies de l’ innovation* .Paris: Economica.
- Jennifer Rowley, Anahita Baregheh .(2012) .Innovation in food sector SMEs .*Journal of Small business and entreprise development*.02 ،
- Laurent MULLER .(2007) .Innovation et efficacité de protection des technologies des entreprises d’ingénierie Métallurgique .*De Bock/Innovations*.156 ،
- Leif Edvinsson et al .(2004) .Innovation new unit of analysis in the Knowledge era .*Journal of Intellectual capital*.45 ،
- Mellisa SCHILLING&François THERIN .(2006) .*Gestion de l’innovation technologique* .Paris: Maxima.
- Olivier Meier et al .(2007) .*Gestion du changement* .Dunod.
- Oukil Mohamed Said .(بلا تاريخ) .*Recherche et Développement, aspects théoriques et pratique* .Alger: CERIST.
- Patrick Van der Duin Rob de Graaf .(2010) .Innovation of the futur ? An External assessment of the future-oriented governance of the Duth innovation system .*Foresight*.29 ،
- أ. نصيرة فوريش. (بلا تاريخ). الإبداع ودوره في رفع القدرة التنافسية للمؤسسات. الملتقى الدولي الرابع حول: المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية . الشلف : جامعة حسنية بن بوعلي .
- برافين جوبتا ترجمة د. أحمد المغربي. (2008). الإبداع الإداري في القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط1.
- بوزيان عثمان. (2009-2010). اقتصاد المعرفة وإدارة الأصول الذكية والإبداع. أطروحة دكتوراه. تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.
- بومعزة سهيلة. (2008 - 2009). دور اليقظة في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - موبيليس . مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير. قسنطينة: جامعة منتوري .
- حسين عجلان حسن. (2008). استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال. إثراء للنشر والتوزيع الأردن، ط1.
- د. ناصر مراد. (2013). دور الإبداع في تحسين أداء منظمات الأعمال. الملتقى الدولي حول اقتصاديات المعرفة والإبداع. جامعة سعد دحلب البليدة.
- د. شريف غياط، أ. محمد بوقوم. (2009). حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - حالة الجزائر. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 57.

د. فريد كورتل، د. لبحيري نصيرة، (2013). الإبداع والريادة في المنظمات الاقتصادية. الملتقى الدولي حول اقتصاديات المعرفة والإبداع. جامعة سعد دحلب البليلة.

دويس محمد الطيب. (2004-2005). براءة الاختراع مؤشر لقياس تنافسية المؤسسات والدول - حالة الجزائر - مذكرة ماجستير. ورقة: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة قاصدي مرباح .

سليم بطرس جلدة. (2006). إدارة الإبداع والابتكار. عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

فتحى عبدالرحمن جروان. (2002). الإبداع مفهومه، تدريبيه. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

فرحات عباس، (2005 - 2006). دور خدمات ما بعد البيع في تعزيز المركز السوقي للمؤسسة الصناعية دراسة حالة: شركة كوندور للإلكترونيك. مذكرة ماجستير علوم تجارية كلية العلوم الاقتصادية والتسيير. المسيلة، جامعة محمد بوضياف.

محمد سعيد أوكيل. (1994). اقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي. ديوان المطبوعات الجامعية.

محمد سليمان. (2006 - 2007). الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة: دراسة حالة ملبنة الحضنة بالمسيلة. مذكرة ماجستير في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتسيير. المسيلة: جامعة المسيلة.

وفاء صبحي صالح التميمي. (2007). أثر الابتكار التسويقي في جودة الخدمات المصرفية: دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية عمان الأردن، المجلد العاشر، العدد الأول، 102.

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

الإطار الفكري و النظري لريادة الأعمال، روح المبادرة و التنمية المحلية المستدامة

The intellectual framework and theoretical for entrepreneurship, The spirit of initiative and sustainable local development

بناس العباس	بيرش أحمد	زقار ليلي ⁽¹⁾
أستاذ محاضر أ	استاذ محاضر أ	طالبة دكتوراه
جامعة الجلفة	جامعة الجلفة	جامعة زيان عاشور الجلفة / الجزائر
-	-	<u>مخبر بحث MQEMADD</u>
bahnas2007@yahoo.fr	Birech.ahmed@gmail.com	zeggar.laila26@gmail.com

الملخص: تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز دور الإبداع و ريادة الأعمال في التنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة، وقد انطلقت من مشكلة معبر عنها بعدد من الأسئلة الفرعية، للإحاطة بالجانب النظري والفكري للموضوع البحثي، حيث تعتبر ريادة الأعمال من الحقل الهامة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والنامية على حد سواء، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان، كما تعتبر ريادة الأعمال آلية لتحقيق التنمية المحلية المستدامة.
الكلمات المفتاحية: الإبداع - الريادة - ريادة الاعمال - التنمية - التنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة .

Abstract: This research paper aims to highlight the role of creativity and entrepreneurship in the regional (local) sustainable development, the researcher started from some sub-questions of the problem (problematic), to take note of the theoretical and intellectual aspect of the research topic, where entrepreneurship is an important field in the economies of the countries advanced industrial and developing. entrepreneurship contributes to the economic development overall in all countries, entrepreneurship is a mechanism for local sustainable development.

Keywords : Innovation ; Leadership ; Entrepreneurship ; development ; (Local) Regional development

¹ : زقار ليلي، طالبة دكتوراه، إميل المرسل: zeggar.laila26@gmail.com

I - تمهيد :

مع ازدياد المنافسة العالمية والتطور التكنولوجي والعلمي وزيادة التسارع في منظمات الأعمال الحديثة أصبحت المنظمات أكثر ريادة واستغلالاً لفرصها الاستثمارية بالسوق من خلال الإبداع والابتكار لخلق أفكار جديدة والاستجابة لفرص جديدة وأسواق جديدة لزيادة النمو الاقتصادي، ومع ارتفاع معدلات الاستهلاك العالمي والطلب على الموارد الطبيعية بشكل سريع، تزايد الحاجة للانتقال من النموذج الاقتصادي التقليدي القائم على الأخذ والتصنيع و الهدر والاتجاه نحو نموذج أكثر فعالية وقادر على الدفع نحو تسجيل نسب أعلى من إنتاجية الموارد واستخدام رواد الأعمال للتنمية المستدامة في مشاريعهم. فمن هذا المنطلق نجد أن على رواد الأعمال التفكير في إحداث التغيير المطلوب من أجل تحقيق نمو مستدام، وتأمين مستقبل أكثر استدامة للأعمال، بما يضمن الحفاظ على البيئة في مشاريعهم و نستطيع أن نقول أن على رواد الأعمال الجدد تبادل الأفكار والتعرف على أفضل الممارسات في هذا المجال لدعم المؤسسات في سعيها لإجراء التغييرات اللازمة لتصبح أعمالهم مستدامة، ولتساهم بتحقيق اقتصادٍ مستدامٍ في المستقبل ولاشك أن تحقيق التنمية المستدامة مرتبط بتطوير بيئة ريادة الأعمال.

الإشكالية: رغم ديناميكية بيئة المنظمات المحيطة وتسارع التغيرات فيها والتفكير باقتناص الفرص ومواجهة التحديات، أدى إلى التفكير بجدية بدراسة ومعرفة موقفها التنافسي وزيادة قدراتها على اكتشاف فرص أعمال سوقية جديدة وفعالة قصد استثمارها وعلى هذا الأساس يمكن طرح الإشكالية الآتية: **فيما يكمن دور الإبداع و ريادة الأعمال في التنمية المحلية المستدامة؟**

التساؤلات الفرعية:

تدرج تحت هذه المشكلة مجموعة من التساؤلات الفرعية، منها:

- 1) ماهي المفاهيم الأساسية لريادة الأعمال؟
- 2) ماهي أبعاد وافتراضات تطبيق الريادة في المنظمات؟
- 3) ماذا نقصد بالإبداع؟ و ماهي التحديات التي تواجهها؟
- 4) ما هو دور ريادة الأعمال في التنمية المحلية المستدامة و ما هي الآثار التنموية المترتبة عليها؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذا البحث في إبراز أهميته، حيث يعد موضوع ريادة الأعمال أهم المواضيع الإدارية المعاصرة التي يجب على المنظمات الاهتمام بها، وإعطاء توضيحات لمزاياها، واكتشاف المشاريع الجديدة التي تساهم في تنمية وتطوير الاقتصاد المحلي وتوفير فرص عمل التي يتم من خلالها انتقاء أفراد ذو مهارات عالية ومتميزة في خلق وابتكار الأفكار الجديدة والتغيير لنجاح المشاريع.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الورقة البحثية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1) محاولة الإحاطة بالجانب النظري لريادة الأعمال وتنمية المستدامة.
- 2) تبيان أهمية الإبداع وريادة الأعمال وتأثيرها على التنمية المحلية المستدامة.
- 3) توضيح دور الريادة في التنمية.
- 4) محاولة إبراز الآثار التنموية للريادة والأعمال الصغيرة في الاقتصاد الوطني.

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية ارتأينا تقديم هذه الدراسة على النحو التالي:

المحور الأول: أساسيات ريادة الأعمال

المحور الثاني: المراحل و الخصائص المتعلقة بالمنظمات الريادية الناجحة و أبعادها

المحور الثالث: الإبداع و الريادة

المحور الرابع: دور ريادة الأعمال في التنمية المحلية المستدامة

II- المتن:

المحور الأول: أساسيات ريادة الأعمال

تعد ريادة الأعمال من الظواهر المتجددة والحديثة التي تساهم بدرجة كبيرة للاهتمام بالقوى البشرية المبتكرين والمبدعين لما لهم دور فعال في القطاعات الاقتصادية المتنوعة المجالات والتي تؤدي بالتأثير على الاقتصاد والفكر الإداري الاستراتيجي .

الفرع الأول: ريادة الأعمال، التوجه نحو ريادة الأعمال

تعددت المفاهيم المرتبطة بريادة الأعمال والمتعلقة باستحداث وبدء مشاريع جديدة وإدارتها باعتبارها شكل من أشكال النشاط الإنساني المتواصل، لذلك اختلف وتنوع الاهتمام بالخلفيات النظرية والفكرية و بروز أهميتها ودورها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية منها .

تعتبر ريادة الأعمال ظاهرة قديمة النشأة غير أن الحدائة النسبية التي شملتها أدت إلى ظهور عدة تعريفات الأكثر استخداما لتوضيح مفهومها كالاتي:

اولا: تعريف الريادة: لقد أشار (Robert Hisrich) إلى أن الريادة هي: عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة،

وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي، وبعبارة أخرى أنها عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة.

وأشار **Caruang** أن المنظمة الريادية لا بد من أن يتوافر فيها ثلاثة عناصر أساسية هي:

- ✓ الأفراد الرياديين الذين لن يكون هنالك إبداع من دونهم .
- ✓ البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية .
- ✓ البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق .

ثانيا: تعريف ريادة الاعمال: عرف (**Dollinger, 1995, P.7**) ريادة الأعمال بأنها: " عملية إنشاء المنظمة الاقتصادية المبتكرة (أو شبكة المنظمات) الهادفة إلى الربح أو النمو والعاملة ضمن ظروف المخاطرة وحالات عدم التأكد " .

كما عرفها (**Hisrich et al , 2010 , P .6**) بأنها: " عملية خلق وتوليد شيء جديد ذي قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين، وافترض المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية المرافقة لها، وكذلك حالة اللاتأكد، واستلام المكافآت المالية والنفسية كنتيجة لهذه العملية. "

ويتضمن تعريف ريادة الأعمال أربعة (04) مفاهيم رئيسية هي (**Hisrich et al , 2010 , P .6**):

- ✓ تتضمن الريادة عملية إيجاد شيء جديد ذي قيمة إما للريادي نفسه وإما للجمهور الذي يتعامل معه .
- ✓ تتطلب الريادة تكريس الوقت والجهد اللازمين .
- ✓ يحصل الريادي على المكافآت، وأهمها الاستقلالية والرضا الذاتي والمكافآت المالية .
- ✓ افترض المخاطر المرتبطة وحالة اللاتأكد، حيث أن النشاط سيستمر في مستقبل غامض، فهذا النشاط بطبيعته غير مؤكد.

ثالثا: مفهوم الريادي: لقد تطور مفهوم الريادي بدءا من القرن السابع عشر وحتى أوائل القرن الحالي ، إذ بدأت الريادة تأخذ بعدا اقتصاديا واجتماعيا .

فالريادي هو الشخص الذي يجلب الموارد، والعمالة، والمواد، والأصول الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، و انه الشخص الذي يكون مسرورا بتأمين الثروة للآخرين بإيجاد طريق جديدة للانتفاع من الموارد، و تقليل الفاقد و إنتاج الوظائف للآخرين، كما يرى بيتر دركر (**Peter Drucker**) بأن الريادي هو الذي ينظم و ينفذ الفرص.

و يتضمن مفهوم الريادي المستكشف في هذا القرن نوع من السلوك يشمل:

- ✓ أخذ روح المبادرة و التحرك.
- ✓ قبول المخاطر و الفشل.
- ✓ تنظيم و اعادة تنظيم الآلية الاقتصادية و الاجتماعية.

إن الريادي يسهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال الأعمال التي يتبناها و يباشرها، إذ أن الريادي يملك طرقا جديدة في هدم الهوة بين المعرفة و حاجات السوق و حاجات المجتمع المختلفة. لذا فإن الريادي هو من يأخذ روح المبادرة و التحرك، و يخاطر و ينشئ عملا جديدا، يضيف من خلاله قيمة، و يسهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

رابعا: المنظمات الريادية: لقد عرفها (Lumpkin and Gregory .2000 .P-14) بأنها تلك المنظمات التي تبني شيئا ذا قيمة من لاشيء، وكذلك التي تقوم باغتنام الفرص بناء على الموارد والمصادر، وضمن رؤية محددة مع الأخذ بالاعتبار تقدير المخاطر.

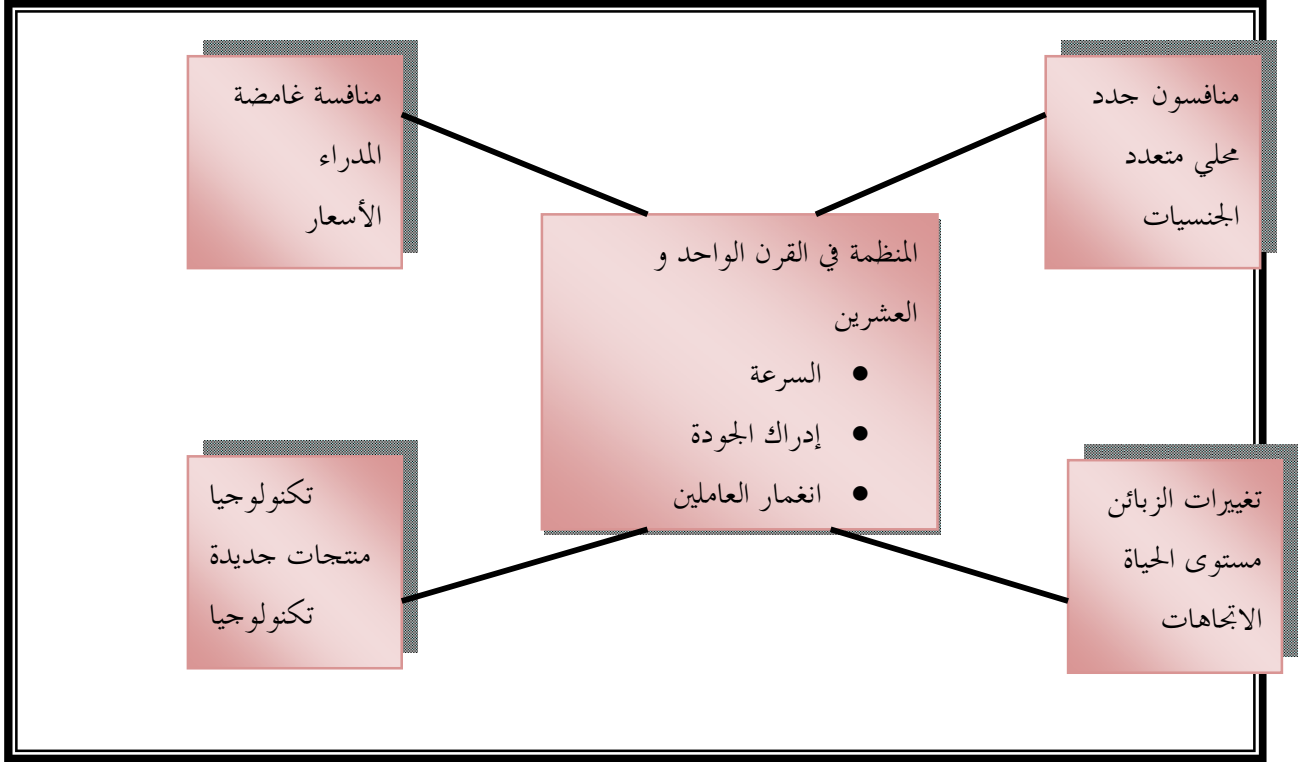
وان الأنشطة الريادية تقوم على عدة محاور:

- ✓ الأفكار والأعمال الجديدة التي تقوم بطرح منتج وأفكار جديدة وبناء أعمال حول المفهوم الجديد.
- ✓ الأفكار الحالية والأعمال الجديدة: وهي التي تتعلق بإيجاد أعمال جديدة بناء على المفاهيم القديمة، وتقديم المنتجات والخدمات الجديدة بعد تطوير المنتجات القديمة.
- ✓ الأفكار والأعمال الحالية: والتي يتم بها تقديم المنتجات والخدمات مع قليل من الابتكار والإبداع مع وجود بعض المخاطر المالية.

إن المنظمات الريادية لا بد أن يكون بها العاملون بما فيهم المديرون الذين يتمتعون بخصائص تتناسب مع طبيعة هذه المنظمات وهي عقلية جديدة ومرونة والسرعة والإبداع وأشار (DonHarvey,Brown,2000 P 9) إلى أن المنظمات في القرن الواحد والعشرين تتمتع بخصائص ومزايا تجعل منها منظمات ريادية في طبيعة الأعمال والخدمات التي تقدمها وهي :

- ✓ السرعة: أي انها تستجيب بسرعة للإبداع والتغيير.
- ✓ إدراك الجودة: الإلتزام الأمثل للجودة.
- ✓ إنعمار العاملين: إضافة قيمة من خلال الموارد البشرية
- ✓ الإتجاه للزبائن: إيجاد أسواق جانبية (niche markets)
- ✓ محدودة: وحدات أكثر استقلالية.

الشكل رقم (01): المنظمات في القرن الواحد والعشرين



المصدر: بلال خلف السكارنه، الريادة وادارة منظمات الاعمال، الطبعة الاولى: 2008م-1428هـ، الطبعة الثانية: 2010م-1431هـ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص: 39.

تقليل كلف المواد و تزيد من قدراتها، و أصبحت التكنولوجيا من المؤشرات الرئيسية في استراتيجيات الريادة و اغتنام الفرص بالأسواق، و إن استخدام التكنولوجيا المتطورة أصبح له دلالات واضحة في كافة القطاعات الصناعية لأن التكنولوجيا تقوم على تزويد الزبائن بكافة المعلومات من خلال استخدام لوحة المفاتيح باستخدام الحاسب الآلي و التعامل مع كافة البنوك و مكاتب السياحة و المسارح و غيرها، و إن التغيير في التكنولوجيا أدى إلى التطور في المعرفة سواء كان من خلال الاتصالات أم الكمبيوتر.

حيث أصبحت المعرفة ضرورة و مهمة كرأس المال في ظل المنافسة الجديدة، و التكنولوجيا الحديثة مكنت المنظمات من التنسيق بين كافة العمليات و الموارد و الأعمال للوصول إلى أفضل خدمة و منتجات للزبائن و تغطية شاملة لكافة الأسواق، و أكثر مرونة للوصول للزبائن و تحقيق قيمة أعلى للأعمال.

و في ظل المنافسة الشديدة أصبحت العولمة من العوامل المؤثرة في التوسع و التطور في الاقتصاد العالمي و الانفتاح على الأسواق العالمية، و إن الاتجاهات التكنولوجية و العالمية قد زادة المخاطر و الغموض للمنظمات الريادية حيث أن التنبؤ بالأسواق و التغييرات السريعة و المنافسة الشديدة قد زادت من صعوبة التنبؤ بكيفية تحقيق النمو، و أن تصبح المتحرك الأول في السوق و البحث في كيفية الريادة في ظل المنافسة الشديدة،

و أن العلاقة في كيفية بناء مرونة في الإستراتيجية و جدارة في المنافسة و القدرات البشرية و الفعالية في التكنولوجيا و بناء هيكل و ثقافة جديدة للمنظمة التي سوف يتم توضيحها كما يلي:

1- المرونة الإستراتيجية: إن على المنظمات إعادة التفكير في الهيكل التنظيمي والإستراتيجية و الثقافة و الاستثمارات حتى تستطيع الاستجابة بسرعة لاستدامة الميزة التنافسية و ذلك على المدى الطويل و التأقلم مع المتغيرات السريعة في السوق.

2- القيادة الإستراتيجية: عرف (House 2000P.34) القيادة الإستراتيجية: " بأنها الفعل الذي يحدد الهدف و الاتجاهات و الخطوط للمنظمات و يجب أن تكون ريادية و ذات رؤية مستقبلية.

3- ريادية الميزة التنافسية: يتم ببناء التفرد في الموارد و الجدارة في المنافسة وان تكون الموارد ذات الندرة و لا يمكن تقليدها، و إن ديناميكية الجدارة في المنافسة يتم تطويرها حتى تستطيع منظمات الأعمال من البقاء و الاستمرارية.

4- رأس المال البشري: إن مرونة الإستراتيجية تتكون من خلال رقابة رأس المال البشري ذي الأهمية في المنظمات و ذلك من خلال الالتزام بأخلاقية العمل والإنتاجية، والمنظمات الريادية تدفع العاملين من أجل تقديم الخدمات الأفضل للزبائن، و المعرفة البشرية و المهارات مطلوبتان من أجل تحقيق التغيرات التي تحتاجها المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية إذ أن التطوير المستمر في رأس المال البشري يساعد في تحقيق المرونة في الإستراتيجية.

5- التكنولوجيا الناشئة: تساعد التكنولوجيا الناشئة على مرونة و فاعلية الإستراتيجية و كذلك القدرة على تطوير الخدمات و المنتجات و الجودة العالية و قلة الكلف لمختلف الأسواق و تقليل الحدود و زيادة سرعة الاستجابة للزبائن.

6- التنظيم الريادي: إن الاستجابة للتطور التكنولوجي السريع في ظل المنافسة الشديدة يتطلب وجود هياكل تنظيمية بديلة سوى كانت أفقية أم عمودية لتكون أكثر فاعلية و كفاءة، و مع وجود أنظمة شبكات المعلومات و الاتصالات يمكن إنشاء هيكل افتراضي من مواقع مختلفة يساعد في إعطاء مرونة أكثر في تطوير الإستراتيجية و كذلك زيادة في الابتكار و تقليل الوقت في اتخاذ القرارات مما يساعد على نجاح الأعمال.

7- الثقافة الريادية: إن وجود ثقافة المنظمة المتعلمة يعد شيئاً أساسياً ضمن إطار المنافسة والذي يساعد في الابتكار و سرعة الاستجابة للتطورات التكنولوجية و للمتغيرات البيئية لتحقيق جدارة ديناميكية تنافسية، و المنظمات الريادية تستخدم التعلم التنظيمي لإيجاد مهارات و موارد محدودة، على أن لا يتم الخلط بين الابتكار و الإبداع في إيجاد منتجات و خدمات جديدة أو عمليات و أنشطة لتكون منظمة ريادية ذات مستوى عال من الإبداع و ذلك لتحقيق الميزة التنافسية المطلوبة.

8- الحزمة الريادية: و يتم تكوين الحزمة الريادية من خلال تنظيم مجموعة الأصول و كذلك كيفية الدخول و الخروج من الأسواق الناشئة بسهولة و يسر و تنظيم الأصول و الموارد على المدى القصير.

أخو الثاني: المراحل و الخصائص المتعلقة بالمنظمات الريادية الناجحة و أبعادها

بدأت الحاجة إلى فهم طبيعة الريادة المؤسسية تأخذ اهتماما متزايدا في الوقت الحالي، وهذا ما تؤشره غزارة الإسهامات الفكرية الخاصة فيها على مستوى المنظمات التي زادت حاجتها للريادة والإبداع داخلها.

الفرع الاول: الخصائص المتعلقة بالمنظمات الريادية الناجحة:

وأكد (Stewart, 2009) انه ومع انتقال الاهتمام بالريادة إلى مستوى المنظمة، بعد أن تركز ذلك الاهتمام بداية من رائد الأعمال الفرد (المستقل) جاءت البحوث لاحقا مركزة على الريادة المؤسسية أو عملية إنشاء مشروعات جديدة داخل منظمات قائمة، حيث بدأ الاهتمام الفعلي بهذا الموضوع منذ نشر **Miller and Friesen s (1978)** لمقالتهم والتي صنفا فيها المنظمات إلى منظمات ناجحة وأخرى غير ناجحة، واصفين خصائص المنظمات الريادية الناجحة بما يأتي (Stewart, 2009) :

- ✓ تتصف بأنها منظمات مبادرة ومتفوقة على بقية المنافسين.
- ✓ تتحمل وتقبل المخاطرة وتعمل ضمن حالات اللاتأكد.
- ✓ تظهر الإبداعية في عمليات تطوير السوق أو المنتجات أو كليهما معا.

أولا: خصائص المنظمات الريادية

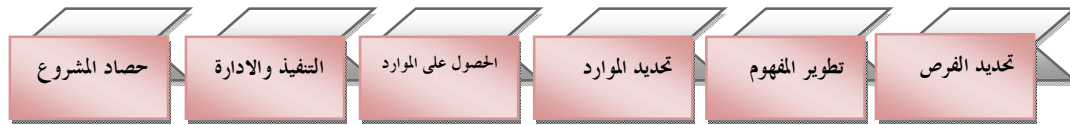
- ✓ الريادة هي احد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات.
- ✓ الريادة هي الجهد الموجه نحو التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع.
- ✓ الريادية هي مجموعة المهارات الإدارية الإبداعية المستندة على المبادرة الفردية الموجهة نحو الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتسم قراراتها بمستوى معين من المخاطرة .
- ✓ الريادة تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.
- ✓ الريادة هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود لقرارات الفردية الهادفة الى تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم.
- ✓ الريادة تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائيا حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر، لبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد.

ثانيا: مراحل عملية ريادة الأعمال

- 1- تحديد الفرص و التعرف عليها: و من أشكال هذه الفرص، التغيرات السكانية، و التكنولوجيا الجديدة و القانونية و الاجتماعية.

- 2- **تطوير المفهوم:** الذي قد يأخذ شكل منتجات أو خدمات أو عمليات أو تكنولوجيا جديدة، أو قنوات توزيع أو أسواق جديدة، أو نماذج تنظيمية جديدة.
 - 3- **تحديد الموارد اللازمة:** تتضمن هذه المرحلة تحديد الحاجة من العاملين و المهارات الجديدة، و المديرين و الخبراء، و المتخصصين في التسويق و المبيعات، و التقنيين، و الموارد المالية و قنوات التوزيع مثلا.
 - 4- **الحصول على الموارد:** و قد يكون ذلك من خلال الاقتراض أو حقوق الملكية، أو التمويل الخارجي، أو التشارك أو عقود العمل، أو التمويل من خلال الموردين أو المشروعات المشتركة، أو من خلال شركات التضامن.
 - 5- **التنفيذ و إدارة المشروع:** تتضمن هذه المرحلة تنفيذ مفهوم الأعمال، و مراقبة الأداء، و الدفع إلى الموردين، و إعادة الاستثمار و التوسع و تحقيق أهداف الأداء.
 - 6- **حصاد المشروع:** تتضمن المرحلة الأخيرة من العملية الريادية دمج المفهوم الجديد في مجال العمليات الرئيسية للمشروع، و ترخيص الحقوق أو بيع المشروع أو تحويله إلى شركة مساهمة عامة، أو إغلاقه.
- فريادة الأعمال تعتبر بمثابة عملية ذكية متكاملة و مفاعلة و منتظمة و مستمرة، تبدأ بالترقب لملاحظة فرص جديدة ناشئة في السوق، و اختيار أنسبها ملائمة لتطلعات و رغبات و موارد ذلك الفرد المستعد لتحمل و قبول المخاطرة و الباحث عن التفرد و التميز، و تكريس الوقت و الجهد اللازمين، و اكتساب نتائجها من خلال تطوير شيء فريد من خلال توافقات جديدة تعطي القيمة لأكثر من جهة، و من الممكن أن تتمثل تلك العملية في تكوين مشروعات جديدة ، أو توظيفها في منظمة قائمة.

الشكل رقم(02): مراحل عملية ريادة الأعمال



المصدر: ايهاب سمير زهدي القبح، نعمة عباس خفاجي، ريادة الاعمال الداخلية (منظور القدرات الاستراتيجية)، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان- الاردن ، 2016، ص: 29.

ثالثا: أبعاد الريادة و ريادة الأعمال

تعدد أبعاد ريادة الأعمال حيث تتضمن المنظور الإداري لدراسة الريادة ثلاثة أبعاد رئيسية حددها (Dollinger, 1995, PP : 10,13) و هي:

- 1- **الأفراد:** حيث يلعب الأفراد دورا محوريا في العملية الريادية، و خصائص الفرد النفسية و الاجتماعية و حتى الديموغرافية أو تحد من قدراتها الريادية.

2- البيئة: فتعير البيئة و تعقيدها تشكلان مصادر فرص جديدة أو تهديدات محتملة، لتوريد أعمال جديدة، حيث يكمن التحدي الريادي في اكتساب تلك الفرص الناشئة و التغلب على التهديدات أو الحد من آثارها.

3- المنظمات: حيث تنتهي المشروعات الريادية الجديدة إلى تكوين منظمات جديدة: لها خصائص و أنظمة و هياكل تنظيمية محددة، و استراتيجيات تمكنها من اختراق الأسواق أ، تكوينها و حماية وضعها التنافسي، و تملكها للموارد التي تعمل على تحويلها إلى منتجات ذات قيمة لزيائنها فتتكون المنظمات من الأفراد الذين يمتلكون المهارات و المواهب و القيم و المعتقدات و الإيمان بأن العمل سويا من الممكن أن يأتي بخلق أشياء جديدة و مميزة.

و في ذلك تأكيد على استمرارية العملية الريادية، و دور الأفراد العاملين داخل المنظمات فيها، الأمر الذي يتطلب تشجيعهم و تهيئة ما يلزم لتمكينهم من اطلاق مبادراتهم الجديدة أثناء عملهم داخل المنظمات و لصالحها.

أما أبعاد الريادة:

- ✓ الابتكارية (Innovativeness): تمثل الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات و تلبية الحاجات، و التي تأخذ صيغا من التقنيات الحديثة.
- ✓ الاستباقية (Proavtiveness): حيث تتصل بالتنفيذ مع العمل في أن تكون الريادة مثمرة.
- ✓ المخاطرة (Risk): هي مخاطرة عادة ما تحتسب و تدار، و تتضمن الرعبة بتوفير موارد أساسية لاستثمار فرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل و كلفته.

رابعا: افتراضات تطبيق الريادة في المنظمات

حدد كل من **Stevenson and Jarillo (1990)** ستة افتراضات لتطبيق الريادة في المنظمات وهي :

- ✓ المنظمة الريادية هي تلك المنظمة المتابعة لفرص أعمال جديدة بغض النظر عما تملك من موارد .
- ✓ يعتمد المستوى الريادي داخل المنظمات والمعبر عنه بمدى متابعة فرص أعمال جديدة، بشكل أساسي على مواقف واتجاهات الأفراد العاملين داخل تلك المنظمات تحت مستوى الإدارة العليا .
- ✓ يرتبط السلوك الريادي للمنظمات ايجابيا بجهودها الرامية إلى وضع الموظفين في موقف يمكنهم من اكتشاف فرص جديدة، ومشاركتهم بالتدريب الذي يمكنهم من ذلك ومكافأهم عليه.
- ✓ المنظمات ذات السلوك الريادي المميز، هي تلك المنظمات التي تقوم بجهود واعية لتقليل الآثار السلبية الناتجة عن الفشل في متابعة فرص الأعمال الجديدة.

- ✓ لا يمكن أن تكون نسبة النجاح هي وحدها، ذات الأهمية البالغة في رفع قدرات الأفراد على استثمار فرص الأعمال الجديدة، بل أن هذه الأهمية يشار إليها مقدار السلوك الريادي أيضا.
- ✓ المنظمات التي تمهد وتساعد عملية ظهور الشبكات الداخلية والخارجية غير الرسمية، وتسمح بعمليات التجميع التدريجي والمشاركة بالموارد هي منظمات ذات سلوك ريادي مميز.
- ✓ يتضح من الافتراضات تلك، أن المنظمة الريادية هي منظمة تعمل بطريقة ريادية، تستطيع تحقيق نمو في أعمالها من خلال التأكيد على عمليات تعزيز سلوك الأفراد الريادي داخلها، حيث تأخذ بعين الاعتبار مبادرات الأفراد العاملين ضمن مستويات إدارية أقل من العليا، واستقبالها بل وتشجيعهم على توليدها، ومنحهم الحرية الكافية لمتابعة فرص أعمال جديدة ومتنوعة ومجدية، دون أن يمنع أو يحد من ذلك كخوف أو لوم أو خسارة ما، مع ضرورة مكافأهم مقابل ذلك.

المحور الثالث: الإبداع و الريادة

إن الإبداع و الريادة وما يربط بينهما من علاقة تساعد منظمات الأعمال على أن يكون لها الدور الريادي سواء في تقديم المنتجات أم الخدمات وإرضاء الزبائن، والقدرة على اختراق الأسواق والسيطرة على جانب معين من هذه الأسواق.

أولاً: مفهوم الإبداع: هو المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير، ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساساً للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية، وخاصة في مجال الأعمال، حيث يؤدي إلى تطوير الإنتاج كما ونوعاً، وخفض في التكاليف، وهذا يقود إلى أن الإبداع عملية فكرية تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق، وتعامل مع الواقع، وتسعى نحو الأفضل، فضلاً عن كونها ناتج تفاعل متغيرات شخصية وبيئية وسلوكية يقودها أشخاص مميزون.

مما تقدم يشير مفهوم الإبداع إلى اتجاهين وهما :

الأول: يهتم بتطوير الفكرة المبدعة، وبلورتها.

الثاني: يتعلق بطريقة تنفيذ الفكرة، وتحويلها لأشياء نافعة.

ويتبين أن هناك أربعة أنواع لإبداعات الريادي وهي على النحو التالي:

1- الإبداع الجزئي: وهو يتعلق بان يتم الإبداع بشكل جزئي في طبيعة التكنولوجيا المستخدمة مع

اهتمام قليل بالأسواق.

2- الإبداع الجديد الداخلي: وهو يتعلق بان يتم هذا النوع من الإبداع ضمن الوسائل التكنولوجية

الحالية مع الاهتمام الزائد بالأسواق.

3- الإبداع التخصصي: يتعلق الإبداع في حالة استخدام تكنولوجيا جديدة أو أساليب تكنولوجية جديدة مع اهتمام قليل بالسوق ومستوى الطموح دون المطلوب.

4- الإبداع العالمي الجديد: يتعلق الإبداع في حالة استخدام تكنولوجيا جديدة مع وجود اهتمام عال في الأسواق.

ثانيا: التحديات التي تواجه منظمات الأعمال الحديثة و سبل تذليلها من أجل ضمان البقاء و الاستمرارية:

لقد ازداد حجم التحديات التي تواجه منظمات الأعمال، و أصبحت المنظمات الحديثة تحمل على عاتقها حملة جديدة تتبع من التقاطع مع الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة، و أصبح إلزاما عليها تبني أفكار جيدة و القيام بعملية إعادة الهندسة للعديد من أنشطتها و أعمالها، لتكون أكثر استجابة لمنظمات عصر المعرفة، لأنه لم يعد الاختباء خلف النجاح في الماضي يفيد قادة منظمات الأعمال.

فالثورة المعرفة الجديدة و نمو أسواق المعرفة غيرت اتجاهات و تفكيرهم و وضعهم داخل إطار ليسألوا أنفسهم هل هم قادرين على النمو؟ و هل أن المعرفة المتاحة لديهم يمكن أن تساهم في ضمان بقائهم و إستمراريتهم؟ و ذلك لكون المعرفة هي السلعة التي تحدد الاتجاهات المستقبلية للأعمال التي يمارسونها و لكون منظماتهم يجب أن تبني على أساس المعرفة، بل أن المنظمات الحديثة بحاجة إلى روح ريادية و سلوك ريادي متجدد، و هنا ينتج من خلال ما يسمى بالريادة الذاتية **Entrepreneurship** و التي تصف سلوك ريادي يلعبه الأفراد و الوحدات التنظيمية الفرعية و منظمات الأعمال الكبيرة، و تستطيع من خلاله تعزيز الأفكار الجديدة المؤدية إلى إنتاج منتجات جديدة باستمرار.

و يمكن أن نشير هنا إلى أهم هذه التحديات، و هي كالآتي:

1- الإبداع المستمر و الروح الريادية: هنا يركز نجاح منظمات الأعمال الحديثة على قدرة مالكيها و العاملين فيها، على جعل حالة الإبداع حالة مستمرة و دائمة، و يمكن تعريف الإبداع على أنه الإتيان بشيء جديد، سواء كان في مجال الإنتاج أو التسويق، ففي مجال الإنتاج، يمكن أن يكون الإبداع منتجا جديدا أو تحسينا لمنتج موجود أو عملية أو أسلوب إنتاجي جديد، و هي جهود جبارة، مرهونة بنمو مراكز البحث، و مراكز صنع القرار لعملية صنع المزايا التنافسية لا تتم تلقائيا، بل تحتاج إلى جهد متواصل و بتعاون كافة الأطراف، و أمّا في مجال التسويق فإنه يمكن أن يكون أسلوبا جديدا في التوزيع أو التغليف أو غيره، ففي الآونة الأخيرة عرف التسويق تحولا جذريا في فنون الممارسة، و في أساليب الإقناع، و مجالات و عناصر الجذب التسويقي، و إضافة إلى أن التسويق نشاط فعال و تصريف المنتجات، و بالتالي لا بد من بذل جهود متكاملة في:

- 2- تسعير المنتجات، و استخدام سياسات تسعير منشطة و محفزة، و أن تتضمن هذه السياسات الائتمانية المناسبة، و أساليب البيع بالخصومات التجارية، و خصومات الكمية، و خصومات الدفع النقدي، و سياسات البيع بالتقسيط.
- 3- ترويج المنتجات، وفق نظام اتصال فعال، و يتم من خلاله نقل كم مناسب من البيانات و المعلومات عن المنتجات المرغوب تسويقها.
- 4- تطوير المنتجات، و جعلها أفضل و أكثر تناسبا مع احتياجات و رغبات المستهلكين.
- 5- توزيع المنتجات، من خلال منافذ توزيع فعالة، تتواجد بقوة في الأسواق.

كما يساهم الإبداع في تطوير سلسلة القيمة التي تضيفها مختلف الأنشطة على المنتج، فالمستهلكون يطلبون دائما مل ما هو جديد و مختلف.

✓ **الإبداع التكنولوجي مقابل الإبداع الإداري:** إن الإبداع التكنولوجي أو التقني هو عبارة عن تغيرات في المظهر المادي للمنتج أو الخدمة، يؤدي إلى تحسين أدائها أو العمليات الخاصة، بتحسين عمليات إنتاج السلع و الخدمات، أما الإبداع الإداري فهو تغيرات في العمليات الإدارية أو الأساليب التنظيمية التي تؤدي إلى إنتاج و تسليم المنتج.

✓ **إبداع المنتج مقابل إبداع العملية:** يركز إبداع المنتج على تغيير الخصائص المادية للمنتجات، بحيث نحصل على منتجات جديدة أو تحسين أداء المنتجات الموجودة حاليا، أما إبداع العملية فهو تغيير بطرق إنتاج السلع أو الخدمات و تصنيعها سواء من ناحية الإنتاج المادي لها أو توزيعها، و لكي يتحقق الإبداع في المنظمات، لابد من وجود الروح الريادية لدى العاملين و مالكي المشروع، و هذه الروح الريادية مثلت ثورة في الفكر الإداري و عملت على خلق و ظهور ثقافة تنظيمية ذات نمط جديد، بسبب الحاجة إلى مواجهة المنافسة الشديدة القائمة على أساس تطور تكنولوجي هائل.

فقد وجد المدراء في المنظمات الكبيرة أن الحصول على قدرة تنافسية عالية، و نجاح في السوق من خلال الريادة الذاتية يعتمد على قدرة هذه المنظمات في العمل كما لو كانت أعمال صغيرة، و لتحقيق ذلك قاموا بإيجاد وحدات صغيرة تسمى **Skunks Works**، و فيها يسمح بتشكيل فرق عمل ذات قدرة إبداعية عالية مع حرية كاملة بعيدا عن جميع القيود التي يفترضها العمل في المنظمات الكبيرة، و من مزايا الريادة الذاتية هو التحفيز العالي و الحماس باتجاه تطوير الخصائص الريادية في العمل، و تدعيمها بشكل مستمر، و يتم ذلك من خلال وحدات تسمى حاضنات الأعمال **Business Incubators** و هي وحدات متخصصة تشمل على مكان للعمل و تجهيزات و مختلف الخدمات الأخرى، بالإضافة إلى استشارات إدارية لبدء عمل صغير لتطوير منتج جديد بناء على فكرة ريادية.

اخور الرابع: دور ريادة الأعمال في التنمية المحلية المستدامة

أولاً: مفهوم التنمية و التنمية المستدامة

1- المفهوم التقليدي للتنمية: التنمية الاقتصادية

يرتبط مصطلح التنمية بجميع مجالات حياة الإنسان "فيستعمل على سبيل المثال عندما يتم التعبير على نمو حجم الإنسان أو على نمو ذكائه و من جهة أخرى، باستعمال مصطلح التنمية، يتم الإشارة إلى ظاهرتين فالأولى يقصد الانتشار، أما الثانية فيقصد بها النمو، و لعل أبرز أمثلة على الظاهرة الثانية فهي نمو نشاط معين أو نمو دولة ما. لذا تعرف التنمية لغويًا على أنها "المرور من وضع بسيط و مؤقت إلى وضع أشد تعقيدًا و أكثر استقرارًا".

و في معظم القواميس يتم ربط مصطلح التنمية عندما يتم التعبير عن اقتصاد الدولة، فتعرف التنمية على أنها "عملية تحسين نوعي و دائم للاقتصاد و لطرق سيره." و في علم الاقتصاد، تعرف التنمية على أنها "التوليف بين التغيرات الذهنية و الاجتماعية لمجتمع ما، مما يجعله قادرًا على الرفع من ناتجه الحقيقي الكلي بصفة دائمة و متراكمة" و نجد أن التنمية تعني "قدرة الاقتصاد القومي و التي ظروفه الاقتصادية الأولية ساكنة نوعًا ما لفترة طويلة على توليد زيادة سنوية في الناتج القومي الإجمالي لهذا الاقتصاد بمعدلات تتراوح ما بين 5% و 7% أو أكثر من ذلك." كما يمكن تعريف التنمية الاقتصادية على أنها "تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل و رفع مستويات الإنتاج من خلال إتمام المهارات و الطاقات البشرية و خلق تنظيمات أفضل، هذا فضلًا عن زيادة رأسمال المتراكم في المجتمع على مر الزمن." و من هذه المفاهيم الخاصة بالتنمية هي التقدم و التطور و التحديث و ربما التصنيع. و يرجع ذلك إلى أن البلدان التي حققت الدرجة العليا في التنمية هي الدول المتقدمة و المتطورة و الحديثة و الصناعية."

2- المفهوم الحديث للتنمية: التنمية البشرية

لقد أدى فشل مجهودات التنمية إلى تراجع المفهوم التقليدي للتنمية الذي يركز على الجانب الاقتصادي لحساب مفاهيم حديثة لنفس المصطلح فبرزت على الساحة محاولات لتحليل التنمية و تعريفها من خلال منظور اجتماعي إنساني تعمل على توفير الاحتياجات الأساسية للإنسان الغذاء والسكن والصحة والتعليم و العمل، انطلاقًا من أن التنمية لا تقتصر فقط على البعد الاقتصادي بل هي أشمل من ذلك حيث تراعي أيضا الأبعاد الاجتماعية منها القدرة على تلبية الحاجيات الأساسية للمجتمع والقضاء على اللامساواة و التقليل من الفقر والبطالة، وهي ما تسمى بالتنمية البشرية.

و قد فرض مصطلح التنمية البشرية نفسه في الخطاب الاقتصادي والسياسي على مستوى العالم بأسره و خاصة منذ التسعينات، كما لعب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية دورًا بارزًا في نشر و ترسيخ هذا المصطلح.

يقترح هذا البرنامج تعريفا جيدا للتنمية البشرية حيث يراها أنها "عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، و تركز تلك الخيارات الأساسية في أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل و أن يكتسبوا المعرفة أن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة. و من ثم فإن التنمية جانبا، الأول هو تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين الصحة و المعرفة و المهارات، و الثاني يتمثل في انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في المجالات الشخصية أو الإنتاجية أو الثقافية أو الاجتماعية أو السياسية، و لكي تكون التنمية البشرية ناجحة فإنه لا بد من تواجد توازن دقيق بين هذين الجانبين"

و من الباحثين من يرى أن التنمية هي:

1- التنمية كـرديف للنمو الاقتصادي: امتدت هذه المرحلة تقريبا منذ نهاية الحرب العالمية الثانية و حتى منتصف العقد السادس من القرن العشرين و كانت التنمية في هذه المرحلة تقاس بمؤشر نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، و يستخدم هذا المؤشر في الوقت نفسه مقياسا لمدى النمو الاقتصادي المتحقق.

2- التنمية بمعنى النمو و التوزيع: ركزت التنمية في هذه المرحلة التي غطت الفترة من منتصف الستينات و حتى مطلع السبعين من القرن العشرين على مشكلات الفقر و البطالة و اللامساواة. و ذلك لان مفهوم التنمية و لم يعد يعني في هذه المرحلة كم النمو الاقتصادي، و انما أيضا كيفية توزيع هذا النمو على السكان و المناطق داخل الدولة الواحدة، و استخدام في سبيل ذلك مؤشرات جديدة في قياس التنمية إلى جانب مؤشر متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي.

3- التنمية الاقتصادية و الاجتماعية الشاملة/المتكاملة: امتدت هذه المرحلة تقريبا من منتصف السبعينات إلى النصف الثاني من عقد الثمانينات من القرن العشرين، و ظهر في هذه المرحلة مفهوم التنمية الشاملة التي تعني تلك التنمية التي تهتم بجميع جوانب حياة المجتمع، و تصاغ أهدافها على أساس تحسين ظروف السكان العاديين و ليس من أجل زيادة معدلات النمو الاقتصادي فقط، و كانت هذه التنمية تقاس باستخدام المؤشرات الآنف ذكرها في المراحل السابقة إلى جانب مجموعة من المؤشرات الخاصة بالتغذية و الصحة و السكن و التعليم.

ثانيا: تعريف مصطلح التنمية المستدامة: التنمية المستدامة هي عملية تطوير الأرض و المدن و المجتمعات و كذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبى احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها، و يواجه العالم خطورة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية و كذلك المساواة و العدل الاجتماعي.

نعتبر التنمية المستدامة أنها عملية تلبية احتياجات الأجيال الحالية و المستقبلية دون التقليل من شأن مرونة الخصائص الداعمة للحياة أو تكامل أو تماسك النظم الاجتماعية، توسيعا لنطاق هذا التعريف لابد من ذلك، نفرق بين أربعة أبعاد للاستدامة على النحو التالي:

✓ النظم الإيكولوجية.

✓ النظم الاقتصادية و غيرها من الأنشطة الاجتماعية.

✓ الحكم و النشاط السياسي.

✓ الآداء و القدرات المؤسسية.

ليصبح مستداما يجب أن يتميز النظام الاجتماعي بأربعة شرط منهجية:

✓ نظم إيكولوجية تثبت التوازن و المرونة.

✓ الاقتصاد و الأنشطة الأخرى التي لا تقلل من شأن النظم الإيكولوجية.

✓ الحكم الذي يعكس المشاركة و الاستجابة.

✓ الآداء المؤسسي الذي يظهر في التكيف و النتائج.

لا يمكن لأي نظام أن ينطلق نحو الاستدامة إلا و فقط إذا تم الالتزام بهذه الشروط.

التعريف المادي العلمي للتنمية المستدامة:

عانت التنمية المستدامة من التزاحم الشديد في التعريفات و المعاني، فأصبحت المشكلة ليست غياب التعريف و إنما تنوعها، حيث ظهر العديد من التعريفات التي ضمنت عناصر و شروط هذه التنمية، هناك صنفين من التعاريف:

الصنف الأول: تمثل تعاريف مختصرة سميت بالتعاريف الأحادية للتنمية المستدامة، و هذه التعاريف أقرب

للسعرات و تفتقد للعمق العلمي و العملي و التحليلي منها:

3- التنمية المستدامة هي التنمية التي لا تتعارض مع البيئة

✓ التنمية المستدامة هي التنمية المتجددة و القابلة للاستمرار.

✓ التنمية المستدامة هي التي تضع النهائية العقلية لا نهائية الموارد الطبيعية.

الصنف الثاني: تمثل تعاريف أكثر شمولاً و منها:

✓ التنمية المستدامة هي: "لاتنمية التي لا تؤدي مع مرور الزمن إلى تناقص رأس المال البشري و

الطبيعي و البيئي سواء على الصعيد المحلي و العالمي."

✓ تعريف الفاو التنمية المستدامة بأنها: "إدارة و حماية قاعدة الموارد الطبيعية و توجيه التغير التقني و المؤسسي بطريقة تضمن تحقيق و استمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية و المستقبلية."

ثالثا: أبعاد التنمية المستدامة

التنمية المستدامة هي التنمية التي لا تركز على الجانب البيئي فقط و إنما تشمل جوانب أخرى اقتصادية و اجتماعية فهذه الجوانب تكون مترابطة و متفاعلة و متداخلة و تكمل بعضها البعض، فهذه الأبعاد أشبه بالجذور التي تغذي التنمية المستدامة و تساعد على تحقيقه، و سيتم عرض جميع هذه الأبعاد مع التركيز على البعد البيئي كالآتي:

1- البعد الاقتصادي للتنمية:

إن البعد الاقتصادي للتنمية يتعلق بمحاولة إيقاف تبديد الموارد الطبيعية عن طريق إجراء تخفيضات متواصلة في مستويات الاستهلاك المبددة للطاقة و الموارد الطبيعية و ذلك عبر تحسين مستوى الكفاءة و إحداث و تغيير جذري في أسلوب الحياة و أنماط الاستهلاك التي تهدد التنوع البيولوجي، في حين يبين (حرفوش و آخرون، 2008: 9) أن البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة يتمحور حول الانعكاسات الراهنة و المستقبلية للاقتصاد على البيئة، إذ يطرح مسألة اختيار و تمويل و تحسين التقنيات الصناعية في مجال توظيف الموارد الطبيعية.

2- البعد الاجتماعي للتنمية:

الفكرة الجوهرية للتنمية المستدامة حسب هذا البعد تتمثل في التركيز على سد حاجات و متطلبات الجيل الحالي ليضمن أيضا حاجات الأجيال القادمة أي تامين الحياة الرغيدة و الرفهة لكل أفراد الجيل الحالي و أفراد الأجيال المستقبلية، و يتم تحقيق ذلك من خلال التوزيع العادل للثروات و تقديم الدعم للمجتمع المدني و مكافحة الفقر عن طريق توفير فرص العمل و التوظيف لكل أفراد المجتمع و توفير مستلزمات الضمان الاجتماعي لكل.

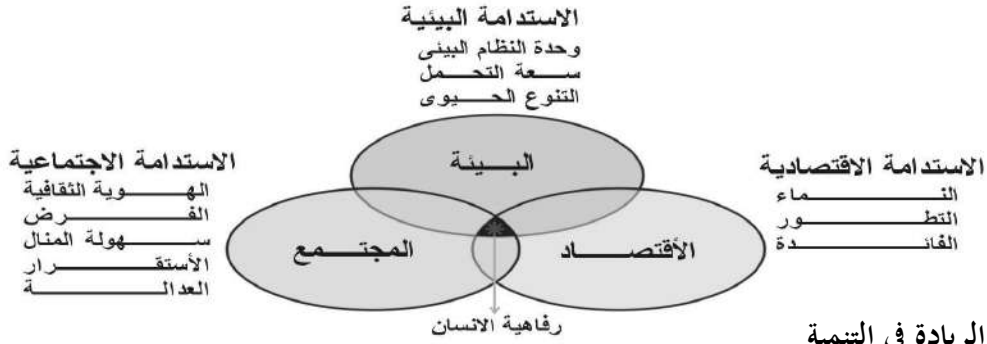
3- البعد البيئي للتنمية:

يرى (Dodds and venables, 2005 : 7-8) أن البعد البيئي للتنمية يتمثل في قدرة كوكب الأرض على تحمل العنصر البشري من خلال استيعاب النفايات و الإشاعات التي يخلفها الإنسان، لكي يقدم له في المقابل كل ما يحتاجه من مصادر الموارد الطبيعية و مصادر الطاقة، و إن فكرة الاستدامة البيئية تقوم على ترك الأرض في حالة جيدة للأجيال القادمة أفضل مما كانت، فإذا احتفظ الإنسان بنشاطه و أداءه دون استنزاف الموارد الطبيعية أو إهدار البيئة الطبيعية يكون هذا النشاط مستدام طبيعيا.

و لنجاح عملية التنمية المستدامة لابد من ارتباط هذه الأبعاد و تكاملها نظرا إلى الارتباط الوثيق بين البيئة و الاقتصاد و الأمن الاجتماعي و إجراء التحسينات الاقتصادية و رفع مستوى الحياة الاجتماعية

بما يتناسب مع الحفاظ على مكونات الأساسية الطبيعية للحياة و التي تعتبر من العمليات طويلة الأمد، و الشكل التالي يوضح العلاقة الإرتباطية بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة.

الشكل رقم (03): أبعاد التنمية المستدامة



رابعاً: دور الريادة في التنمية

لم يعطي دور الريادي في التنمية و التطوير الاهتمام اللازم على الرغم من قدم مفهوم الريادة (القرن السادس عشر)، حيث تجاهلت نظرية الموقع الصناعي (**Alfred Weber** عام 1909) دور الإنسان الاقتصادي تماماً، و ارتبط اختيار الموقع الصناعي ببعض المعايير مثل كلفة النقل و أبحر الأيدي العاملة و وفورات عامل التجمع (**Agglomeration economies**) و ساد المنهج المعياري **Normative Approach** الذي يخلص إلى أن بعض المعايير هي التي تحدد البعد الاقتصادي، و يفهم من ذلك أن دور الإنسان الاقتصادي كان مغيباً، و اعتبر الاقتصاديون المتجانسون و عززت فكرة الإنسان الاقتصادي المتجانس **Homo economics**.

جاءت أفكار شومبيتر في مطلع الثلاثينات لتلغي فكرة الإنسان الاقتصادي المتجانس، و تركز على دور الريادي في عملية الابتكار و التجديد **Innovation** التي تكون قادرة، (إذ ما تم تطبيقها في الاقتصاد) في أحداث التنمية، فالإنسان الذي يقوم باستيعاب الابتكارات و إدخالها في نظامه الاقتصادي هو محرك التنمية و هو الريادي في حد ذاته.

إن الريادي الناجح يستطيع توقع المشاكل قبل حدوثها، و إيجاد الحلول الملائمة لها، و يدير مشروعه بنجاح، فالمشروعات الناجحة تكون إدارتها جيدة و العكس بالعكس، كما أن الريادي الناجح يمكنه إقامة شبكة من العلاقات مع الزبائن تساعد في التسويق و في التقييم المستمر لنوعية إنتاجه.

يمكن تلخيص دور الريادة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بشكل عام بما يلي:

- ✓ رفع مستوى الإنتاجية.
- ✓ خلق فرص عمل جديدة.
- ✓ المساهمة في تنويع الإنتاج نظراً لتباين مجالات إبداع الرياديين.

- ✓ زيادة القدر على المنافسة و ذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية و البيئة الخارجية، و تطوير أساليب العمل من خلالها و التفاعل معها بإيجابية.
- ✓ نقل التكنولوجيا.
- ✓ التجديد و إعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية.
- ✓ إيجاد أسواق جديدة.
- ✓ إن هذه الأدوار الهامة التي يقوم بها الريادي غالبا ما تكون ذات تكاليف محدودة لأنها ناجمة عن عرق و سهر و جهود الرياديين، و الأهم من ذلك أن الريادي الذي يفهم محيطه و مجتمعه يساعد دائما في نقل التكنولوجيا و عملية التحديث الملائمة و المطابقة لحاجات مجتمعة، و هذا ما لا يستطيع الخبراء "المستوردون" القيام به.

خامسا: الآثار التنموية للريادة والأعمال الصغيرة في الاقتصاد الوطني

تلعب الريادة والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاقتصاد الوطني، لأنها القادرة على أن تساهم وبشكل فعال في إعادة تقويم وهيكلية الإنتاج في العديد من الدول النامية، فهي تمثل الأساس الذي تقوم عليه التنمية الشاملة حيث تقوم بتشغيل العديد من الأيدي العاملة، وتساهم في الحد من تفاقم ظاهرة البطالة مما يحقق التوازن الإقليمي للتنمية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها في خططها المختلفة للتنمية الشاملة، ولها العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية إذ تلعب دورا رئيسا في الاقتصاد الوطني والتنمية المحلية.

1- الآثار الاقتصادية للريادة والمنظمات الصغيرة:

- ✓ زيادة متوسط دخل الفرد، والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع:

تعمل الريادة على زيادة متوسط الدخل الفردي، والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع حيث تكون الريادة في مواقع متعددة، وهذا التغيير يكون مصحوب بنمو وزيادة في المخرجات، وهذه تسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية، مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية.

- ✓ **الزيادة في جانبي العرض والطلب:** إن تامين رأسمال جديد يوسع جانب النمو في العرض، كما إن الانتفاع من المخرجات والطاقت الجديدة في المشروع تؤدي إلى نمو في جانب الطلب حيث تعمل على زيادة كلا من جانبي العرض والطلب.

- ✓ **التجديد والابتكار والقدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق:**

يعتمد التطوير على الإبداع، ليس فقط بتطوير منتج أو خدمة جديدة للأسواق، ولكن أيضا الاهتمام بالاستثمار المتزامن في تامين مشاريع جديدة.

ومن هنا فان الرياديين والمنظمات الصغيرة مصدر من مصادر التجديد والابتكار والمخاطرة أكثر من المؤسسات العامة الكبيرة، لان الأشخاص البارعين الذين يعملون على ابتكار أفكار جديدة تؤثر على أرباحهم يجدون في ذلك حوافز تدفعهم بشكل مباشر للعمل، لذا فهم يقدمون الكثير من الإبداعات والتجديد في عالم الأعمال، إن المشاريع الريادية هي القادرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق وهي النقطة المعيارية في عملية تطوير المنتج لتزويد المجتمع بمنتجات إبداعية جديدة.

إن المشروعات الأكبر حجما غالبا ما تركز على إنتاج السلع التي تتمتع بطلب مستمر يمكن التنبؤ به، بينما تترك للرياديين إنتاج السلع التي ينطوي إنتاجها على مجازفة أكبر، إن عصر التطور السريع يؤدي إلى أن تصبح المنافسة أداة التغيير من خلال الابتكار والتحسين، وعندما تظهر المنافسة في صور عديدة منها السعر وشروط الائتمان والخدمة وتحسين جودة الإنتاج مما يوفر في النهاية سيلا مستمرا من الابتكارات والأفكار الجديدة.

✓ **توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة:** تستطيع الدولة أن تشجع الاتجاه نحو الريادة في أعمال معينة مثل: الأعمال التكنولوجية، أو تشجيع التوجه نحو مناطق معينة وذلك عن طريق بعض الحوافز التشجيعية للرياديين لإقامة مشاريعهم في تلك التخصصات أو تلك المناطق.

✓ **تنمية الصادرات والحفاظة على استمرارية المنافسة:** تستطيع هذه المنظمات المساهمة في تنمية الصادرات سواء من خلال الإنتاج المباشر أو غير المباشر، ومن خلال تغذيتها للمنظمات الكبيرة المختلفة بالمواد الوسيطة التي تحتاج إليها حيث يمكن أن تعتمد عليها المنظمات الكبيرة في إنتاج جزء من إنتاجها، مما يؤدي إلى خفض تكاليف الإنتاج في المنظمات الكبيرة، وإعطائها القدرة على استمرارية المنافسة في الأسواق العالمية، لذا ولتنمية الصادرات والحفاظة على قدرة المنظمات الكبيرة في الاستمرار في المنافسة عالميا لابد من تشجيع وتنمية قدرات وإمكانات الرياديين والمشروعات الصغيرة من خلال الأسواق الحرة المتكاملة، والحرية في إنشاء المشروعات والفرص والمبادرات الشخصية ونموها.

✓ **رواج الامتيازات:** تزداد أهمية الرياديين و المنظمات الصغيرة و الاقتصاد الوطني في الدول المختلفة مع زيادة رواج الامتيازات، فالامتيازات في الحقيقة كان المنقضى لكثير من تجار الجملة و التجزئة مستقلين من المنافسة المتزايدة من قبل المؤسسات تعددت الفروع خاصة في عالم الانفتاح الاقتصادي، ان الحصول العديد من الرياديين على امتيازات مختلفة سواء في الخدمات أو التجارة أو الصناعة و الاعتماد عليها من قبل المنظمات الكبيرة مكنها من الاستمرار في العمل و هذا يؤكد أهمية الرياديين و المنظمات الصغيرة في دعم الاقتصاد الوطني.

✓ **التكامل مع المنظمات الكبيرة و ترابط الأعمال التجارية:** إن الرياديين و المنظمات الصغيرة و المتوسطة هي التي تعطي دم الحياة للاقتصاد الحديث على مستوى الاقتصاد القومي، لأن العمل

التجاري الحديث ليس وحدة قائمة بذاته، فصاحب هذا العمل يشترى و يبيع من المشروعات الأخرى، مما يؤكد أن الفرصة متاحة للريادي أن يقدم شيئاً يحمل قيمة و بأسلوب فعال، إذ يعمل الرياديين على تزويد المنظمات الكبيرة من مواد و الأجزاء التكوينية التي تحتاج إليها مما يخفف من كلفة الإنتاج لتمكين عدد قليل من المشروعات الكبيرة من التركيز على تلك النشاطات التي تكون جهودهم فيها أكثر فاعلية، كما يقوم الريادي بدور الوسيط في توزيع إنتاجها كوكلاء للمنظمات العابرة للقارات، و من هنا فإن الريادة تعمل على ترابط المشروعات المختلفة، و على سبيل المقال فإن أكثر من 37 ألف عمل من الأعمال الصغيرة تزود شركة جنرال موتورز بالبضائع و الخدمات المختلفة.

✓ **العمل على تطور الاقتصاد:** إن المشروعات الريادية الصغيرة في الغالب هي الأصل في تطور الاقتصاد و هي النواة التي ترفع الاقتصاد القومي فيما بعد بالمشروعات الكبيرة العملاقة سواء بتطورها أو بالأفكار التي تقدمها، فمشروعات اليوم الصغيرة هي مشروعات الغد الكبيرة.

✓ **تعظيم العائد الاقتصادي:** على الرغم من أن إنتاجية العامل في المنظمات الكبيرة أعلى منها في المنظمات الصغيرة، و قد يعود ذلك إلى اعتماد المنظمات الصغيرة على تقنيات إنتاج غير متقدمة و كثيفة الاستعمال للعمل، و رغم ذلك لو أننا ربطنا رأس المال المستثمر للعامل و الفائض الإقتصادي سيظهر أن المنظمات الصغيرة و الريادية هي الأكفأ من حيث تعظيم الفائض الاقتصادي لوحدة رأس المال، و رأس المال المستثمر.

2- الآثار الاجتماعية للريادة والمنظمات الصغيرة:

✓ **عدالة التنمية الاجتماعية و توزيع الثروة:** تهدف اغلب خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في العادة إلى إعادة توزيع الثروة و العدالة في توزيع مكاسب التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على المحافظات المختلفة ذات الكثافة السكانية المختلفة بحث لا تكون المكاسب مركزة في المحافظات الأكثر كثافة، و التي تعتبر في العادة موطناً للمشروعات الكبيرة.

و من هنا فإن الرياديين و في مشروعاتهم المختلفة سواء كانت صغيرة أم متوسطة، قادرون على تهيئة تنمية إقليمية شاملة كفؤة و متوازنة يساعدها في ذلك استغلال الموارد و الإمكانيات المحلية المتاحة، و عدم حاجتها إلى بنية تحتية كبيرة مما يجعلها تساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية بين المناطق المختلفة.

✓ **امتصاص البطالة و تأمين فرص عمل جديدة:** يلعب الرياديون في المنظمات الصغيرة و المتوسطة دوراً مهماً في الاقتصاد الحديث في جميع الأقطار بسبب المرونة و القدرة على الإبداع التي تتمتع بها، حيث يلعبون دوراً رئيساً في تزويد فرص العمل و امتصاص البطالة، إذ أن تكلفة فرص العمل فيها تقل عن متوسط تكلفة العمل في المنظمات الكبيرة.

✓ **المساهمة في تشغيل المرأة:** تلعب الريادة و الأعمال الصغيرة دوراً كبيراً في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل على

الحاسب، و مشاغل الخياطة، و التريكو و الألبسة مما يؤثر في دور المرأة في تكوين الدخل، و كذلك تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني.

✓ الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن: يعد وجود الرياديين و المنظمات الصغيرة في الاقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، و عدم الهجرة من الأرياف إلى المدن، و التي تتركز فيها عادة المنظمات الكبيرة، لذا لا بد من وجود برامج تنموية تساعد على التخفيف من الفقر و البطالة، و تعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلا من الهجرة إلى المدون حيث التلوث، و الضغط على خدمات البنية التحتية، و لا يكون ذلك إلا عن طريق الاهتمام برعاية الرياديين و المنظمات الصغيرة، و التعاون مع الهيئات و المؤسسات الدولية المختلفة.

III - النتائج والتوصيات:

لقد توصلت من خلال هذه الورقة البحثية إلى الخروج بعدة نتائج فيما يخص الإبداع، ريادة الأعمال والتنمية المحلية المستدامة، كما قمت على ضوء ذلك بتقديم مجموعة من التوصيات وهي:

أولاً- النتائج:

- 4- تطوير قدرات العاملين الإبداعية وزيادة إمكانات نجاح المنظمات وتعزيز أدائها.
- 5- تنشيط الأعمال الهادفة إلى الإبداع وتحديد الأعمال لمواكبة المستجدات في بيئة الأعمال.
- 6- تشجيع المنظمات من اجل توفير فرص للعمل واقتناص والاستثمار في الفرص وتنمية المجتمعات المحلية.
- 7- تنمية مفهوم الريادة لدى الفئات المستهدفة وإتاحة الفرصة للراغبين في إقامة مشروعات ناجحة للحصول على نتائج مرغوبة مستقبلا.

ثانياً- التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة النظرية للورقة البحثية توصي بالنقاط التالية:

- ✓ ضرورة الاهتمام بتنمية ووعي الأفراد العاملين بريادة الأعمال من خلال تشجيعهم وتحفيزهم على روح المبادرة والابتكار والتميز.
- ✓ التوجه نحو التغيير المستمر باستبدال الطرق التقليدية بالحديثة المعاصرة بما يتيح ذلك المجال أمام العاملين لإدراك قدراتهم ومهاراتهم الريادية.
- ✓ العمل على انتهاج سياسات إدارية تعمل على تمكين الأفراد لطرح أفكارهم الجديدة (الريادية).
- ✓ تعزيز السلوك الريادي من خلال تحفيز المبادرين واخذ أفكارهم الجديدة بجدية ودراستها وتقييمها لتنفيذها وتحويلها إلى مشروعات قائمة.

IV - الخلاصة:

إن التطرق إلى موضوع ريادة الأعمال من الظواهر المتجددة والحديثة ومع زيادة الاهتمام العالمي والمحلي به والتي ساهم بشكل كبير في اكتشاف الأفراد المبتكرين والمبدعين، وتشجيع الأفكار الطموحة والمشروعات الريادية من خلال الإبداع وروح المبادرة التي يؤدي الى تنمية المحلية المستدامة وتنمية المجتمعات ووجود أجيال مؤهلين من خلال تمكينهم لاستغلال الفرص المتاحة أمامهم من خلال ما يمتلكونه من إبداع وابتكار وتأهيلهم وتوجيههم لعمل مشروعات خاصة بدلا من الاتجاه للعمل في القطاع العام أو الخاص.

V - الإحالات والمراجع :

1. عثمان فريد رشدي، الريادة والعمل التطوعي، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع: الأردن- عمان، 2013، ص: 19.
2. إيهاب سمير زهدي القبيج، نعمة عباس خفاجي، ريادة الأعمال الداخلية (منظور القدرات الإستراتيجية)، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان- الأردن ، 2016، ص: 27.
3. إيهاب سمير زهدي القبيج، نعمة عباس خفاجي، مرجع سبق ذكره، ص: 28.
4. فايز جمعه صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع: عمان، 1431هـ- 2010م، ص: 30.
5. بلال خلف السكارنه، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، الطبعة الأولى: 2008م-1428هـ، الطبعة الثانية: 2010م- 1431هـ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص: 23.
6. فايز جمعه صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص: 30.
7. إيهاب سمير زهدي القبيج، نعمة عباس خفاجي، مرجع سبق ذكره، ص: 29- 30.
8. مرجع سبق ذكره، ص: 28.
9. عثمان فريد رشدي، مرجع سبق ذكره، ص: 22.
10. إيهاب سمير زهدي القبيج، نعمة عباس خفاجي، مرجع سبق ذكره، ص: 40- 41.
11. عثمان فريد رشدي، مرجع سبق ذكره، ص: 35.
12. بلال خلف السكارنه، مرجع سبق ذكره، ص: 57.
13. عثمان فريد رشدي، مرجع سبق ذكره، ص: 47- 49.
14. العايب عبد الرحمن، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2010-2011، ص: 6-10.

15. عبد الرحمن سيف سردار، التنمية المستدامة، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2015، ص ص: 11-13.
16. ابو بكر احمد ابو سالم، ثقافة الريادة في ظل التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على شركة سوناطراك الجزائرية، مجلة دياالى 2013، العدد الثامن والخمسون، بدون سنة النشر، الجزائر، ص ص: 295-297.
17. مروة احمد، نسيم برهم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الثانية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة- مصر، 2010، ص ص: 15-17 .
18. فايز جمعه صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 45-50.

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

وجود المشاريع الريادية ومساهمتها في التنمية المحلية

شويكات محمد	عثماني مرابط حبيب ⁽¹⁾
استاذ محاضر أ	استاذ مساعد
جامعة الجلفة	جامعة الجلفة
سياسات التنمية الريفية في المناطق السهلية بالجزائر	-
Email :chouikat@yahoo.com	Email :h.otmani@lagh-univ.dz

الملخص:

تساهم زيادة الأعمال بصورة فاعلة في تعزيز وتدعيم التنمية المحلية المستدامة عن طريق تحويل الأفكار الإبداعية الجديدة إلى وجود اقتصادي ناجح من خلال إنشاء شركات محلية في مختلف المجالات، ذلك بطريقة فاعلة وغير تقليدية، وإحداث حركية اقتصادية في عمق المجتمع، فالعلاقة واضحة وقوية بين هذين المكونين. وهذا ما دفعنا إلى البحث فيها لفهمها وإدراك أبعادها، بعد أن نكون قد تناولنا بالشرح والتفصيل المفهوم الخاص لكل منهما.

Abstract:

L'entrepreneuriat contribue activement à la promotion et à la consolidation du développement local durable en transformant les nouvelles idées créatives en une présence économique réussie grâce à la création d'entreprises locales dans divers domaines, de manière efficace et non traditionnelle. La relation est claire et forte entre ces deux composants, et c'est ce qui nous a amenés à les rechercher pour comprendre et comprendre les dimensions, une fois que nous avons abordé l'explication et détaillé le concept de chacun.

¹ : اسم ولقب المرسل، الدرجة العلمية، إيميل المرسل:

I - تمهيد :

تمثل عملية زيادة الأعمال الميدان الخصب والمناسب لاستثمار الفرص الجديدة المبدعة والمتفردة، وهذا ما يسمى بعملية زيادة الأعمال الخارجية، كما قد تظهر الريادة في تجديد إستراتيجية المنظمات القائمة فعلا وهذا ما يسمى بعملية زيادة الأعمال الداخلية، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى فقد أصبح مصطلح التنمية المحلية المستدامة يعرف اهتماما كبيرا من طرف الدول والمنظمات وحتى الأشخاص الطبيعيين، وفي سنة 1987 كشف تقرير برونل لاند (Brandt Land) عن مدى تزايد الاهتمام العالمي بالتنمية المحلية المستدامة، ومدى انتشار الوعي بقضايا البيئة، مما أدى إلى دق ناقوس الخطر في مختلف العواصم العالمية. وبعد هذا التاريخ بدأت مواضيع التنمية والبيئة تستحوذان على اهتمام رجال السياسة والاقتصاد على حد السواء، وقد نقل هذا الاهتمام إلى ساحات البحث العلمي الذي ترجمته العديد من الملتقيات الوطنية والدولية وندوات علمية عالمية.

ومن هذا المنطلق بدأت عملية البحث في الدور الذي يمكن أن تلعبه عملية زيادة الأعمال لتحقيق التنمية المحلية المستدامة، فقد أصبحت عملية زيادة الأعمال وسيلة حيوية وفاعلة في يد المنظمات القائمة لاستثمار الفرص الإبداعية الجديدة لتضمن البقاء والنمو في بيئة تنافسية شرسة، كما تساهم عملية زيادة الأعمال في إنشاء مشروعات اقتصادية مصغرة ريادية تشكل العامل الأساسي في النمو الاقتصادي، سواء ماديا عن طريق زيادة الناتج المحلي، أو معنويا برفع مستوى قدرة رأس المال البشري، ومن ثم تحقيق التنمية المحلية المستدامة.

وسنحاول في هذه الورقة البحثية مفهوم عملية زيادة الأعمال وأيضا مفهوم التنمية المحلية المستدامة، على أن نحاول البحث في الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه المشاريع الريادية في تنمية المجتمع المحلي بشكل مستدام، وكيفية دعم وتعزيز هذا التوجه.

مما سبق عرضه نطرح التساؤل التالي:

❖ فيما يتمحور مفهوم زيادة الأعمال والتنمية المحلية المستدامة؟

❖ كيف يمكن دعم وتعزيز دور زيادة الأعمال في تحقيق التنمية المحلية المستدامة؟

الأهداف المرجوة من الموضوع:

- تحديد الإطار المفاهيمي لمصطلح (زيادة الأعمال - التنمية المحلية المستدامة).
- رصد أهم المعوقات التي قد تعترض التنمية المحلية المستدامة.
- الدور الاقتصادي المنوط بزيادة الأعمال تحد في ميدان التنمية المحلية المستدامة.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في كونه يسلط الضوء على موضوع يلقي اهتماما كبيرا ومتزايدا على مستوى الدول والمنظمات وحتى الأشخاص الطبيعيين، وترجم هذه الأهمية في محاولة تأطير مفاهيمي حول عملية ريادة الأعمال من جهة والتنمية المحلية المستدامة من جهة أخرى، وأيضا من خلال الربط بين دور المشاريع الريادية ومدى تحقيق التنمية المحلية المستدامة.

فرضية البحث:

" يساهم وجود المشاريع الريادية في تعزيز وتدعيم التنمية المحلية المستدامة."

وعلى ضوء هذه الأهمية سنقوم بعرض ومناقشة أفكار الجديدة في ميدان ريادة الأعمال والتنمية المحلية المستدامة، والإجابة عن التساؤل المطروح. وهذا يستوجب التعرف أولا على مفهوم ميدان ريادة الأعمال، وبعدها مفهوم التنمية المحلية المستدامة، على أن نقف بالشرح والتفصيل عند الدور الاقتصادي الذي يمكن أن تلعبه ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المحلية المستدامة.

المحور الأول: مفهوم ريادة الأعمال

ويتمحور مفهوم ريادة الأعمال حول مجموعة من العناصر الأساسية التي تسهم في وضع صورة متكاملة لميدان ريادة الأعمال وهي؛ التعريف، النشأة، صفات ومميزات رواد الأعمال، الأبعاد.

أولا- تعريف ريادة الأعمال:

يتكون مصطلح ريادة الأعمال من جزئين هما: ريادة والأعمال. وتعرف كلمة ريادة من الناحية اللغوية على النحو التالي: كلمة ريادة ونجد معناها في لسان العرب على أنها: مصدر الفعل الرائد، وأصل الرائد الذي يقدم القوم ويبصر لهم الكأ ومساقط الغيث، أي ينظر ويطلب ويختار أفضله¹. أما كلمة الأعمال فمفرداها العمل والتي جاء شرحها في لسان العرب على أنها: المهنة والفعل، والجمع أعمال، عَمِلَ عَمَلًا، وأعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل: عمل بنفسه.²

وقد عرفت منظمة العمل الدولية ريادة الأعمال بأنها ترتبط بالمقاول أو الريادي وهو "كل شخص يتمتع بمجموعة من الخصائص مثل الثقة بالنفس، النتائج الموجهة، تحمل المخاطر، القيادة، الأصالة، والمستقبل الموجه"³.

كما يقصد بريادة الأعمال بأنها عملية تكوين شيء ما جديد مع افتراض للمخاطرة والعائد، وقد أشار (Robert Hisrich) إلى أنها عملية شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري

بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة وحي العوائد المالية الناتجة، بالإضافة إلى الرضا الفردي.⁴ وبعبارة أخرى هي عملية إيجاد القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد منفردة.⁵

وعليه يمكن تعريفها بأنها عملية إيجاد لنوع جديد من المنظمات أو تطوير منشأة قائمة بأعمالها وتوظيف كل الفرص المتاحة لتطويرها بشكل مستحدث، وجوهر العملية هو رائد الأعمال الذي يجب عليه أن يأخذ بعين الاعتبار مدى المخاطر الممكنة، وأيضاً العوائد المالية للمشروع.

ثانياً- نشأة ريادة الأعمال:

لقد عرف ميدان ريادة الأعمال منذ القدم وهو مُتجدد باستمرار بفضل إسهامات الأفراد المبتكرين والمُبدعين في مختلف مجالات الأعمال، أمّا أسسه فتعود إلى نظرية احتكار القلّة حيث اهتمّ الرياديون بحساب الأسعار والكميات الخاصة بالمنتجات التي سوف تُنتج؛ من أجل اتّخاذ القرارات المناسبة لها.

وقد تأثرت ريادة الأعمال في بداية ظهورها بالعلوم الإنسانيّة، مثل علم الاقتصاد، وعلم الاجتماع، والإدارة الإستراتيجية، ممّا ساهم بظهور العديد من النظريات والتفسيرات لفكرة ريادة الأعمال، وعُرفَ مفهومها الخاص في في ستينات وسبعينات القرن العشرين، وانتشر بشكل واسع في الثمانينات والتسعينات، فاهتمّ بالمزج بين الأرباح الناتجة عن العمليات التجارية المتنوعة، والأفكار المُقدمة من مختلف المجالات؛ عن طريق الاعتماد على ابتكار وسائل حديثة لتطبيق الأعمال.⁶

ويرجح أن مفهوم ريادة الأعمال يرجع للاقتصادي "جوزيف شومبيتر" وبعض الاقتصاديين النمساويين مثل "Ludwig von Mises و von Hayek". وقد عرف "شومبيتر" (1950) رائد الأعمال بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة إلى ابتكار ناجح. وبالتالي فإن رواد الأعمال "التدمير البناء" يساعدون المسؤولين عن التطور الصناعي على المدى الطويل. وبرغم من إسهامات شومبيتر في بدايات القرن العشرين، فإن نظرية الاقتصاد الجزئي التقليدية في منظومة الاقتصاد قد وضعت حيزاً صغيراً لرواد الأعمال في إطارها النظري (بدلاً من فرض أن الموارد ستحدد وفقاً لنظام السعر).⁷

ثالثاً- صفات ومميزات رواد الأعمال:

وهنا سنتناول أكثر الصفات التي يتصف بها رواد الأعمال، على أن نتبعها بعد ذلك بأهم المميزات التي يتسم بها ميدان ريادة الأعمال، ونذكرها على النحو التالي:

أ- الصفات:

يحمل رائد الأعمال بعدة صفات مميزة له نذكر منها:

- القدرة على التحكم وإدارة الوقت (مربع الأزمت ومربع المستقبل).
- الطموح والدافعية لإنشاء شركته الخاصة .

- امتلاك الرؤية المستقبلية الشاملة والواضحة لكيفية تحقيق لمشروعه، المدعمة بالأفكار الخصبة المحددة الفريدة المرنة القابلة للتطوير.
- العزيمة القوية والإصرار على بلوغ الهدف.
- التفكير الإيجابي والإصرار على تحويل الفكرة إلى واقع ملموس وتنفيذها.
- حساب تكاليف المخاطرة التي يمكن أن يتحمل عبئها والكيفية دخول السوق لتلبية احتياجات الزبون.
- القدرة على إقناع الآخر للانضمام إلى فكرة المشروع والإسهام في نجاحها.

ب- المميزات:

هناك جملة من المميزات يتسم بها ميدان ريادة الأعمال ونذكر منها:

- المساهمة في دعم وتعزيز عجلة التنمية الاقتصادية الوطنية، ورفع المستوى المادي لرائد الأعمال وفريقه.
- التقليل من الاغتراب الوظيفي بتوفير فرص العمل ترضي طموح وميول العامل.
- الإسهام في تنمية وتحديث قطاع الإنتاج والصناعة المحلية خاص في المناطق الداخلية المعزولة.
- رفع مستوى نمو الاقتصاد الوطني، تهيئة بيئة تنافسية بين رواد الأعمال لتقديم الخدمات والمنتجات متميزة
- واستحداثها أسواق جديدة.
- المساعدة على الحد من ظاهرة هجرة الأدمغة أصحاب الابتكارات الإبداعية في مختلف المجالات.

رابعاً- أبعاد ريادة الأعمال:

ويهتم الكثير من المفكرين بقياس ريادة الأعمال باستخدام عدّة أبعاد ومن أهمّها⁸:

- الإبداع: وتمثل الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات، والتي تأخذ صيغاً من التقانات الحديثة. فهو من الظواهر القديمة في تاريخ البشرية حيث يسعى الإنسان بشكل دائم إلى الإبداع في كافة المجالات كما تحرص المنظمات والمنشآت القائمة على توفير البيئة الملائمة لموظفيها وعمالها قصد تحفيزهم على الابتكار واستخدام مهارات الإبداعية.

- المخاطرة: وهي مخاطرة عادة ما تحتسب وتدار ، وتتضمن الرغبة لتوفير موارد أساسية لاستثمار لفرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته. وتمتلك المنشآت الريادية بشكل عام فتمتلك قدرة على القياس العقلاني للمخاطر، إذ تتمكن من تقدير وفهم المخاطر بشكل مناسب.

– الاســـــتباقية: وتتصل بالتنفيذ مع العمل في أن تكون الريادة مثمرة. وهي الحرص على إثراء بيئة الأعمال بالأفراد من المبادرين، ومساعدتهم على استثمار الفرص المتاحة بالاعتماد على الموارد المتوفرة، للوصول إلى رؤية متكاملة حول المشروعات حديثة.

المحور الثاني: مفهوم التنمية المحلية المستدامة

في هذا المحور سيتم التطرق إلى تعريف التنمية المحلية المستدامة من الناحية اللغوية وأيضاً الفقهية كخطوة أولى، على أن تلحقها خطوة ثانية تتمثل في تحديد مكوناتها، ثم بعدها أهم الخصائص التي يمكن أن تتميز بهم التنمية المحلية المستدامة، وتليها الوظائف فالأهداف فالأبعاد.

أولاً- تعريف التنمية المحلية المستدامة:

يعرف مصطلح التنمية المحلية المستدامة من الناحية اللغوية على النحو التالي: التنمية: النماء: الزيادة، نمى ينمي نمياً ونمياً ونمياً: زاد وكثر، وربما قالوا ينمو نمواً. وأُنميت الشيء ونميته: جعلته نامياً. فالنامي مثل النبات والشجر ونحوه. الصحيح نَمَيْتَه رفَعته على وجه الإصلاح. والنماء: الربح. ونمى الإنسان: سمن. والنامية من الإبل: السمينية.⁹ المحلية: اسم مؤنث منسوب إلى محل. مصدر صناعي من محل: إقليمية، عكسها عالمية فنقول: سوق محلية: حركة التجارة داخل البلد، والإدارة المحلية: خاصة بإقليم أو منطقة من المناطق، خلاف الإدارة المركزية.¹⁰ المستدامة: استدامة: (اسم) مصدر استدامَ، استدامَ العيش الرغيد: دوامه، استمراره. استدام يستديم استديمَ استدامةً، فهو مستديم، والمفعول مُستدام – للتعدي. استدام الشيء: استمر، وثبت ودام.¹¹

ويقصد بالتنمية المحلية " مجموعة العمليات والإجراءات التي يتم من خلالها إحداث تغييرات ضمن جميع المجالات المتاحة في المحليات من أجل إيجاد التوازن والتوزيع العادل للعوائد، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب العلمية والمناهج المدروسة بهدف تحقيق الوعي المحلي والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة"¹².

ولقد تعددت التعريفات والمفاهيم التي تعرضت للتنمية المحلية، فهي تعرف بصفة عامة بأنها: " عبارة عن عملية وأسلوب وإستراتيجية تهدف إلى دمج الجهود الشعبية والحكومية ضمن محافظة أو إقليم أو منطقة معينة عن طريق استغلال الموارد المحلية المتاحة في البيئة الداخلية، وأيضاً الفرص الموجودة ضمن البيئة الخارجية بهدف الارتقاء بالوحدات المحلية حضرية كانت أو ريفية في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية وهي عبارة عن حجر الزاوية الذي تحقق وتحسن من خلاله التنمية الشاملة والمتوازنة"¹³.

وقد أسندت للمحليات عدة وظائف تنموية، مما أدى إلى ظهور وتداول مفهوم التنمية المحلية المستدامة كمنهج حديث متكامل الأبعاد، وهي تهدف إلى استغلال واستثمار الطاقات المحلية الكامنة، تحقيقاً لتنمية اقتصادية حقيقية عميقة في هذه المناطق المحلية.

ويمكن تعريفها كذلك بأنها "إستراتيجية لاستمرار تنمية المجتمع وتعمل على الربط بين الموارد المحلية والبيئة الخارجية، أي تنمية المجتمع من خلال موارد الذاتية والمواهب الفردية والعلاقات الاجتماعية مع مراعاة مبدأ العدالة والاستمرارية والاستدامة، أي العدالة بين أفراد المجتمع الحالي، وبين المجتمع الحالي والمستقبلي من خلال الأخذ بعني الاعتبار المتطلبات البيئية التي تحافظ على حق الأجيال المستقبلي (المجتمعات المستقبلية)." ¹⁴.

وقد ظهر هذا المفهوم أول مرة وتمت صياغته من خلال تقرير "مستقبلنا المشترك" الذي صدر عام 1987 عن اللجنة العالمية للتنمية والبيئة، التي ترأسها السيدة "بروتلاندا" (وزيرة سابقة للنرويج). وتعرف التنمية المستدامة بأنها التنمية التي تلي احتياجات الحاضر دون الإخلال بمقدرات الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. أو أنها عملية تغيير حيث استغلال الموارد وتوجيه الاستثمارات وتكييف التنمية التقنية والتطوير المؤسسي بتناسق يعزز الإمكانيات الحاضرة والمستقبلية في تلبية احتياجات البشر وتطلعاتهم ¹⁵.

التنمية المحلية المستدامة هي العملية التي يتمكن بها المجتمع المحلي من تحديد حاجاته وأهدافه وترتيب هذه الحاجات والأهداف وفقا لأولوياتها، مع إذكاء الثقة والرغبة في العمل لمقابلة تلك الحاجات والأهداف بما يستجيب لحاجات الأجيال الراهنة دون تعريض قدرة الأجيال القادمة للخطر.

ثانيا- مكونات التنمية المحلية المستدامة:

تعتمد التنمية المحلية المستدامة على حزمة من المكونات الرئيسية وهي:

- **الأفراد:** هم مجموعة الأشخاص يجتمعون في مكان واحد محدد المعالم، ويمثلون العنصر الفعال في دعم التنمية المحلية المستدامة لتحقيق أهدافها.
- **المؤسسات:** هي مجموعة من المنشآت المحلية، والتي تهدف إلى توفير وظائف، ومهن متنوعة للأفراد، وتساعد في الزيادة من كفاءة التنمية المحلية.
- **المجتمع:** هو الرقعة الجغرافية أو الحظيرة السكنية التي يوجد فيها كل من الأفراد والمؤسسات، ويعد من مكونات الأساسية للتنمية المحلية المستدامة.

ثالثا- خصائص التنمية المحلية المستدامة:

تميز التنمية المحلية المستدامة بمجموعة من الخصائص وهي ¹⁶:

- أن تكون عملية التنمية شاملة بمعنى أنها تشمل جميع قطاعات التنمية منها الاقتصادية، الاجتماعية الإدارية، الثقافية، البشرية... الخ
- أن تكون عملية التنمية مخططة وموجهة نحو نظام اجتماعي عادل ومحقق للمساواة.
- أن تكون عملية التنمية متوازنة ومتكافئة بين القطاع الزراعي والقطاع الصناعي بشكل متكامل مع نظام التعليم والتدريب.

• لا بد للتنمية أن تكون عملية التنمية مبدعة بحيث لا تعتمد على تقنيات قديمة أو تقليدية أو استيراد تقنيات متقدمة جدا.

وعليه فإن التنمية المحلية المستدامة يجب أن تكون قائمة على مفهوم واقعي ملموس للاحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع المحلي، دون المساس بمبدأ احترام البيئة الطبيعية وبالمرور الثقافي المحلي، كما يجب أن تكون أصلية.

رابعاً- وظائف التنمية المحلية المستدامة:

تمثل الوظائف التي أسندت للمحليات في التعاون والتشبيك مع مختلف شركاء التنمية، والتقليل من المركزية، وتفعيل دور المجتمع المحلي بكافة مكوناته، واستحداث مجموعة من النظم والترتيبات المؤسسية التي تعمل بدورها على دعم مسيرة التنمية المحلية ومعالجة كافة التحديات التي تواجهها¹⁷.

إذا يمكن القول أن أهم وظائفها تتمثل في التعاون مع مختلف القطاعات الفعالة في المجتمع المحلي، تقييم أوضاع حياة أفراد المجتمع المحلي، تفعيل دور المحليات، تفعيل دور المشاركة الشعبية.

خامساً- أهداف التنمية المحلية المستدامة:

ومن بين الأهداف المسطرة للتنمية المحلية المستدامة نذكر منها¹⁸:

- تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان وهذا من خلال الاهتمام بالنوع وليس بالكم.
- احترام البيئة الطبيعية وهذا من خلال توطيد العلاقة بين البيئة والسكان لتصبح علاقة تكامل وانسجام.
- تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة لإيجاد حلول لها.
- تحقيق استغلال عقلائي للموارد الطبيعية على اعتبار أنها محدودة.
- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع.
- إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع.

وعليه يمكن القول أن التنمية المحلية المستدامة هي عملية تشمل مختلف النشاطات المتاحة في المجتمع، تتكامل فيها مختلف العوامل منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية والثقافية. وهي تثمن الإنسان لأنه محور العملية وأساس التغيير والتنظيم والتحكم في الإمكانيات الذاتية المتاحة في البيئة المحلية.

سادساً- أبعاد التنمية المحلية المستدامة:

ويرى بعض الباحثين (خبراء برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) في إحدى دراسات أن "التنمية المستدامة ذات أبعاد مختلفة، فهي لا تركز على الجانب البيئي بل تشمل أيضا جوانب اقتصادية واجتماعية، وتجدر الإشارة إلى أن

هذه الأبعاد مترابطة ومتداخلة ومتكاملة ولا يجوز التعامل معها بمعزل عن بعضها البعض، لأنها جميعاً تتركس مبادئ وأساليب التنمية المستدامة¹⁹.

وعليه يمكن القول أن التنمية المحلية المستدامة هي تنمية ثلاثية الأبعاد، الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وكل بعد منها يتكون من مجموعة عناصر تدخل في تكوينه.

وبالرغم من أن هذه عناصر متشابهة إلا أن "النظر إلى التنمية المستدامة يختلف حسب زاوية المقاربة أو منهجية وخلفية التحليل، فالاقتصاديون سوف يركزون على الأهداف الاقتصادية أكثر من غيرها كما يؤكد البيئيون على أهمية حماية الطبيعة ويشدد الاجتماعيون على مبادئ العدالة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة. ولهذا تختلف تعريفات الاستدامة من اختلاف المنظور"²⁰.

جدول رقم 01: الأبعاد الأساسية للتنمية المحلية المستدامة²¹

البعد الاقتصادي	البعد الاجتماعي	البعد البيئي
النمو الاقتصادي المستدام.	المساواة في التوزيع.	النظم الإيكولوجية.
كفاءة رأس المال.	الحراك الاجتماعي.	الطاقة.
إشباع الحاجات الأساسية.	المشاركة الشعبية.	التنوع البيولوجي.
العدالة الاقتصادية.	التنوع الثقافي.	الإنتاجية البيولوجية.
	استدامة المؤسسات.	القدرة على التكيف.

المحور الثالث: دور ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المحلية المستدامة.

في هذا المحور سنتناول بالشرح والتفصيل أهم المعوقات التي يمكن أن تعترض ميدان التنمية المحلية المستدامة، على أن نبين - كخطوة ثانية - الدور الفاعل والتميز لعملية ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المحلية المستدامة.

أولاً- معوقات ميدان التنمية المحلية المستدامة:

إن أهم معوقات التي يمكن أن تعترضنا في ميدان التنمية المحلية المستدامة تظهر بالمجمل في العوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ومنها:

- طبيعة النظام السياسي القائم الذي يلعب دور كبير في إبراز البعد التنموي في البلاد، من خلال استحداث العديد من المتغيرات في كافة مجالات الحياة، والاستعمال العقلاني للموارد الطبيعية المتاحة²².
- الحروب الداخلية وانعدام الاستقرار وغياب الأمن المؤدي إلى استنزاف أموال الأمة.
- ضعف الإمكانيات التقنية والخبرات الفنية، بسبب هجرة العقول مما أثر سلباً على خطط التنمية.
- تدني الأوضاع الاقتصادية وانتشار البطالة، والنمو السكاني المتسارع والكبير.
- هشاشة تأثير القيم الأخلاقية في المجتمع كالاتقار للإيمان الصادق برسالة حب العمل بجد وإخلاص وإتقانه، وحب الوطن من الإيمان، وفي الإتحاد قوة، ومن جد وجد ومن زرع حصد، وتحمل الفرد للمسؤولية.
- الديون الداخلية والخارجية المستحقة على الدولة وما لها من تأثير كبير في عرقلة بعض البرامج والمشاريع التنموية، فهي تسعى جاهدة إلى تسديدها بالرغم من وجود بعض مشاكل في التنمية المحلية أو الشاملة²³.

ثانياً- الدور الاقتصادي المنوط بريادة الأعمال:

تنطوي التنمية على إحداث نوع من التغيير في المجتمع الذي تتوجه نحوه سواء مادياً صوب الموارد أو معنوياً يستهدف الإنسان. وتتجه التنمية الشاملة والمستدامة نحو رفاهية الإنسان والحفاظ على البيئة، ولا تتوقف التنمية بإنشاء المشروعات بل تواصل المعالجة المجتمعية، ولذا فإنها تختلف عن النمو الذي يمثل زيادة الناتج القومي الإجمالي وقد لا يستصحب الإنسان، في حين تمثل التنمية الزيادة التي تحدث بسبب العمل والمعالجة للموارد من أجل تحويلها إلى سلع وخدمات أساسية وضرورية، ومن هنا فإن التنمية قد لا تزيد في بدايتها من الناتج القومي إلا أنها توفر الخدمة والبنية التي تهيئ لزيادة دخل الفرد ومن ثم الناتج المحلي والإجمالي مستقبلاً²⁴.

ذلك أن الإنسان يمثل رأس المال البشري والمعرفي والموارد الاستراتيجية في عملية التنمية المحلية المستدامة، كما يعد أساس التقدم والنمو من حيث إعداد الملكات البشرية القادرة على التكيف والتطوير والتجديد من خلال منظومة التعليم والتكوين.

وتمثل التنمية الشاملة الدمج بين عناصر التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية فلا يمكن إنشاء المشروعات في معزل عن المجتمع وعن السلطات المحلية ويكون مصدر اقتراح المشروعات التنموية هو الحاجات الأساسية للمستفيدين على المستوى المحلي وعلى مستوى الدولة. كما يتركز على الاهتمام بالموارد المحلية والتدريب وإشراك المواطن المحلي بما يهيئ للتغيير الإيجابي في الحياة²⁵.

كما تركز الريادة على الابتكار والإبداع، إذ ينتج عن الروح الإبداعية حسن استغلال الفرص المتاحة مما يدعم المنافسة في الأسواق، وزيادة القدرة على التكامل ويعزز من فرص الأمن الاقتصادي وحماية النسيج الاجتماعي. لذلك ازدهرت المبادرات الفردية والأعمال الريادية في أماكن عديدة من العالم .

وقد كان تأسيس الأعمال الريادية من أهم الأسباب المسؤولة عن النمو الاقتصادي في الدول المتقدمة خلال السنوات الأخيرة، كما ساهمت هذه المشروعات الريادية في إيجاد عدد كبير من فرص العمل في الاقتصاد الأمريكي تجاوزت 15 مليون فرصة عمل في مجال الخدمات عام 1992.²⁶ ويتطلب الابتكار المستدام رأس مال تمويلي وقدرة معرفية، لذا تدعم الجامعات والحكومة والجيش في البلدان المتقدمة الشركات الناشئة من خلال مجموعة واسعة ومتنوعة من برامج التدريب ونقل المعرفة في سبيل خلق المستويات اللازمة من رواد الأعمال ذوي المهارات. إضافة إلى تمويل الأبحاث من أجل تطوير الابتكار.²⁷

إن قياس دور عملية ريادة الأعمال في التنمية المحلية المستدامة ومدى مساهمتها في الاقتصاد المحلي يكون عن طريق ثلاثة معايير وهي: نسبة المساهمة في تشغيل اليد العاملة، نسبة المساهمة في الإنتاج المحلي، وحصّة مشاركتها في الاقتصاد الوطني.

ولقد دفع الدور الفعال والمتميز لعملية ريادة الأعمال لتحقيق التنمية المحلية المستدامة اقتصاديا واجتماعيا، كلا من الحكومات ومنظمات الأعمال لتقوم بتحفيز هذا النوع من الأعمال، وتوفير لها وسائل الاستقرار والنمو المستدام نظراً لما تتمتع به من دور مهم للحد الفقر والبطالة، لذلك قامت العديد من الدول العربية بمبادرات كبيرة لدعم المشروعات الريادية، ومنها دعم مبادرة مدينة انترنيت في دبي، والقريّة الذكية في مصر.²⁸

ويمكن تلخيص الدور الاقتصادي لتلك المشروعات المصغرة التي تنشئها العمليات الريادية، تحقيقاً للتنمية المحلية المستدامة، في العناصر التالية:²⁹

- إتاحة فرص العمل، حيث أنّها تستقطب عدداً كبيراً ممن لم يتلقوا التعليم الكافي، وهي بذلك تساهم في حل مشكلة البطالة، كم تكون مصدراً للأفكار الجديدة للمنتجات والخدمات المبتكرة.
- توفير احتياجات المؤسسات الكبيرة.
- تقديم الخبرة المتكاملة للعاملين، حيث تسمح لهم بالقيام بمهام متعددة في فترات زمنية قصيرة، توسيعاً لخبراتهم ومعارفهم.
- تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع المحلي نظراً لقربها منهم واكتشاف احتياجاتهم مبكراً.
- تعمل على تحريك المدخرات الفردية.
- تساعد على زيادة التنوع الإنتاجي وتعويض السلع المستوردة.
- إظهار وتنمية المهارات والقدرات الفردية.

الخاتمة: في ختام هذه الورقة البحثية يمكن القول أن ميدان ريادة الأعمال يلعب دورا مهما في تعزيز وتدعيم عملية تحقيق التنمية المحلية المستدامة، وقد تم التوصل إلى جملة من الاستنتاجات والمقترحات التي نأمل أن تسهم ولو بالترز اليسير في نجاح الأعمال الريادية وفي تحقيق تنمية محلية مستدامة، ونذكرها على النحو التالي:

الاستنتاجات:

- يعتمد نمو نسبة الناتج المحلي على المشروعات الريادية، والتي تعمل باستمرار على إيجاد فرص جديدة للاستثمار، مما يعزز ويدعم القدرة على تحقيق التنمية المحلية المستدامة.
- نشأة عملية ريادة الأعمال من الفكر المتفرد، الأصيل، الجريء، المبدع، الطموح، المغامر.
- إن المشروعات الاقتصادية التي تنشئها العمليات الريادية، هي أساس المشروعات الاقتصادية الكبيرة ذات العائد الوطني.
- لا يزال المستثمر العربي لا يثق ويتجنب المشروعات الريادية الغربية الصغيرة والمحتملة، مما يؤدي إلى ضياع فرض نجاح مشاريع اقتصادية بسبب نقص الدعم والتمويل المالي المناسب لها.

المقترحات:

- ✓ العمل على تعزيز دور المعاهد ومراكز البحث والجامعات الوطنية في تدعيم ميدان الأعمال الريادية، حتى تصبح هذه الأخيرة مستندة على اقتصاد المعرفة، وقاعدة علمية متقدمة للبحث العلمي، وبيئة ملائمة تشجع الفكر المبدع المبتكر، مما يحقق للتنمية المحلية المستدامة.
- ✓ دعم الشباب الواعد المبتكر من خلال تنظيم معارض محلية تبرز أفضل الأفكار الإبداعية المتوصل إليها، ورعاية براءات الاختراع من أجل أن يكون الابتكار جزءا من ثقافة المجتمع.
- ✓ الإرادة السياسية الصادقة لدعم الأعمال الريادية تحقيقا للتنمية المحلية المستدامة، وجود بنية أساسية تعليمية وعلمية وتقانية ومعلوماتية حديثة، مع توفير قاعدة للموارد البشرية المؤهلة القادرة على تنفيذ الأفكار المبدعة، مع أهمية تبادل الأفكار بين المؤسسات الأكاديمية ومنظمات الأعمال الريادية
- ✓ فتح فضاء للتواصل بين مختلف الأطراف الفاعل في ميدان ريادة الأعمال، برعاية رسمية من طرف الجهات الإدارية المختصة بذلك، قصد تسهيل عملية تبادل الأفكار الجديدة والخبرات الأصيلة بين المؤسسات الأكاديمية ورواد الأعمال من جهة، والوقوف على آخر المستجدات في هذا الميدان من جهة ثانية.
- ✓ العمل على إيجاد آليات جديدة فعّالة ومناسبة، تعمل على توفير قروض بنكية مصغرة لتشجيع قيام أفكار مشاريع جديدة وممكنة وذات جدوى اقتصادية معتبرة.

1. ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، المجلد الثالث، دار صادر، بيروت، لبنان، ب س ط، ص 187.
2. المرجع السابق، المجلد الحادي عشر، ص 474.
3. Faraha Nawaz, Critical Factors of Women Entrepreneurship Development in Rural Bangladesh, Bangladesh Development Research Working Paper Series, BDRWPS 5, May 2009, P02.
4. Eduardo, Manuel (2006). "e-Entrepreneurship. Munich Personal RePEe archive.
5. Dornelas, Jose, Postigo, Sergio, Martineli, Dante Setuain, Debbie (2003) Corporate Entrepreneurship The Case Of Brazil Argentina. www.icesi.edu.co/ciela/anteriores/papers/emcor/2.pdf
6. ياسر المري، زيادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2013، ص ص 15، 17.
7. مجلة "Prospectus". economist.com. لندن، بريطانيا، 11 مارس 2006، ص 67.
8. Morris ،Michael ،Noel ،Terry & Schindehutte ،Minet،(2001). "Entrepreneurial and the need for Management Control : Efficiency vs. Effectiveness " ،Second Annual USASBE/SBIDA .Joint National Conference in Orlando. Florida ،Feb.(7-10:2001).
9. ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، المرجع السابق، المجلد الخامس عشر، ص ص 342-343.
10. الموقع الإلكتروني: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> (تاريخ الإطلاع: 27 / 11 / 2019).
11. المرجع السابق.
12. محمد باطويح، التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، عدد 141، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2018، ص 08.
13. المرجع السابق، ص 09.
14. المرجع السابق، ص 10.
15. بن الطاهر حسين، التنمية المحلية المستدامة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2012، ص 460.
16. مريم حسيني، أبعاد التنمية المستدامة وعلاقتها بالتنمية المحلية (دراسة حالة بلدية -الحجيرة-)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، 2014، ص 27.
17. محمد باطويح، المرجع السابق، ص 10.
18. عثمان محمد غنيم، ماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2007، ص ص 28-29.
19. ماجدة أبو زنت وعثمان محمد غنيم، التنمية المستدامة من منظور الثقافة العربية الإسلامية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلة علمية محكمة تصدر عن عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، المجلد 36، العدد 1، كانون الثاني (جانفي) 2009، ص 23.

20. باتر محمد علي وردم، العالم لىس للبيوع، مخاطر العولمة على التنمية المستدامة، دار الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2003، ص 189.
21. عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، إشكالية التنمية المستدامة في ظل الثقافة الاقتصادية السائدة، دراسات، مجلة علمية محكمة تصدر عن عمادة البحث العلمي - الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، المجلد 35، العدد 1، جانفي (كانون الثاني) 2008، ص 177.
22. حجاب محمد منير، الإعلام والتنمية الشاملة، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009، ص 60.
23. حجاب محمد منير، المرجع السابق، ص 61.
24. أحمد الأمين العوض، الطاهر كمال الطاهر، المحينة رباب، الأطر المؤسسية للمجتمع المحلي والشراكة في تحقيق التنمية، ورقة بحثية، أغسطس 2007، ص 03.
25. إيثار عبد الهادي محمد، سعدون محمد سلمان، دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، مجمع مداخلات المنتدى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي و تحديات الأداء البيئي، المنعقد بجامعة ورقلة يومي 22 و 23 نوفمبر 2011، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، ص 09.
26. الزين، منصور، آليات دعم ومساندة المشروعات الذاتية والمبادرات لتحقيق التنمية - حالة الجزائر، المنتدى العلمي الدولي، الجزائر، 2010، ص ص 5-6.
27. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، الموارد المالية، ورأس المال المخاطر، وريادة الأعمال في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمم المتحدة، نيويورك، 2007، ص 23.
28. الزين منصور، المرجع السابق، ص 20.
29. مصطفى بودرامة، دور المشروعات الصغيرة في تحقيق ريادة الأعمال في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2012، ص ص 422-424.

المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسات التحفيز بالجزائر

دراسة تحليلية 2004-2016

Small and medium-sized enterprises under Algeria's motivation policies-
Analytical study 2004-2016

بن زكورة العونية ⁽¹⁾
دكتوراه علوم أستاذة محاضرة A
جامعة مصطفى اسطيمبولي - معسكر/ الجزائر
Email :alouania.benzekoura@univ-mascara.dz

الملخص: تلعب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة دور هام وبارز في إحداث للتنمية الاقتصادية في العديد من الدول. فهذا النوع من المؤسسات قادر على تطوير العديد من المؤشرات الاقتصادية ومن ثم تحقيق التنوع الاقتصادي الذي يسمح بتوفير مناصب الشغل و تخفيض معدل البطالة،... إلخ. تبنت الجزائر سياسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للتنوع في تشكيل قاعدة المؤسسات المكونة لاقتصادها من أجل تنويع مواردها المالية، وبهذا الصدد عملت على توفير مجموعة من الآليات والبرامج لتحفيز هذا القطاع بهدف تطويره وتميمته. تمهد دراساتنا للتعرف على دور سياسات و آليات التحفيز الممنوحة من طرف الدولة في تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2004-2016 بالاعتماد على النشرات الإحصائية للوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الكلمات المفتاح: آليات التحفيز، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤشرات الاقتصادية، الاقتصاد الوطني.

Abstract:

The small and medium-sized enterprise represents an importante and outstanding role in causing the economic development in many countries. This kind of enterprises is able to develop many economic indicators and achieving the economic diversity that allows saving employment and Reduction of unemployment rateect

Algeria has adopted small and medium-sides politics as a mechanism to diversify the base of the constituent institution of their economy in order to diversify their financial resources; in this regard, it has provided a range of mechanism and programs to stimulate this sector with a view to its development.

Our study aims to learn about the role of the state-provided incentive and policies SME development for the period 2004-2016, based on the Mistery's statistical publications in charge of SMEs.

Keywords: Motivation mechanisms, small and medium-sized enterprise , economic indicators ,Algerian economy

¹ : بن زكورة العونية، دكتوراه علوم اسم ولقب المرسل، الدرجة العلمية، إميل المرسل: alouania.benzekoura@univ-mascara.dz

I - تمهيد :

تسعى العديد من دول العالم اليوم إلى تحسين المناخ الاستثماري لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها تمثل العنصر الحيوي في التطوير الاقتصادي والاجتماعي. فهذا النوع من المؤسسات ولما يمتلكه من خصائص قادر على تحقيق وتنفيذ المخططات التنموية، لاسيما مساهمتها في تنمية وتطوير العديد من المؤشرات الاقتصادية كالتشغيل، القيمة المضافة والإنتاج الخام، بالإضافة إلى قطاع الصادرات وهي بهذا تسمح بالتنوع خارج قطاع المحروقات.

سعت الجزائر كغيرها من الدول، إلى تهيئة الأرضية القانونية لتسهيل نشاط هذا النوع من المؤسسات، لما تتميز به من مرونة في التأقلم مع تغيرات المحيط من جهة، وقدرتها على تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية للدولة من جهة أخرى.

اعتمدت الجزائر على مجموعة من الإجراءات والآليات لتحفيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ممارسة نشاطها وتأدية دورها بشكل فعال في الاقتصاد الجزائري، تتعلق الأمر بتهيئة الأرضية القانونية والتشريعية وكذا تنصيب هيئات الدعم والمرافقة لإنشاء هذه الأخيرة.

❖ الإشكالية: بناء على ما تم طرحه ، يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ما هو دور سياسات وآليات التحفيز المطبقة في الجزائر لدعم نمو وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة ؟

❖ تقسيمات الدراسة: للإجابة على هذه الإشكالية، اعتمدنا على تقسيم بحثنا إلى النقاط التالية:

أولاً: عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ثانياً: سياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري

ثالثاً: دور سياسات التحفيز في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

❖ أهداف وأهمية الدراسة: تبرز أهمية البحث وهدفه في الإشارة إلى دور سياسات التحفيز المتبعة من طرف الدولة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتلعب دورها في الاقتصاد الجزائري وتسمح بالتنوع من أجل الابتعاد عن التبعية لقطاع المحروقات.

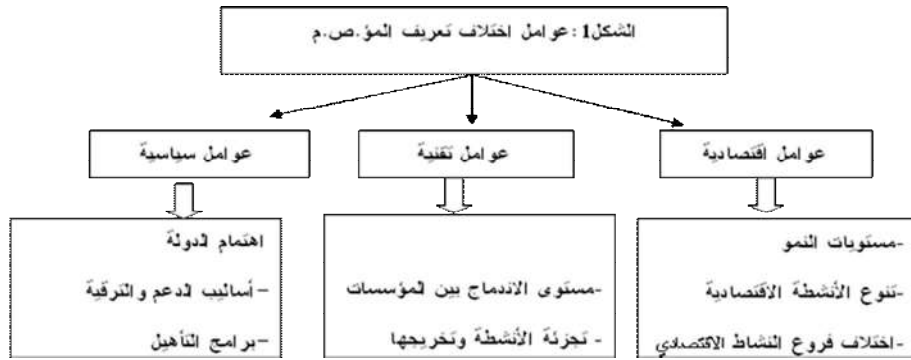
❖ منهجية البحث: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على أدبيات الدراسة ، وذلك بالاستعانة بالمسح المكتبي والالكتروني لمختلف المراجع من كتب ومجلات في المجال، إضافة إلى تحليل واقع هذه المؤسسات بالاعتماد على تقارير ومنشورات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المحور الأول: عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فرضت التحولات الاقتصادية توجه العديد من الدول نحو تعزيز اقتصادياتها بالاعتماد على تنوع بنية قطاعها المؤسسي، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في تبني هذا التوجه، لما تمتلكه من خصائص وقدرة على ذلك.

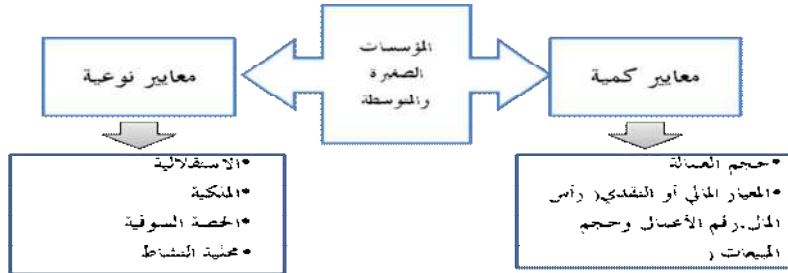
الفرع الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

واجه الكثير من الباحثين صعوبة في تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، نظرا لعدم الاتفاق على معايير محددة لذلك بسبب اختلاف العوامل الاقتصادية، التقنية والسياسية.



إعداد الباحثة بالاعتماد على (الأسرج، 2007، ص 53)

أولاً - معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: أجمع العديد من الكتاب والمؤسسات وكذا المراكز البحوث والهيئات الحكومية والبنوك ومختلف الدوائر المهتمة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اعتماد مجموعة من المعايير والمؤشرات للفصل في تعريف هذه الأخيرة.



إعداد الباحثة بالاعتماد على (محمد، 2003، ص 42) (برنوطي، 2005، ص 58)

ثانياً: مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: اختلف تعريف للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة بين الدول والمنظمات وذلك باختلاف معيار التصنيف ومستوى النمو الاقتصادي لكل بلد. فالجزائر في تعريفها لهذا النوع من المؤسسات اعتمدت على معياري عدد العمال ورقم الأعمال وكان التصنيف كالتالي: (الجزائرية، 2017)

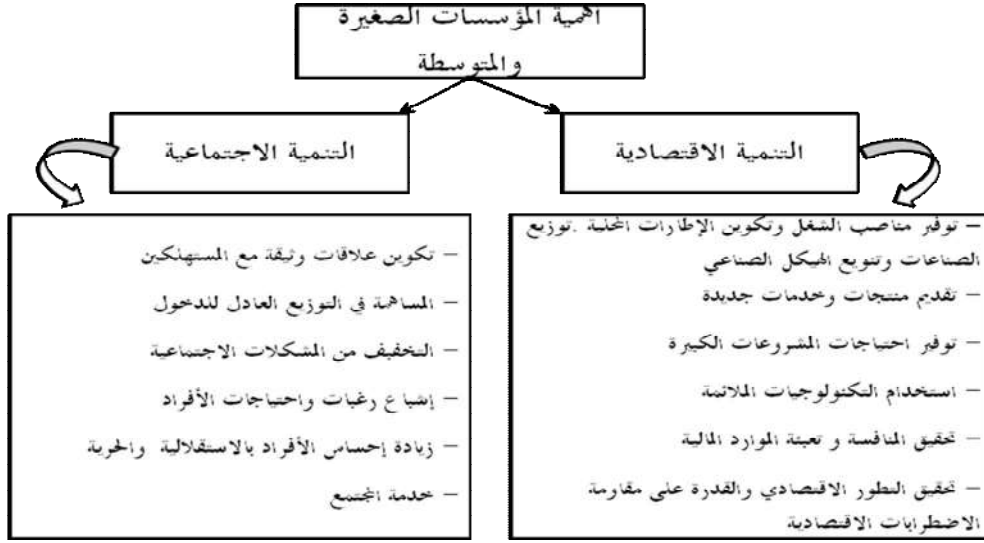
- تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات، تشغل من عامل واحد إلى 250 عامل.
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة (4) ملايين دينار جزائري، في حين حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري.

- تستوفي معيار الاستقلالية (كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات الأخرى، لا ينطبق عليها تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

الفرع الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ما يميز هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن نظيراتها من المؤسسات الكبيرة هو امتلاكها لخصائص كثيرة ومتعددة، تجعلها أكثر ملائمة في دفع عملية التنمية الاقتصادية، أهمها ما يلي: (وآخرون، 2001، ص15) (Fortin، 1992) (حساني، 2008، ص115)

1. سهولة التأسيس (المنشأة): تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لرؤوس أموال صغيرة لتأسيسها وتشغيلها، لما تتميز به من أصول وممتلكات عادة بسيطة، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة.
 2. الجمع بين الإدارة والملكية: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإدارة بسيطة تتجسد في مالكيها، الذي يشرف على عملية التسيير وبالتالي يتلاشى الصراع بين الإدارة والتسيير مما يزيد من دقة الأداء.
 3. المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق: يسمح حجمها الصغير بالتعرف على احتياجات زبائنهم مما يمكنها من سرعة الاستجابة لهم وبهذا تكون قادرة على متابعة تغيرات السوق.
 4. إمكانات استغلال محدودة: فبالنظر إلى نشاطها المحدود فاحتياجاتها محدودة ومعروفة.
 5. ارتفاع معدل دوران المخزونات: تتميز هذه المؤسسات بسرعة دوران مخزونها، مما يدل على نشاط دورتها الاستغلالية.
 6. انخفاض مستوى معامل رأس المال الثابت: تستخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال الثابت، أي انخفاض معامل (تكلفة رأس المال / تكلفة العمل)، وهو ما يؤدي لاستيعاب فائض العمالة بتكلفة مناسبة والاعتماد عليها بدرجة كبيرة، مقابل محدودية الآلات والتجهيزات، وبالتالي تقل وتنخفض تكاليف الصيانة والإصلاحات.
 7. سهولة الدخول للسوق والخروج منه: درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا لسهولة الدخول والخروج من السوق لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان، فالمؤسسات الكبيرة تتحمل أخطار كبيرة نظرا لحجم استثماراتها وحجم حصتها في السوق.
- الفرع الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
يمكن إبراز أهميتها من خلال الشكل التالي: (حساني، 2008)



المحور الثاني: سياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري

سعت الجزائر إلى اعتماد مجموعة من الآليات لإزالة معوقات الاستثمار في هذا النوع من المؤسسات، كالبرامج والهيئات التي تعمل على مرافقة هذه المشاريع بتوفير الخدمات والاستشارات اللازمة، زيادة إلى توفير التمويل اللازم لتنميتها وتطويرها.

الفرع الأول: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أنشأت الحكومة الجزائرية مجموعة هامة من الهيئات التي تسهر على توفير الأرضية القانونية لمتابعة ومرافقة هذا النوع من المؤسسات والمتمثلة في:

أولاً: الوزارة والهيئات الاجتماعية

أنشأت سنة 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1993. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-190 الصادر بتاريخ 16 جويلية (الجزائرية)، مرسوم تنفيذي رقم 2000-190 المؤرخ في 9 ربيع الثاني 1421 الموافق لـ 11 يوليو، يحدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، 2000(2000، هدفها:

- ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنميتها،
- حماية طاقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها.
- ترقية الاستثمار في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوسيعها وتطويرها.
- إعداد استراتيجيات تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية المناولة.
- تحسين القدرة التنافسية لمؤسسات القطاع و ترقية وسائل تمويل هذه المؤسسات.

- ترقية الشراكة والاستثمارات في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإعداد النشرات الإحصائية اللازمة، وتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا القطاع.
كما تم اعتماد، العديد من المؤسسات المتخصصة في ترقية هذا القطاع تحت إدارة الوزارة، منها المشاتل ومراكز التسهيل، وذلك وفقا للمادتين 12، 13 من القانون التوجيهي (الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 190-2000 المؤرخ في 9 ربيع الثاني 1421 الموافق لـ 11 يوليو، بجدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، 2000).
ثانيا: الجهات المشرفة على إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
يتعلق الأمر بالآليات والأنظمة التي تسمح بتوفير البيئة والإمكانيات اللازمة لتطوير وترقية هذا النوع من المؤسسات.

1. الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (L'ANDI): الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، هي مؤسسة حكومية مسؤولة عن تسهيل وترقية ومرافقة الاستثمار وخلق المؤسسات من خلال أجهزة التحفيز (الجزائرية، الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار ، 2003).

2. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): هي هيئة عمومية، أنشئت في عام 1996، مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات، وهي موجهة للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر من (19-35).

3. الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة (ANGEM): أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 وعدلت بعض مواد قانونها الأساسي بمرسوم الرئاسي رقم 08-10 المؤرخ في 19 محرم عام 1429 الموافق لـ 27 جانفي 2008، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة. (الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 25 جانفي 2004)

ثالثا: التمويل البنكي

يمثل التمويل أهم عقبة أمام إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عليه سهرت الدولة الجزائرية على توفير مجموعة من الآليات لتسهيل هذه العملية وذلك من خلال:

1. صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة: يسهر على ضمان القروض المصغرة الممنوحة من قبل البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة في الصندوق للمستفيدين الذين تلقوا إخطار بمساعدات الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة. (الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 4-16 المتضمن للصندوق الوطني المشترك لضمان القرض المصغر، المؤرخ في 22-1-2004، 2004)

2. صندوق الضمان المشترك للمخاطر: (القروض للشبان أصحاب المشاريع): تم إنشائه لزيادة تعزيز البنوك في المخاطرة في تمويل المؤسسات التي أنشئت في إطار أجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. ضمان

الصندوق يكمل ذلك الذي سبق تقديمه من قبل الجهاز، وهي: (الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 373/02 المتضمن صندوق ضمان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، 2002)

- أولا التعهد بالمعدات و / أو رهن العتاد لفائدة البنوك، وثانيا لفائدة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- وضع التأمين على مختلف الأخطار لصالح البنك.

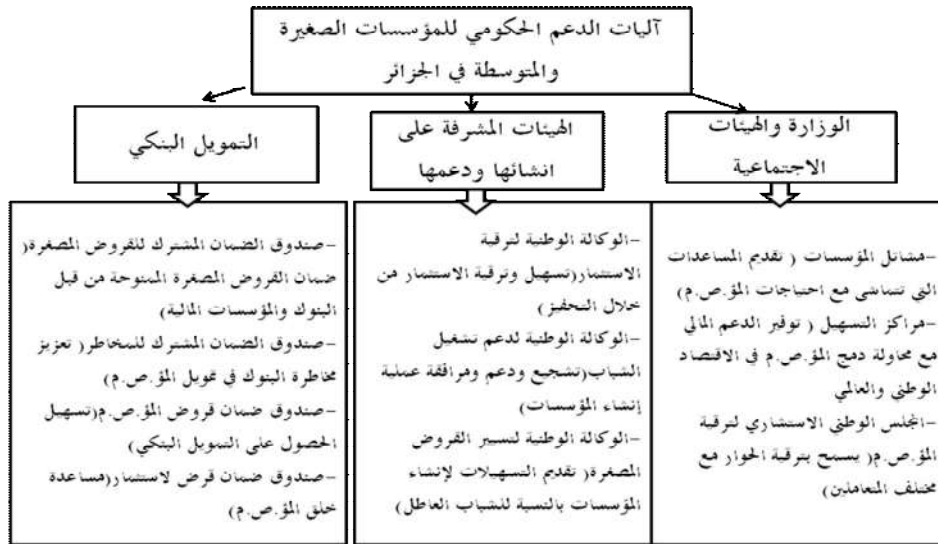
- تحسب المساهمة في الصندوق على أساس القرض البنكي الممنوح (0.35٪) من القرض الممنوح.

3. صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) : هي مؤسسة عمومية تهدف إلى تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التمويل البنكي أثناء انطلاق مشاريع خلق أو توسيع النشاط من خلال توفير ضمانات للبنوك، من أجل إكمال الترتيبات المالية المتعلقة بالمشاريع. ضمان هذا الصندوق يأتي ليكمل الضمانات الفعلية التي يطلبها البنك لربائته لتحريك القروض الممنوحة.

هو موجه للاستثمارات خارج أجهزة الدعم المذكورة سابقا لإنشاء وتوسيع نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النحو الذي حدده القانون التوجيهي بتاريخ 12 ديسمبر 2001.

4. صندوق ضمان قرض الاستثمار (CGCI) : هو مؤسسة عمومية تساعد على خلق و تطوير

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تسهيل حصولها على القرض. تكمن مهام الصندوق في تغطية المخاطر المرتبطة بالقروض الاستثمارية الممنوحة لهذه المؤسسات. يتمثل الحد الأقصى للضمان في 250 مليون دينار على أن لا تتجاوز قيمة القرض 350 مليون دينار، لا يمنح الضمان إلا بعد تحليل المشروع من قبل الصندوق، وكذا بعد الحصول على إخطار الموافقة على تمويل المشروع من البنك.



إعداد الباحثة بالاعتماد على (صالح، 2004)

الفرع الثاني: برامج وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تمثل هذه المشاريع رافدا من روافد التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي كونها تسمح بخلق الثروة وتحقيق فرص للعمل. قامت الجزائر بالاعتماد على برامج لتنميتها ودمجها في الاقتصاد العالمي وذلك من خلال:

➤ **ترقية المناولة والشراكة:** تعتبر المناولة الأداة المفضلة لتكثيف المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني، لذا تم تأسيس مجلس وطني لترقية المناولة وتعزيز عمليات الشراكة بين القطاع الوطني الخاص والعام ومع الشركاء الأجانب. (الجزائرية، المادتين 20 و 21 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18، 2001)

➤ **تأهيل المؤسسات وتحسين قدرتها التنافسية:** لتمكين المؤسسات من مواكبة التطورات الاقتصادية أعدت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة برنامجا وطنيا لتأهيل المؤسسات بقيمة مليار دينار جزائري سنويا يمتد إلى غاية سنة 2013. (صالح، 2004)

1. التعاون الدولي: ساهمت تحولات الاقتصاد الجزائري وكذا التحديات الشراكة مع الإتحاد الأوروبي، والتحضير للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، في الاستفادة من كل الإمكانيات المتاحة في مجال الشراكة والتعاون الدولي كالتالي: (الجزائرية، المادة 11 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18، 2001) (الجزائرية، المادتين 20 و 21 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18، 2001)

2. التعاون الأورو متوسطي: تم توسيع نطاق التعاون المالي بخلق آليات جديدة من قبل الإتحاد الأوروبي لإنجاح الشراكة الأورو متوسطية من الجانب الاجتماعي، الاقتصادي و السياسي كبرنامج ميذا الذي يهدف إلى تأهيل وتحسين القطاع الخاص ليتلاءم مع متطلبات اقتصاد السوق وتحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يركز على ثلاث محاور وهي: تحسين التسيير العملي للمؤسسات، دعم الابتكار وترقية الوسائل الجديدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دعم محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3. برنامج GTZ لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: في إطار الشراكة التقنية الجزائرية الألمانية تم عقد هذا الاتفاق من أجل دعم حركية إعادة الهيكلة (التأهيل)، الاندماج ونمو الصناعات في إطار تحرير وانفتاح السوق بهدف محاولة رفع تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية الخاصة.

4. التعاون مع البنك الإسلامي: تتمثل في تقديم مساعدة فنية متكاملة لدعم استحداث نظم معلوماتية لدراسة سبل تأهيل الصناعات الوطنية لمواكبة متطلبات العولمة والمنافسة إحداث محاضن نموذجية لرعاية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتطوير التعاون مع دول الأعضاء في البنك الإسلامي للتنمية التي تملك تجارب متقدمة في هذا الميدان كماليزيا، اندونيسيا، تركيا.

5. التعاون مع البنك العالمي: تم إعداد برنامج تعاون تقني بين البنك العالمي خاصة مع الشركة المالية الدولية (SFI) مع برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات (NAED) يهدف إلى متابعة التغيرات التي تطرأ على وضعيتها وإعداد دراسات اقتصادية لفروع النشاط.

6. التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية: تم الاتفاق على مساعدة فنية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فرع الصناعات الغذائية واختيار مكتب دراسات لإعداد تشخيص وحدة لتسيير البرنامج وذلك من خلال التعاون الثنائي، ترقية التشاور، تطوير آليات التمويل وتطهير العقار الصناعي وتنظيمه.

الخوثر الثالث: دور سياسات التحفيز في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

سمحت الإجراءات التحفيزية المتبعة من طرف الدولة الجزائرية بتنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سواء من الناحية العددية لهذه المؤسسات أو من ناحية مشاركتها في تنمية بعض المؤشرات الاقتصادية من جهة أخرى. تهدف دراستنا هذه إلى تبيان أثر تلك التحفيزات على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2008-2016.

الفرع الأول: وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يمثل الاقتصاد الجزائري اقتصادا ريعيا كونه يعتمد على المحروقات كمصدر أساسي للمداخيل، غير أن التحولات الاقتصادية التي مر بها الاقتصاد الوطني، ساهمت وبشكل كبير في تغيير المفاهيم، الاستراتيجيات وكذا القرارات المتخذة.

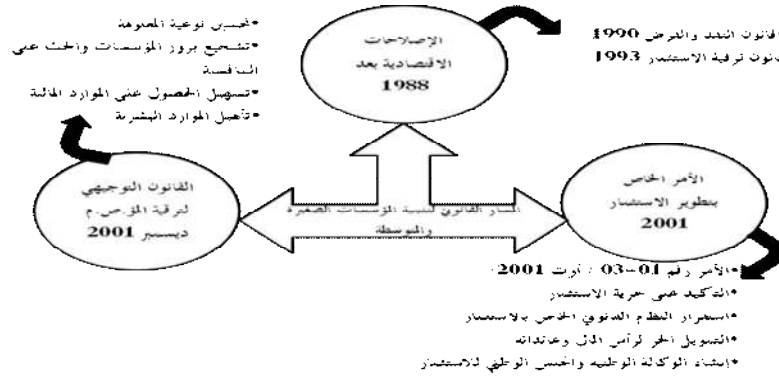
ظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بعد الاستقلال، ولم تتطور إلا بصفة بطيئة، حيث مرت بعدة مراحل لتصبح أداة فعالة في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي والمساهمة الفعالة في تحسين المؤشرات الاقتصادية للوطن (بابنات، 2008، ص35)

السلم الزمني لنمو المؤ.ص.م في الجزائر

مرحلة تمييز القطاع الخاص	وضع الإطار التشريعي والتنظيمي للاستثمار الخاص	الإصلاحات الاقتصادية	تشجيع الاستثمار الخاص
1982 - 1962	1982 - 1988	1988 - 2000	ما بعد 2001

(صالح، 2004، ص75) (autre، 2006، p27) (بهلول، 1990، ص73)

وضعت الحكومة الجزائرية إستراتيجية متكاملة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجلب الاستثمارات الوطنية والأجنبية، بإصدار مجموعة من القوانين تشجع الاستثمار الخاص والمقاولة (بهلول، 1990)، وعليه تم تنمية وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على تهيئة الأرضية القانونية.



إعداد الباحثة بالاعتماد على (القانون 90-10، بتاريخ 14 أبريل 1990، قانون النقد والقرض، 1990) (الجزائرية،

قانون 01-18، الصادرة في 12 ديسمبر 2001، تتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001)

الفرع الثاني: مكانة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

احتلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أشكالها مكانة هامة في سياسة الإنعاش الاقتصادي التي بنتها الجزائر مع مطلع التسعينات باعتبارها قطاعا حيويا في السياسة الاقتصادية الجديدة المبينة على تحرير السوق وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار.

أدت الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 2008 في بروز العديد من التداعيات التي ألفت بضلالها على اقتصاديات الدول عامة وعلى الاقتصاد الجزائري خاصة. فقد عرف هذا الأخير تدني في مستوى الإيرادات من العملة الصعبة المتأتية من تصدير المحروقات كما أثبتت هذه الأزمة مدى هشاشة الاقتصاد الوطني المرتبط بقطاع المحروقات، مما تطلب التفكير في آليات وأنماط جديدة لتسيير احتياطات الصرف التي يشرف عليها بنك الجزائر (الأشوح، 2010، ص125).

بالرغم من الجهود المبذولة تبقى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري ضئيلة مقارنة مع قطاع المحروقات الذي يسيطر على القيمة الإجمالية للصادرات. تنحصر هذه المساهمة الضئيلة لهذا النوع من المؤسسات في المنتجات نصف المصنعة، السلع الغذائية، سلع التجهيزات غير الغذائي.

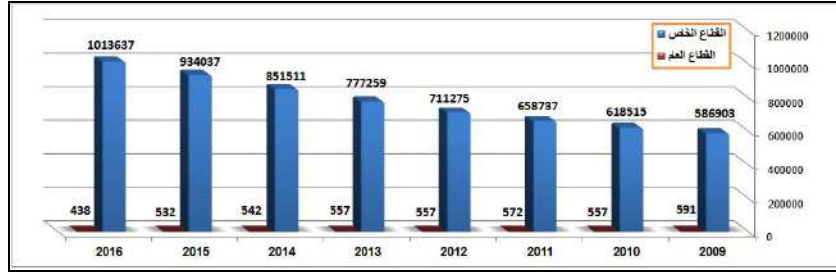
مساهمة المؤ.ص.م في الصادرات خارج قطاع المحروقات 2006/2008 (القيمة بالمليون دولار)

السنوات	2006	2007	2008	2007-2006	2008-2007
المؤسسات	القيمة	القيمة	القيمة	التغير	التغير
م.ص.م	644	892	1152.79	248	260.79
المجموع	1184	1312	1893	128	581.00
	%	%	%	%	%
	54.39	67.99	60.90	38.51	29.24
	100.00	100.00	100.00	10.81	44.28

اعداد الباحثة بالاعتماد على: (الجزائرية ا.، 2006، ص47) (الجزائرية ا.، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2007، ص52) (الجزائرية ا.، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2008، ص42) اكتسبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهميتها في الاقتصاد الجزائري، من خلال الدور الذي لعبته في التأثير على المؤشرات الاقتصادية (العمالة، الناتج الخام، القيمة المضافة، والتجارة الخارجية).

✓ **التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2009-2016**: ساهمت البرامج المسطرة من طرف الدولة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل حركية هذه الأخيرة، أين تطور هذا القطاع (الخاص والعام)، خلال الفترة الممتدة خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016. (والصناعة، 2010، ص9) (والمناجم، 2011، ص13) (والمناجم و..، 2012، ص10) (والمناجم و..، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2014، ص8) (والمناجم و..، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2015، ص9) (والمناجم و..، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2016، ص9)

التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2009-2016



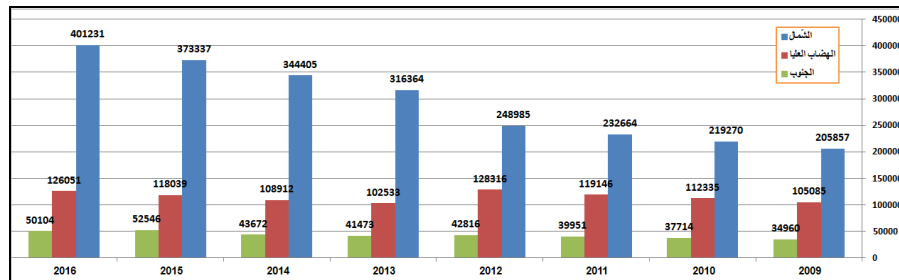
ارتفع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل ملحوظ خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016، حيث تم تسجيل ارتفاع قدره 72.61% بانتقال عددها الإجمالي من 587 494 مؤسسة سنة 2009 إلى 1 014 075 مؤسسة سنة 2016 بزيادة قدرها 426 581 مؤسسة نتيجة التسهيلات والحوافز المقدمة من طرف الدولة.

أما فيما يخص القطاع الخاص لهذا النوع من المؤسسات فقد شهد خلال هذه الفترة تطورا مستمرا، فبعدما كان عددها 586 903 مؤسسة سنة 2009 وصل عددها إلى 1 013 637 مؤسسة خلال السداسي الأول لسنة 2016 وبزيادة قدرها 72.71% خلال (08) ثمان سنوات فقط.

أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية فقد عرفت خلال هذه الفترة تراجعا ملحوظا فبعدما كان عددها 591 مؤسسة سنة 2009 وصل عددها إلى 438 مؤسسة خلال السداسي الأول لسنة 2016 وبانخفاض قدره 153 مؤسسة عمومية أي بنسبة انخفاض 25.89% خلال (08) ثمان سنوات، وتعتبر مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية ضئيلة جدا حيث لا تتجاوز 0.10% من التطور السنوي لتعداد المؤسسات الإجمالي.

✓ انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الولايات 2009-2016: شكل كبير مساحة الجزائر وتنوع أقاليمها، أحد أهم العناصر المساهمة في تذبذب توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (والمناجم و..، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،،، 2010-2016)

التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2009-2016



من الملاحظ أن التمرکز الشديد في الجهة الشمالية مقارنة بالجهة الجنوبية، مع احتواء الوسط على نسبة مهمة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة الشمالية 401 231 مؤسسة خلال السداسي الأول لسنة 2016 مقابل 205 857 مؤسسة سنة 2009 بزيادة قدرها 195 374 مؤسسة أي بنسبة زيادة تقدر بـ 94.91%. أما في منطقة الهضاب العليا فكان 126 051 مؤسسة خلال

دراسة تحليلية 2004-2016

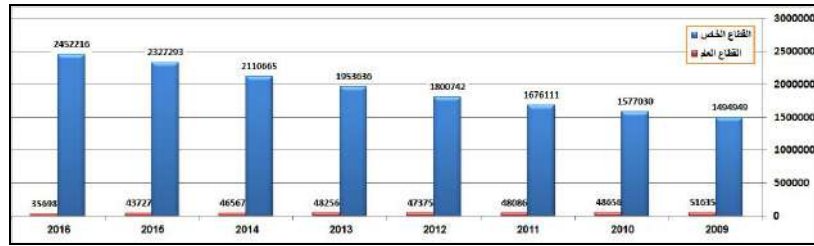
السداسي الأول لسنة 2016 مقابل 105 085 مؤسسة سنة 2009 بزيادة قدرها 20 966 مؤسسة أي بنسبة تقدر بـ 19.95 % فقط.

أما بخصوص المنطقة الجنوبية وبالرغم من أنها تبقى ضعيفة مقارنة بمنطقتي الهضاب والشمال إلا أنها عرفت تطور ملحوظ خلال الفترة المدروسة حيث وخلال السداسي الأول من سنة 2016 بلغ تعدادها 50 104 مؤسسة مقابل 34 960 مؤسسة سنة 2009 بزيادة قدرها 15 144 مؤسسة أي بنسبة زيادة جد مهمة تقدر بـ 43.32 %.

يمكن إرجاع هذا التباين في التوزيع إلى صعوبة تأقلم بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع التضاريس الصحراوية، ومع هذا ليرز جليا اهتمام السلطات المعنية في تحفيز هذا النوع من المؤسسات، من خلال الامتيازات الممنوحة لتشجيع الاستثمار في المنطقة الجنوبية.

✓ **تطور مناصب الشغل المصّرح بها حسب القطاع (2009-2016):** يمثل قطاع المؤسسات المتوسطة الصغيرة والمتوسطة أحد أكبر القطاعات المستقطبة لليد العاملة، فهو يساهم في توفير فرص عمل متنوعة وبالتالي المساهمة في إيجاد الحلول لأهم مشكلة تتعرض مسار التنمية. يوضح المخطط التالي تطور مناصب الشغل المصّرح بها حسب القطاع خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016. (والمناجم و.. نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،، 2010-2016)

تطور مناصب الشغل 2009-2016



من الملاحظ أن هناك تطور ملحوظ في عدد مناصب الشغل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016، أين تطوّر ارتفاع عدد مناصب الشغل بحوالي 941 330 أي بنسبة 60.87 %.

ظهر التطور في عدد مناصب الشغل، بنسبة كبيرة في القطاع الخاص والذي عرف تزايد من سنة إلى أخرى خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016 حيث بلغ 957 267 منصب بنسبة تقدر بـ 64.03 %. تبقى مساهمة القطاع الخاص تتراوح بين 97 % و 98 % من إجمالي مناصب الشغل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على عكس القطاع العام فيلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة عرفت تراجعاً ملموساً في مستويات التشغيل بلغ 15 937 أي بنسبة انخفاض 30.86 %، وهذا راجع إلى الإجراءات التي فرضتها عملية الخصخصة.

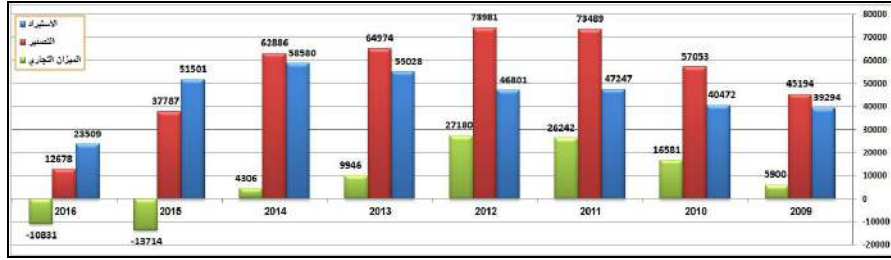
2- **مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي:** سمح تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الوطني في بروز دور هذه الأخيرة في إحداث تغييرات على مستوى

دراسة تحليلية 2004-2016

المؤشرات الاقتصادية، عليه سنحاول الوقوف على المعطيات المتعلقة بالوزن الاقتصادي لهذه المؤسسات في النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

✓ **تطور الميزان التجاري الجزائري (2009-2016):** يعنى الميزان التجاري بتطور حركة المبادلات الخارجية، كما يبين مدى استقلالية الاقتصاد الوطني عن الخارج. سنحاول من خلال هذا المخطط توضيح إلى أي مدى تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المبادلات الخارجية و مستوى تطور هذه المساهمة خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016.

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الميزان التجاري 2009-2016



عرف الميزان التجاري خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى السداسي الأول من سنة 2016 مرحلتين أساسيتان، الأولى 2009-2012 مرحلة الفائض حيث بلغ 27.18 مليار دولار أمريكي سنة 2012 مقارنة مع 5.90 مليار دولار أمريكي سنة 2009 بزيادة مقدارها 21.28 مليار دولار أمريكي، وذلك راجع إلى زيادة الصادرات (مداخيل المحروقات) بنسبة 63.70% خلال نفس الفترة.

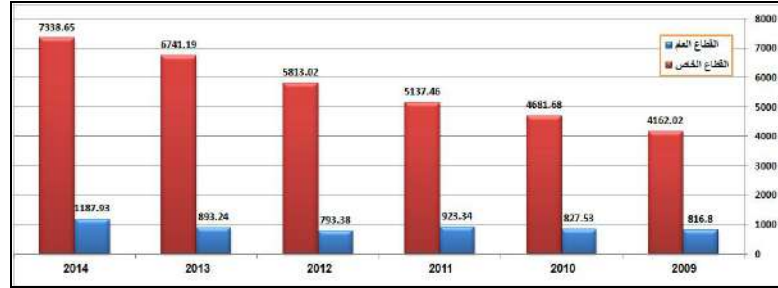
أما المرحلة الثانية 2013-2015 مرحلة التراجع والعجز حيث بلغ 9.95 مليار دولار أمريكي سنة 2013 مقارنة مع 27.18 مليار دولار أمريكي سنة 2012 بانخفاض قدره 17.24 مليار دولار أمريكي بنسبة انخفاض قدرها 63.41%. واصل الميزان التجاري عجزه بشكل كبير ليصل إلى 23.66 مليار دولار أمريكي بالرغم من محاولة الدولة إلى خفض وارداتها سنة 2015، وهذا راجع لتداعيات الأزمة الاقتصادية لسنة 2008 مما أدى إلى تراجع أسعار المحروقات وبالتالي تراجع مداخيل المحروقات.

- **واردات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحسب أنواع السلع (2009-2016):** تهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تلبية احتياجاتها من السلع في ممارستها لنشاطها بالاستيراد، تتمثل هذه الاحتياجات في السلع الغذائية، السلع الخاصة بالإنتاجية و سلع التجهيزات و سلع الاستهلاك غير الغذائية. من خلال المخطط التالي يمكننا إعطاء نظرة شاملة عن تطور واردات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب أنواع السلع خلال الفترة المدروسة. (و المناجم و..) نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،، (2010-2016)

دراسة تحليلية 2004-2016

لهذا القطاع. لذلك توجت نحو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بهدف تطوير و تنويع إنتاجها المحلي و جعله أكثر تنافسية. (والمناجم و..، شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2014، ص 49)

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام 2009-2014



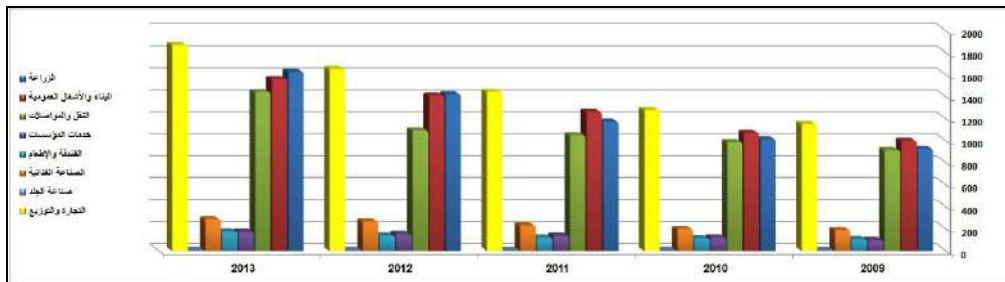
عرف الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات تطورا هاما، بارتفاعه بشكل مستمر خلال الفترة 2009-2014، حيث بلغ 8526.58 مليون دولار أمريكي سنة 2014 مقابل 4978.82 مليون دولار أمريكي سنة 2009.

برزت مساهمة القطاع الخاص في الناتج الإجمالي الخام خلال هذه الفترة، أين تمثلت في 7338.65 مليون دولار أمريكي سنة 2014 مقابل 4162.02 مليون دولار أمريكي سنة 2009.

يمكن تفسير هذا النمو بالنقل الاقتصادي والاجتماعي للقطاع الخاص، ي يسند الكثير من المحليين، لتوجه الجزائر نحو المزيد من الانفتاح والتحرر الاقتصادي وتطبيق ميكانيزمات اقتصاد السوق وفتح باب الاستثمار أمام الخواص.

✓ **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و القيمة المضافة (2009-2013):** تهدف الجزائر، بدعمها لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد السواء. حيث بإمكان هذا النوع من المؤسسات المشاركة في إنتاج القيمة المضافة نظرا للخصائص التي يمتلكها. (والمناجم و..، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسط، ص 50، 2014)

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة 2009-2013



ظهرت مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة، من خلال الاعتماد على تنوع أنشطتها، حيث احتل قطاع التجارة والتوزيع خلال الفترة 2009-2013 المرتبة الأولى، بمساهمة 26.25 % سنة 2009 أي بقيمة قدرها 1151.63 مليار دينار جزائري، لكنها سجلت تراجعا طفيفا في نسبة مساهمتها لتصل إلى 26.21 % سنة 2015.

دراسة تحليلية 2004-2016

أما في المرتبة الثانية، فكان لقطاع البناء والأشغال العمومية، حيث بلغت نسبة مساهمتها 22.80 % سنة 2009 بقيمة قدرها 1000.05 مليار دينار جزائري لكنها عرفت انخفاض طفيف لتصل إلى 21.88% سنة 2013.

خلاصة

سعت الدولة الجزائرية إلى توفير جملة من الحوافز والآليات لدعم وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنهوض بالاقتصاد الوطني وكمحاولة منها لتنويع المداخل والابتعاد عن التبعية لقطاع المحروقات.

برزت أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري من خلال مساهمتها في تحسين العديد من المؤشرات الاقتصادية، لاسيما التشغيل، الناتج الداخلي الخام، القيمة المضافة وكذا التنمية المحلية. فبالرغم من هيمنة قطاع المحروقات على صادرات الجزائر، تبقى التطلعات موجهة نحو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للتنويع الاقتصادي للخروج من هذه الوضعية.

تمتلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجموعة خصائص ومميزات تؤهلها لتحقيق التنمية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، وعليه فالدولة الجزائرية لا تدخر أي جهد في تأهيلها وتطويرها.

توصيات الدراسة: بهدف ترقية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، لابد من:

- السهر على تطبيق آليات و برامج الدعم لهذه المؤسسات
- اتخاذ التدابير اللازمة لجعل هذه التحفيزات عنصرا لديناميكية وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- دعم هذا النوع من المؤسسات من ناحية التمويل و تسهيل الحصول عليه
- دعمها من حيث الامتيازات الضريبية والجبائية
- منح تسهيلات الإنشاء بناء على دراسة جدوى اقتصادية حقيقية وليست دراسة جدوى إدارية
- متابعة ومرافقة المؤسسات بعد الإنشاء بهدف إشراكها في المجال الاقتصادي.
- محاولة القضاء على البيروقراطية.

المراجع:

- .Devenenez entrepreneur: pour un Québec plus entrepreneuria I .(1992) .Paul- Arthur Fortin -
édition e2 ، Laval Québec: Presses Université
- عبد الغفور عبد السلام وآخرون. (2001). إدارة المشروعات الصغيرة. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- De la gouvernance de PME, PMI, regards croisés, .(2006) .Abderrahmane Abédou et autre
édition l'harmattan :France .France-Algérie
- الجمهورية الجزائرية. (2006). نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة، العدد 10.
- الجمهورية الجزائرية. (2007). نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة، العدد 12.
- الجمهورية الجزائرية. (2008). نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وزارة المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة، العدد 14.
- الدولة الجزائرية. (1990). القانون 90-10، بتاريخ 14 أبريل 1990، قانون النقد والقرض. الجريدة الرسمية، رقم 06،
471-470.
- الدولة الجزائرية. (2017). القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 02-17 مؤرخ في 10 يناير سنة
2017. الجريدة الرسمية رقم 2، 5.
- الدولة الجزائرية. (2002). المرسوم التنفيذي رقم 373/02 المتضمن صندوق ضمان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد
قانونه الأساسي. الجريدة الرسمية، العدد 74، 8.
- الدولة الجزائرية. (بلا تاريخ). المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 25 جانفي 2004. الجريدة الرسمية، العدد 6، 15.
- الدولة الجزائرية. (2003). الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار. الجريدة الرسمية، العدد 47، 7.
- الدولة الجزائرية. (2001). المادة 11 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18. الجريدة
الرسمية، 10-11.
- الدولة الجزائرية. (2001). المادتين 20 و 21 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18.
الجريدة الرسمية، 13.
- الدولة الجزائرية. (2001). المادتين 20 و 21 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18.
الجريدة الرسمية، 13.
- الدولة الجزائرية. (2004). المرسوم التنفيذي رقم 4-16 المتضمن للصندوق الوطني المشترك لضمان القرض المصغر،
المؤرخ في 22-1-2004. الجريدة الرسمية العدد 6.
- الدولة الجزائرية. (2001). قانون 01-18، الصادرة في 12 ديسمبر 2001، تتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة. الجريدة الرسمية، العدد 77، ص 6-7.
- الدولة الجزائرية. (2000). مرسوم تنفيذي رقم 2000-190 المؤرخ في 9 ربيع الثاني 1421 الموافق لـ 11 يوليو، يحدد
صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة. الجريدة الرسمية رقم 42، 6.
- حسين عبد المطلب الأسرج. (2007). مستقبل المشروعات الصغيرة في مصر. القاهرة، مصر: الهيئة المصرية العامة
للكتاب.
- رابح خوني ورقية حساني. (2008). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها. مصر: إيتراك للطباعة والنشر
والتوزيع، ط1.

دراسة تحليلية 2004-2016

- سعاد نائف برونوطي. (2005). إدارة الأعمال الصغيرة للريادة. عمان، الأردن، ط1: دار وائل للنشر.
- صالح صالح. (2004). أساليب وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة. القاهرة، جامعة الدول العربية، مصر.
- صالح صالح. (2004). أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 03، جامعة سطيف، الصفحات 39-40.
- صلاح الدين فهمي محمود & زينب صالح الأشوح. (2010). الأزمة الاقتصادية العالمية، مصر: هبة النيل للنشر والتوزيع.
- محمد بلقاسم حسن بهلول، (1990). الاستثمار وإشكاليات التوازن الجهوي مثال الجزائر. الجزائر: مؤسسة الفنون المطبعية.
- ناجي بن حسين. (بلا تاريخ). آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة لاقتصاد والمجتمع، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، صفحة 94.
- ناصر دادي عدون & عبد الرحمان بابنات. (2008). التدقيق الإداري وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الجزائر: دار المحمدية العامة.
- هيكل محمد. (2003). مهارات إدارة المشروعات الصغيرة. مصر، ط1، مجموعة النيل العربية.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2014).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2014، ص 49. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 26.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2014).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص 50. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 26.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2014).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 26.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2011).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 20.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2012).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 22.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2015).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 28.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2016).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 29.
- وزارة الصناعة والمناجم. (2010-2016).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،. وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 18، 20، 22، 26، 29.
- وزارة المناجم والصناعة. (2010).شرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 18.

مبادرات زيادة الأعمال المجتمعية في تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال
-حالة اللاجئين السوريين بالملكة الهامشية الأردنية-

The Role of Social Entrepreneurship Initiatives in activating Corporate Social Responsibility role's
Case study of Syrian Refugees in Jordan

حبيبة العبداني	ليلي بن زرقعة ⁽¹⁾
الدرجة العلمية (أستاذ محاضر ب)	الدرجة العلمية (أستاذ محاضر أ)
جامعة المدية/ الجزائر	جامعة المدية/الجزائر
Email :elamel.nour5@gmail.com	Email :benzergaleila18@gmail.com

الملخص: يستدعي دفع عجلة التنمية الشاملة في مختلف أنحاء العالم وبمختلف أبعادها الاقتصادية، والسياسية، والثقافية، وخاصة الاجتماعية منها تجسيد مفهوم المسؤولية الاجتماعية التي يقع على عاتقها معالجة المشاكل التعليمية، والصحية والبيئية وغيرها. تهدف دراستنا إلى تبيان مفهوم وأهمية كل من المسؤولية الاجتماعية وزيادة الأعمال المجتمعية، والعلاقة بينهما. وتوصلنا إلى وجود علاقة ترابطية تكاملية ذات فائدة اجتماعية ما بين المسؤولية الاجتماعية ودور زيادة الأعمال المجتمعية في إرسائها، بحكم أن كلاهما هدفهما الأول والأخير خدمة رأس المال المجتمعي، وتحقيق التكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد مثلما هو الحال بالنسبة للمبادرات الاجتماعية التي توجه لصالح اللاجئين السوريين في الأردن.
الكلمات المفتاح: مسؤولية اجتماعية، زيادة الأعمال الاجتماعية، مقاولاتية مجتمعية، لاجئين سوريين.

Abstract: Global development in the whole world, namely social development, requires corporate social responsibility adoptions, where companies should solve educational, health and environmental problems.

This study aims at clarifying the concept and the importance of corporate social responsibility and social entrepreneurship, as well as their relationship.

The study concludes an integrative relationship that has social benefits between corporate social responsibility and the role of social entrepreneurship in its establishment, due to the mutual purposes of both variables, which consist of social capital, social integration and social initiatives toward Syrian refugees in Jordan.

Keywords : corporate social responsibility, social entrepreneurship, Syrian refugees in Jordan..

¹ : ليلي بن زرقعة، أستاذ محاضر أ، إميل المرسل:

I - تمهيد :

تهدف التنمية الاجتماعية إلى تشجيع أبناء المجتمع على التغيير والانتقال إلى وضع أكثر تطوراً، ونشر القيم والعادات، والتقاليد السامية من بينها: التعاون، الصدق، الالتزام بأداء المهام وإنجاز الأعمال، والتعامل مع الأزمات التي خلفها الوضع الاقتصادي المتدهور من بطالة وهجرة داخلية. وبغية تحسين الوضع الاجتماعي لأبناء المجتمع ورفع المستوى المعيشي تظهر ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال تنظيم وإدارة تحديات اجتماعية تحقق تغييراً اجتماعياً مطلوباً يقاس بالقيمة الاجتماعية؛ باستخدام الأساليب الإبداعية والمبتكرة لتنمية المشروعات والمنظمات التي تحقق تأثيراً اجتماعياً واسع النطاق، وتضمن تعزيزاً جلياً للرخاء الاقتصادي المشترك والقضاء التدريجي على الفقر المدقع، وهذا يعتبر مشجعاً للسلوك الإيجابي الدافع لعملية التنمية الاجتماعية ومحتوياً للمشكلات الاجتماعية التي تواجه مجتمعات العالم العربي على وجه الخصوص من تحديات ومعوقات تحول بينه وبين الوصول إلى العالمية. من هنا تبلور معالم إشكالية بحثنا والمتمثلة في طرح التساؤل الآتي :

إلى أي مدى يمكن لريادة الأعمال الاجتماعية تفعيل وإرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال

؟ وما واقع ذلك بالنسبة للاجئين السوريين بالأردن؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا بحثنا إلى أربعة محاور رئيسية:

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية؛

ثانياً: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الأعمال؛

ثالثاً: مهمة ريادة الأعمال الاجتماعية في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية؛

رابعاً: صور المبادرات الريادية المجتمعية في إرساء مفهوم المسؤولية الاجتماعية على اللاجئين السوريين بالأردن.

أهداف البحث: تكمن في النقاط الآتية:

- توظيف الأدوات الريادية والتفكير الريادي في خدمة قضية اجتماعية؛

- استدامة النشاط الاجتماعي وضمان أثره على في تحقيق القيمة الاجتماعية.

المحور الأول: ماهية ريادة الأعمال الاجتماعية

يُعدّ مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم التي أضحت تفتح مجالا للنقاش والدراسات الموسعة نظرا لتعدد وجهات النظر في تقديم مفهوم واضح لها لارتباطها بدرجة كبيرة بمفهوم المقاوم انطلاقا من المقولة الاقتصادية، حيث يعرف على أنه " الشخص الذي يملك صفة الإبداع والابتكار، وهو فرد نادر ذو موهبة يستطيع جذب أرباح كثيرة، وأنه محرك التطور الاقتصادي" (فريدة، المرأة المقاول في الجزائر - دراسة سوسولوجية-، 2009، صفحة 11)، لكن مع التطور الذي عرفه الاقتصاد العالمي والمخاطر المحتملة والمحيطه به تغير مفهوم المقاوم بعد إدخال عنصر اليقين في تعريف المقاوم ليصبح " الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد للبيع أو ينتج بسعر غير أكيد" (زيرق و حراث، 2016، صفحة 174).

الفرع الأول: تعريف ريادة الأعمال

مصطلح ريادة الأعمال هو مصطلح متداول في المشرق العربي، على عكس المغرب العربي الذي يستخدم مصطلح المقولة؛ هذه الأخيرة تعني لغة: المفاضلة والمجادلة، وهي مشتقة من كلمة مقاوم وتشير إلى الخطر والمغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي (فريدة، 2009، صفحة 9). أما اصطلاحا فتشير إلى السعي نحو الابتكار وتنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وتحمل المخاطرة وقبول الفشل، هي عبارة عن مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف، والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل المخاطرة المالية النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي (siomy, 2007, p. 90).

أما بالنسبة لريادة الأعمال وبغض النظر عن الاختلافات في تقديم مفهوم واضح للريادة، إلا أن هناك تعريفات فرضت نفسها في الفكر الإداري لما اتصفت به من الموضوعية والدقة. وفيما يلي نوجز أهمها:

أولاً- لغة: يقصد من مصطلح الريادة في المعاجم رَاد رَوْدًا وريَادًا، وتعني رَاد الشيء أي طلبه. أما قاموس أكسفورد فقد عرف الريادة بأنها "عملية صنع النفوذ من خلال البدء بعمل جديد خصوصا عند ما يتضمن العمل أخذ المخاطرة" (ضرغام، 2016، صفحة 324).

مصطلح الريادة (Entrepreneurship) ارتبط منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي، والذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي، إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneur)، ذلك الفرد الذي يتولى مشروع أو نشاط مهم، وفي قاموس (Webster) يمثل الريادي (Entrepreneur) ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع (الأمير، الريادة ودورها في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية).

ثانيا- اصطلاحا: ينظر إلى الريادة على أنها " عملية اكتشاف الفرص وتطويرها بهدف خلق قيمة لمؤسسة قائمة أو لمؤسسة جديدة" (جواد، حجازي، و العجلوني، 2010)؛ بمعنى " عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة؛ إنها

عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تُقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم" (النجار و محمد علي، 2010، صفحة 28).

مما سبق، يمكن القول أن ريادة الأعمال تمثل عملية متكاملة ومتفاعلة، تبدأ باقتناص الفرص واختيار أنسبها وتحمل المخاطرة؛ من خلال تطوير شيء فريد يعطي قيمة مضافة لارتكازها على ثلاثة أبعاد هي (الأمير، الريادة ودورها في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية) :

- ✓ الابتكارية (Innovativeness): تمثل الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات، والتي تأخذ صيغا من التقنيات الحديثة ؛
- ✓ المخاطرة (Risk) : هي مخاطرة عادة ما تحتسب وتدار وتتضمن الرغبة لتوفير موارد أساسية لاستثمار فرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته؛
- ✓ الاستباقية (Proactiveness) : تتصل بالتنفيذ مع العمل في أن تكون ريادة مثمرة.

لا يمكن فهم الريادة إلا إذا تم النظر إليها من خلال مدخل الريادة كعملي يمكن تطبيقها في أية مؤسسة من خلال مجموعة المراحل الآتية (الخفاجي و القبح، 2016، صفحة 29):

- تحديد الفرص والتعرف عليها: مثل: التغيرات السكانية، التكنولوجيا الجديدة، والتغيرات القانونية؛
- تطوير المفهوم: الذي قد يأخذ شكل منتجات أو خدمات أو عمليات أو تكنولوجيا جديدة؛
- تحديد الموارد اللازمة: تحديد الحاجة من العاملين والمهارات الجديدة، والمديرين والخبراء والمتخصصين؛
- الحصول على الموارد: وقد يكون ذلك من خلال الاقتراض أو حقوق الملكية، أو التمويل الخارجي وغيرها؛
- التنفيذ وإدارة المشروع: تتضمن تنفيذ مفهوم الأعمال ومراقبة الأداء والدفع إلى الموردين وإعادة الاستثمار والتوسع وتحقيق أهداف الأداء؛
- حصاد المشروع: تتضمن المرحلة الأخيرة للعملية الريادية دمج مفهوم الجديد في مجال العمليات الرئيسية للمشروع وترخيص الحقوق، أو بيع المشروع أو تحويله إلى شركة مساهمة عامة.

الفرع الثاني- تعريف ريادة الأعمال الاجتماعية

مصطلح الريادة المجتمعية من المصطلحات حديثة التداول، لكن لا توجد تعريفات واضحة على الرغم من تعدد المفاهيم مثل: المشاريع الاقتصادية، المشاريع الاجتماعية والاستثمارات.

تشير ريادة الأعمال الاجتماعية (الريادة المجتمعية) إلى " الفكرة الابتكارية التي تعالج قضية اجتماعية وقابلة للتطبيق كمشروع ريادي، يحل المشكلة ويحقق أثرا اجتماعيا واستدامة. والريادة المجتمعية كمفهوم جديد ينطلق من التحديات الاجتماعية لإيجاد حلول لمشكلات مجتمعية، وهو من صميم النزعة الإنسانية الخيرة التي يلتقي فيها مع العمل التطوعي الخيري" (ناضلا، 2017)، بمعنى " استخدام الأساليب الإبداعية

والمبتكرة لتنمية المشروعات والمؤسسات التي تحقق تأثيرا اجتماعيا واسع النطاق؛ للوصول إلى تأثير مجتمعي وليس تجاريا، وإن كانت تستخدم في تنفيذها أساليب تجارية تقليدية لتحقيق ذلك" (ريادة الأعمال الاجتماعية، حلول مقترحة لتحقيق التنمية والابتكار).

يقصد كذلك بريادة الأعمال الاجتماعية "العملية التي يمكن من خلالها مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية بطريقة تتسم بالكفاءة والإبداع، وتتضمن حولا غير تقليدية ومستدامة" (شاهين)؛ فهي تقوم على خلق نماذج لإحداث التغيير الاجتماعي من خلال تنفيذ مبادرات جديدة، أو تأسيس مؤسسات اجتماعية أو تنمية جديدة. من هذا المنطلق يمكن تحديد بعض مميزات ريادة الأعمال الاجتماعية في النقاط الآتية (العبيدي، ريادة الأعمال الاجتماعية استدامة فعالة للتنمية المستدامة) :

- هي منظومة قائمة بذاتها للقضاء على كل ما يعوق تحقيق التنمية والارتقاء بالمجتمعات؛
- تهدف إلى تنظيم متطلبات كل دولة ومجتمع بطريقة تجعله يتواءم مع تطورات العصر؛
- تسعى لاستخدام أشهر الأساليب الإبداعية والمبتكرة في عالم المال والأعمال ؛
- تسعى إلى تنمية المشروعات والمؤسسات التي تحظى بدور اجتماعي كبير وواسع النطاق في المجتمع؛
- تحقيق تأثير مجتمعي أكثر من التأثير والربح التجاري، حتى وإن لجأت إلى استخدام الأساليب التجارية التقليدية من أجل تحقيق هذا التأثير المجتمعي.

يجدر بنا في هذا المقام تحديد الفرق بين العمل التطوعي والريادة الاجتماعية، بحيث العمل التطوعي يعتمد على توزيع المنافع والخدمات للمجتمع تبرعا وبجنا بعيدا عن تحقيق الربح المادي، وأما الريادة الاجتماعية تعمل وفقا للأساليب التجارية المعروفة بما فيها تحقيق الأرباح، لكن القيمة الاجتماعية هي الجوهرية، والتربح إنما هو من أجل تحقيق استدامة مالية للمشروع الريادي (ناضلا، 2017). كما يعتبر رواد الأعمال الاجتماعية أن الربح المادي لا يتناقض مع المنفعة العامة، فيقاس النجاح أيضا بما حققه العمل من فائدة للمجتمع إضافة إلى الربح المادي. (ريادة الأعمال الاجتماعية) وبذلك تكون الغاية الرئيسية من ريادة الأعمال الاجتماعية هي تعزيز الأهداف الاجتماعية والبيئية، وتنظيم متطلبات مجتمع بطريقة تجعله يتواءم مع تطورات العصر. وتحقيق هذه الأهداف يستلزم إتباع الخطوات الآتية (يوسف):

- تحديد الاحتياج الذي يرضي أفراد المجتمع، ومن المهم أن يكون موجود بالفعل لا مجرد رؤية شخصية؛
- وضع فكرة التي ترضي هذا الاحتياج والتأكد من ملاءمة هذا الحل مع الفئة المستهدفة؛
- بعد وضع التفاصيل الخاصة بالفكرة، لا بد من تحديد جوانب الربح منها، وأي المصادر التي يمكن الاعتماد عليها في ذلك.
- تنفيذ المشروع خلال فترة زمنية معينة، وخلال هذه الفترة يتم تقييم النتائج وتحديد ما نحتاج إليه في المستقبل.

الفرع الثالث - الريادي الاجتماعي

منذ بداية القرن 17م وحتى أواخر القرن الماضي تطور مفهوم الريادي حيث بدأت الريادة تأخذ إبعادا اقتصادية واجتماعية، ويعرف الريادي على أنه " ذاك الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد ويجعل منها شيئا ذا قيمة، ويقدم شيئا مبدعا وجديدا، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك" (خربوطلي، 2018، صفحة 9).

يؤكد واقع العديد من المنظمات اليوم تركيزها على الريادة من خلال تشجيع المدراء على الابتكار؛ حيث تحتاج هذه المؤسسات خلال أوقات مختلفة من مراحل تطورها إلى نوع معين من القادة، حيث يمكن التمييز بين الأنواع الآتية (الأمير، الريادة ودورها في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية):

- القادة المبتكرون: يمثلون الحالمون الذين ينشئون النموذج الأصلي، ويخترعون ما هو أبعد منه ولا يهتمون بالعوائد المالية؛
- القادة الرياديون: هم البناء الذين يحولون النموذج الأصلي إلى تركيز مستمر، وتكون القابلية المالية هي الوجه الأكثر أهمية لعملهم؛
- القادة المدراء المهنيون: هم الأمناء الذين يضمنون المستقبل عن طريق إنشاء وضمان الأنظمة والبنية التحتية اللازمة من أجل استمرار التركيز المستمر.

يمكن تمييز بين الريادي الاجتماعي وغيرهم من رواد الأعمال من خلال الآتي (ريادة الأعمال الاجتماعية).. حلول مبتكرة لتحقيق التنمية والارتقاء بالمجتمعات):

- يقع على عاتق الريادي الاجتماعي مهمة مناقشة المشكلات التي تدور في مجتمعهم، ومحاولة التوصل إلى أفكار جديدة مبتكرة يتم تحويلها إلى مشروعات هدفها الأساسي حل مشكلات المجتمع.
- يتعاون رواد الأعمال الاجتماعيون مع غيرهم من رواد الأعمال التقليديين من أجل إيجاد حلول مبتكرة لأبرز المشاكل الاجتماعية التي تظهر بقوة وتهدد المجتمعات.

يرتكز عمل رواد الأعمال الاجتماعية على ثلاث سمات أساسية: الإبداع، الابتكار، والمغامرة، هذه السمات يتم استغلالها بالشكل الأمثل لمحاولة الارتقاء ودفع المجتمعات نحو التقدم في عدة مجالات من أبرزها: الصحة، التعليم، البيئة، والموارد المائية والزراعية.

المحور الثاني: ماهية المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال

تعد المسؤولية الاجتماعية هدفا لمنظمات الأعمال سواء كانت الصغيرة أو الكبيرة، تتطلب الموازنة بين عاملين؛ الأول: أن تضع درجة من الانسجام والتوافق فيما بين أهدافها وأهداف الأفراد العاملين فيها، بينما الثاني يكمن في وضع أهدافها بما ينسجم مع أهداف المجتمع، ومدى قبوله لتلك الأهداف إذ أن المنظمة ما هي إلا جزء صغير من المجتمع. (البكري، 2009، صفحة 49).

إن أي كيان سواء أكان منظمة أو فرد يقع على عاتقه العمل لصالح المجتمع ككل للحفاظ على التوازن ما بين الاقتصاد والنظام البيئي، هذه العملية هي استجابة أخلاقية غير مشروطة بتبادل نفعي بين منظمات الأعمال والمجتمع لتلبية احتياجاته، وذلك بالترويج لمنتجاتها بالاستجابة لاحتياجات المجتمع (القحطاني). حيث تؤثر برامجها على مجموعات اقتصادية واجتماعية من أصحاب المصالح من: عمال، زبائن، دائنون، مستهلكون ومجتمع محلي وقدرتها على تلبية توقعاتهم (Lepissier, 2001, p. 79).

الفرع الأول- تعريف المسؤولية الاجتماعية

اصطلح المسؤولية الاجتماعية عرف تطورا ملحوظا من دون أن يكون هناك تعريف عالمي موحد له، لكن معظم التعاريف التي تعتمدها المنظمات العالمية تملك بعض العناصر المشتركة منها:

- يعرف المركز الكندي للأعمال الخيرية المسؤولية الاجتماعية على أنها: "مجموعة من الممارسات الإدارية التي تكفل تقليل الشركة من الآثار السلبية لعملياتها وزيادة الآثار الإيجابية للمجتمع" (والدراسات، 2013).
- أما البنك الدولي يعرفها بأنها "التزام أصحاب الشركات والمنظمات بالمساهمة في التنمية المستدامة، وذلك من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل بهدف تحسين مستوى المعيشة بأسلوب يخدم التجارة والتنمية في آن واحد". (Carpon & Quairel-lanoizelée, 2007, p. 23)
- في حين يرى مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (WBCSD) أن المسؤولية الاجتماعية هي "تعهد من قطاع الأعمال بالمشاركة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع العاملين وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والإقليمي بغرض تحسين جودة حياتهم (kristoffer, 2007).

على ضوء التعاريف السابقة، يمكننا تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها سلوك ومبادرة من منظمات الأعمال تجاه المجتمع التي تعمل فيه، وذلك من خلال المساهمة في بعض الأنشطة الاجتماعية كمحاربة الفقر، مكافحة التلوث، خلق فرص عمل، وحل الأزمات كالسكن والمواصلات، أو تحسين بعض الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها. فهي إحساس ديني وواجب أخلاقي ووطني بالمساهمة الاجتماعية سواء كان بالعمل، أو المال اتجاه أشخاص داخل أو خارج المنظمة، أو المقيم بالمجتمع والبيئة المحيطة بالمنظمة مقابل استغلال الموارد المادية والبشرية للمجتمع، وتحقيق سمعة طيبة عنه.

بناء عليه، تتضح أهم خصائص المسؤولية الاجتماعية في الآتي (شرف، كافي، و بوسراج، 2017، الصفحات

:351-350

- يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية تحمل المنظمات لكل الآثار السلبية التي يمكن أن تحدثها نشاطاتها على البيئة والمجتمع؛
- تهدف سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية إلى تحقيق منافع ذات طابع اجتماعي؛
- تسهم المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة؛
- تتمثل أسس وركائز المسؤولية الاجتماعية في: الترام أخلاقيات الأعمال، احترام القوانين واللوائح الحكومية؛
- تتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة عناصر أساسية هي (الحسن، 2014، الصفحات 16-17):
 - ✓ الاهتمام: أي الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد؛
 - ✓ الفهم: ينقسم إلى شقين: الأول فهم الفرد للجماعة، والثاني فهم الفرد للمغزى الاجتماعي.
 - ✓ المشاركة: اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما، وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في حل مشكلاته.

الفرع الثاني - أهمية المسؤولية الاجتماعية

يشير (M-Friedman) إلى أن رجل الأعمال الذي يؤمن بفلسفة الأعمال، عليه أن يعلم أن المسؤولية الاجتماعية لا ترتبط بتحقيق الربح فحسب، بل ترتبط بتحقيق حاجات المجتمع وبما يؤمن لهم الحماية بنفس الوقت. وعليه تكمن الأهمية من وراء قيام منظمات الأعمال بمهام المسؤولية الاجتماعية تتلخص في ما يلي (وهيبة و بكار):

- تعمل على تحسين وتطوير صورة المنظمة أمام المجتمع ؛
- تمثل الحالة الأفضل للمستثمرين، وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم على الأمد الطويل، لما تحظى به منظمة الأعمال من ثقة لدى المجتمع وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلاً؛
- إن لم تقم منظمات الأعمال بمهامها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، ومساعد المجتمع في معالجة وحل المشكلات التي يعاني منها، فإنها يمكن أن تفقد الكثير من قوتها التأثيرية في المجتمع؛
- الوقاية من المشاكل أفضل من علاجها، لذلك من المناسب ترك منظمات الأعمال لتعمل في المجتمع ولتجنب المشكلات قبل أن تتفاقم ويصعب علاجها؛
- القانون والتشريعات لا يمكنها أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة بالمجتمع، ولكن بوجود المسؤولية في الأعمال فإنها تمثل قانوناً اجتماعياً.

الفرع الثالث - مستويات المسؤولية الاجتماعية

إن المسؤولية الاجتماعية الكلية للمنظمة تشمل أربعة مستويات (وهيبة و بكار): تبدأ بكفاءة الأداء الاقتصادي؛ حيث تعمل المنظمة على إنتاج السلع والخدمات بفعالية ونجاح، وأن تسعى لتحقيق مستويات الأرباح المطلوبة، ويجب أن يتم ذلك في ظل الالتزام بالقوانين والتشريعات التي تعمل المنظمة في ظلها؛

عنوان اطلاق : مبادرات ريادة الأعمال المجتمعية في تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال

- حالة الاحداث السهول بالملكة الهامسة الأردنية -

والذي يعد المستوى الثاني للمسؤولية الاجتماعية، ويمثل المستوى الثالث اهتمام المنظمة بمسؤولياتها الأخلاقية اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، إذ يجب مراعاة العدالة والأمانة في معاملاتها مع العاملين بها والمتعاملين معها، أما المسؤوليات التطوعية التقديرية فهي تشمل المستوى الرابع، وتشمل أيضا المسؤولية الخيرية؛ وتعني مدي شعور وتقدير المنظمة لمتطلبات بيئتها والعمل على المشاركة فيها، كإعداد برامج التدريب للمعوقين وإتاحة العمالة وتمويل البرامج الخيرية، وغيرها، وحتى تكون المنظمة مواطنا صالحا، عليها أن تسعى إلى تحقيق المعادلة التالية:

المسؤولية الاجتماعية للمنظمات = المسؤولية الاقتصادية + المسؤولية القانونية + المسؤولية الأخلاقية + المسؤولية الخيرية

وتوضح هذه المعادلة في هرم كروول للمسؤولية الاجتماعية كما يلي:

الشكل رقم (1): هرم كروول (Carrol) للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: صالح مهدي محسن المهداوي، طاهر محسن منصور، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، 2005، ص 83.

وفقا لهرم (carroll)، فالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة تعكس التزاما مطلقا اتجاه البيئة والمجتمع من خلال المساهمة في تحقيق تطوير حقيقي، وتغيير إيجابي ضمن المجتمعات المحلية التي تعمل فيها المنظمة، ومن ثم دفع عجلة التنمية الشاملة في مختلف أنحاء العالم؛ بمعنى أن المسؤولية الاجتماعية تمتد من داخل المنظمة حتى خارجها بوصفها تمثل القرارات التي تتخذها المنظمة لتحقيق منافعها الاقتصادية والفنية المباشرة، وفي نفس الوقت المنافع الأخرى المرتبطة بالمجتمع لتتمكن من إنجاز هدف واحد أو أكثر من أهدافها المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية (الزهران و بن علي، 2017، الصفحات 149-150). وهكذا تسعى كافة الدول بغض

النظر عن درجة تقدمها الاقتصادي إلى تحقيق التنمية من خلال مرافقها، منظمتها الإنتاجية والخدمية ولو بدرجات متفاوتة، ويمكن أن تتحقق تلك النتيجة في ظل نظام إداري جيد وإدارة ذات كفاءة، ويستتبع ذلك بطبيعة الحال أن يكون التسويق أحد عناصر هذا النظام الإداري الذي يساهم في زيادة كفاءة الأنشطة التسويقية؛ من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتلبية الحاجات الفعلية للعمال وللمستهلكين وللمجتمع (سحنون، 2015، صفحة 56).

المحور الثالث: مهمة ريادة الأعمال الاجتماعية في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية

قد تبدو برامج المسؤولية الاجتماعية للهولة الأولى لأنها عائق سيثقل كاهل ميزانية المؤسسات، إلا أنه في الواقع يمكن أن تجني المؤسسة عدة مكاسب من جراء ممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية خاصة على المدى البعيد من خلال إتباع مجموعة من الاستراتيجيات (العبيدي، ريادة الأعمال الاجتماعية استدامة فعالة للتنمية الاجتماعية):

✓ **غير ربحية مع استراتيجيات الدخل المكتسبة:** هي مؤسسات اجتماعية تؤدي نشاطا تجاريا اجتماعيا هجينا لتحقيق الاكتفاء الذاتي، في هذا السيناريو يقوم منظمو مشاريع الريادة الاجتماعية بأعمال اجتماعية وتجارية على حد سواء، ويتم استخدام الإيرادات والأرباح الناتجة فقط لزيادة تحسين تقديم القيم الاجتماعية؛

✓ **ربحية تهدف إلى تحقيق الربح من خلال الاستراتيجيات التي تعتمد على المهام:** هي مؤسسات ذات هدف اجتماعي ربحي تقوم بتنفيذ أنشطة ريادة اجتماعية وتجارية في وقت واحد لتحقيق الاستفادة في هذا السيناريو؛ حيث يقوم منظمو المشاريع بأعمال اجتماعية وتجارية، وتستطيع هذه المؤسسات من الاستفادة من الربح والمساهمة بامتصاص البطالة وزيادة الدخل الفردي للعاملين فيها وتشارك بالدخل الوطني.

الفرع الأول- اتجاهات المنظمات الريادية الاجتماعية في نشر وتحقيق المسؤولية الاجتماعية

تتمثل هذه الاتجاهات في العناصر الآتية (الأمير، الريادة ودورها في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية) :

1- المساهمة المجتمعية التطوعية: يلقي هذا المجال معظم الاهتمام في الدول التي يكون فيها الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للمنظمات حديثا نسبيا، ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهبات الخيرية، برامج التطوع، الاستثمارات المجتمعية طويلة الأمد في الصحة، أو التعليم، أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي. ويلتزم عدد من الشركات متعددة الجنسيات بالتبرع بنسبة 1% من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة القضايا المجتمعية. كما يمكن لهذه الشركات إنشاء مؤسسات بمبالغ وافية كبيرة، وتقديم منح للمنظمات الدولية غير الهادفة للربح والعاملة في الدول النامية .

2- العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة: غالبا ما تكون رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات الوسيطة ضرورية لإدخال المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وتستطيع أي منظمة من خلال التفاعل النشط مع عمالها تحسين الظروف، والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية، وذلك من خلال تطبيق

إجراءات لتقليل استهلاك الطاقة والمخلفات. كما تستطيع المنظمات الريادية أن تكفل صدق وسهولة الاتصالات مع عملائها، ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة عبر سلسلة القيمة في تدبير الاحتياجات وبرامج بناء القدرات، وتستطيع كذلك مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء قوة العمل والحد من الضرر البيئي .

3- حشد التأييد المنظمي وحوار السياسات والبناء المنظمي: على الصعيد الداخلي تضع قيادات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الريادية الرؤيا، وتهيئ المناخ العام الذي يساعدها في تحقيق التوازن المسؤول بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح ومبادئ المسؤولية الاجتماعية. أما على الصعيد الخارجي، فإن كثيرا من رؤساء مجالس الإدارات وكبار المديرين يقودون مشاركة الأعمال في قضايا التنمية بمفهومها الأوسع، ويؤيدون المبادرات الخاصة بأنشطة المسؤولية الاجتماعية وغيرها من المبادرات.

الفرع الثاني- دور ريادة الأعمال الاجتماعية في تحقيق التأثير المجتمعي

تواجه الكثير من المجتمعات تحديات كثيرة في جهودها المبذولة لدفع عجلة التنمية بأبعادها المختلفة: الاقتصادية، الاجتماعية وغيرها، وتؤثر الريادة ايجابيا في التنمية من خلال إنشاء منظمات مجتمعية تعمل على (ريادة الأعمال الاجتماعية).. حلول مبتكرة لتحقيق التنمية والارتقاء بالمجتمعات):

✓ استغلال المشاكل البارزة في المجتمعات مثل: مشكلة الأمراض والأوبئة التي تعاني منها العديد من الدول العربية، في محاولات توعية الأفراد بالمخاطر الصحية لهذه الأمراض، ونشر الوعي الثقافي والصحي بينهم؛
✓ تهدف ريادة الأعمال الاجتماعية إلى علاج مشكلات التعليمية من ضعف المناهج، وتحويل مشكلات تسريب عدد كبير من الطلاب من العملية التعليمية إلى حلول لمواجهة هذه الأزمة التي تهدد الكثير من الشعوب، وذلك بتحسين وسائل التعليم وجذب الانتباه، وتحسين جودة المدرسين؛

✓ فيما يتعلق بالمشاكل الاقتصادية التي تمثل النسبة الأكبر من المشاكل في المجتمعات، تحرص ريادة الأعمال الاجتماعية على التخلص من هذه المشكلات، وإيجاد العديد من الحلول من خلال الاستفادة من الموارد البشرية، العمال، الموارد المالية، تنظيم عملية رأس المال وتوظيفها في المجالات المناسبة التي تحقق الأرباح؛

✓ تأتي المشاكل البيئية أيضا في أولى اهتمامات رجال ريادة الأعمال الاجتماعية، خاصة مع كثرة مشاكل التلوث وزيادتها سواء على صعيد تلوث الهواء، وتلوث الماء، أو مشاكل الغلاف الجوي التي تنذر بكارث مستقبلية، ولذا يلجأ رواد الأعمال الاجتماعية إلى علاج بعض المشكلات باستخدام إعادة التدوير؛

✓ تهدف ريادة الأعمال الاجتماعية أيضا إلى إنشاء العديد من المؤسسات المجتمعية التي تتولى مناقشة وإيجاد حلول فعلية لمواجهة أي مشاكل مجتمعية.

○

الفرع الثالث- آثار ريادة الأعمال الاجتماعية على المجتمع

تتمثل هذه المكاسب وفق المستويات الآتية (ناضلا، 2017):

- ✓ المدى القصير: تظهر في شكل تغييرات ملموسة في اقتصاد المجتمع مثل: خلق فرص عمل، توليد الناتج، وزيادة الادخار عن الإنفاق العام؛
- ✓ المدى المتوسط: تتجلى قيمة الريادة الاجتماعية في كونها نموذجا محتملا يعمل على رفاهية المجتمع وتحسين أوضاعه، ومن ثم يقاس نجاح الريادة الاجتماعية بقدرتها على زيادة الإنتاجية، وقيام مشروعات تنموية؛
- ✓ المدى الطويل: أما المساهمة الأكثر لأهمية الريادة المجتمعية فتحدث على المدى الطويل، وتقاس بقدرتها على خلق واستثمار رأس المال الاجتماعي.

المحور الرابع: صور مبادرات ريادة الأعمال الاجتماعية في إرساء مفهوم المسؤولية الاجتماعية - حالة اللاجئين السوريين بالأردن-

لم يعد الشباب في العالم العربي مقبلين على التطوع وحسب، بل إنهم بدأوا بالسعي لإنشاء مشاريعهم الخاصة بهدف إيجاد حلول التحديات التي تواجههم وتواجه من حولهم، ومع إمكانية الحصول على دعم مادي لتنفيذ أفكار الشباب على أرض الواقع. ومن بين المجالات التي شارك فيها هؤلاء الشباب نذكر (فرصة):

الفرع الأول- الابتكار للاجئين

تواجه المجموعات التي اضطرت لترك بلدانها بسبب الحروب العديد من التحديات، منها صعوبة الحصول على فرص التدريب والتعليم المناسبة. هذه التحديات أصبحت تمثل فرصا لتطوير حلول مبتكرة لمساعدة هذه المجتمعات، خاصة بمشاركة الشباب والأفراد من المجتمعات المحلية، وخير مثال على ذلك الأزمة السورية؛ هذه الأخيرة تعدّ من أعظم أزمات اللاجئين في وقتنا الحاضر، فقد أجبرت الحرب في سوريا ما يقارب 11 مليون سوريا على الترحول من أماكن سكنهم، من بينهم 6 ملايين تقريبا غادروا البلاد باحثين عن مكان أكثر أمانا. في يومنا هذا، أصبحت الأردن موطننا لحوالي مليون وثلاثمئة لاجئ سوري، من بينهم 655 ألفا مسجلون رسميا لدى المفوضية العليا لشؤون اللاجئين "UNHCR". وبحسب دراسة أجريت في عام 2016 فإن ما نسبته 9 من بين 10 سوريين خارج مخيمات اللاجئين يعيشون تحت خط الفقر الأردني، ولتحسين هذه الوضعية ظهرت مجموعة من المبادرات نذكر منها (ما هي فرص العمل المتاحة للسوريين في الأردن):

أولا- مبادرة « Jordan Compact » سنة 2016

عبارة عن اتفاق بين الحكومة الأردنية، البنك الدولي، الاتحاد الأوروبي، والمفوضية العليا لشؤون اللاجئين، بالإضافة إلى عدد من المنظمات الدولية الأخرى. إذ تهدف هذه مبادرة إلى تحسين حياة

وسبل معيشة اللاجئين السوريين في الأردن، بل وحتى الأردنيين الأقل حظاً الذين يعانون من ظروف معيشية صعبة. ففي خلال السنتين الماضيتين حققت هذه المبادرة عدّة تحسينات في قطاعي التعليم والعمل للسوريين؛ إذ تمّ منح ما يزيد عن 51 ألف تصريح عمل للسوريين في الأردن خلال الفترة ما بين 2016 و2017، في حين ارتفع عدد المتحقّقين بالمدارس من الأطفال السوريين من 126 ألفاً في عامي 2016-2017 إلى 130 ألفاً تقريباً في عامي 2017-2018.

ثانياً- مبادرة مركز الأزرق للتشغيل في مخيم الأزرق

أنشأتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع المفوضية العليا لشؤون اللاجئين وبرعاية الحكومة الهولندية. يتيح هذا المركز للسوريين في المخيم، الحصول على تصاريح عمل، وإمكانية مغادرة المخيم لمدة شهر واحد من أجل البحث عن فرص عمل في مختلف قطاعات الزراعة والصناعة وفي كافة أرجاء المملكة الهاشمية الأردنية. ليس هذا وحسب، إذ يقدّم أيضاً خدمات استشارية، وتوعوية حول حقوق العمال بالإضافة إلى الورشات التدريبية وخدمات مطابقة الوظائف. وقد رافق افتتاح هذا المركز، عقد العديد من المعارض الوظيفية داخل المخيم، والتي جمعت حوالي 24 شركة ومؤسسة وفّرت للاجئين في حينها أكثر من 850 فرصة عمل في قطاعات الصناعة، الزراعة والخدمات.

إضافة إلى هذه المبادرات فقد أتيحت للاجئين السوريين مجموعة من الخيارات الوظيفية، نجد أيضاً فرص العمل الحرّ (Freelance)، فمن المعروف عن السوريين براعتهم في مجالات التصميم الجرافيكّي والرسم والتحرك (Animation)، ممّا أتاح لهم تقديم خدمات ومنتجات تنافس الجودة العالمية وبأسعار مناسبة ترضي الزبائن. وحتّى ربّات المنازل السوريات يمكنهن تقديم خدماتهن وتوفير لقمة العيش لأنفسهن وعائلاتهن، من خلال إعداد الأطعمة السورية بأنواعها وبيعها للمحلّات أو عبر صفحات الفيسبوك ووسائل التواصل الاجتماعي الأخرى. بل إنّ بعضهن قد استطعن فتح مشاريع لأنفسهن وتوفير فرص عمل لسوريين آخرين. ومن أهمّ المهن التي يمكن للسوريين العمل بها نذكر ما يلي:

- ✓ الخياطة والتطريز للإناث؛
- ✓ وظائف التغليف والتعليب في المصانع (ذكور وإناث)؛
- ✓ تشغيل الماكينات في المصانع؛
- ✓ صناعة الحلويات والمعجنات؛
- ✓ الإنشاءات والدهان والحدادة (للذكور).

الفرع الثاني - التعليم

يبلغ عدد اللاجئين السوريين في الأردن حوالي مليون وأربعمئة ألف لاجئ منهم حوالي 100 ألف يعيشون في مخيمات الأزرق والزعترى، وبحسب الإحصائيات هناك ما نسبته 40% من هؤلاء اللاجئين هم من الأطفال. الأمر الذي يجعل من التعليم ضرورة ملحة في هذه المخيمات لضمان بقاء هؤلاء الأطفال على رأس دراستهم ومنحهم شعوراً بالاستقرار ومساعدتهم على التعامل مع مشاعر الفقد والخوف والتوتر. وفقاً لما سبق سنحاول عرض أحد أهم المبادرات التي مست مجال التعلم المتاحة للاجئين السوريين في الأردن، سواء في مرحلة التعليم الأساسي والثانوي أو في مرحلة التعليم العالي (ما هي فرص التعليم المتاحة للسوريين في الأردن):

أولاً- التعليم الأساسي

من أهم المبادرات التي تستهدف التعليم الأساسي، نجد مبادرة منظمة (Relief International) وهي منظمة دولية غير ربحية تهدف إلى تقديم الدعم في مختلف مجالات التنمية في المجتمعات الضعيفة حول العالم. تقدم المنظمة دروس تقوية لحوالي 18 ألف طالب سوري ممن يناضلون للحفاظ على مستواهم الدراسي، حيث تشمل هذه الدروس الرياضيات والعلوم واللغتين العربية والإنجليزية للصفوف من الأول وحتى المرحلة الثانوية وتمويل من اليونيسف. بالإضافة إلى الدعم الأكاديمي، تقدم مراكز المنظمة في الأردن عدداً من النشاطات اللامنهجية مثل كرة القدم أو ورشات الرسم والفنون، والتي تساعد الأطفال على بناء روح الفريق وتوسعة آفاقهم في بيئات آمنة. ليس هذا وحسب؛ إذ تسهم المنظمة وبدعم مالي من اليونيسف في تهيئة الطلاب وتحضيرهم لامتحانات الثانوية العامة في الأردن "التوجيهي"؛ حيث نجح في الدورة الأولى من هذا البرنامج، ثمانية طلاب سوريين في امتحان التوجيهي وحصلوا على منح دراسية خاصة للدراسة في الجامعات الأردنية.

ثانياً- ما بعد الثانوية العامة للسوريين

في هذا الإطار أطلقت العديد من المنظمات المحلية والدولية برامج منح دراسية في المنطقة لمساعدة هؤلاء الشباب على مواصلة دراستهم، حيث أن هذه المنح الدراسية ليست مبنية على أساس التمييز الأكاديمي كما هو متعارف عليه في برامج المنح المعتادة. وإنما هي مبنية على الحاجة الملحة للاجئين السوريين لتمويل دراستهم. من بين هذه المنح نذكر (ما هي فرص التعليم المتاحة للسوريين في الأردن):

1- مبادرة جسور (The Jusoor Scholarship Program):

سأهم برنامج جسور للمنهج الدراسية في تمكين الشباب السوري من مواصلة تعليمه الأكاديمي وتحقيق مراتب تخدم مستقبله ومستقبل سوريا، حيث قدم البرنامج الدعم للطلاب في الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، أوروبا والشرق الأوسط، وذلك من خلال التمويل الكامل أو الجزئي ومن خلال عقد شراكات مع

الجامعات المختلفة، حيث تحصل الطلاب على درجات علمية مختلفة في مختلف التخصصات وفرص التوجيه والتطوير الوظيفي؛ حيث اعتمد برنامج "جسور" على مجموعة من المبادئ لتعليم اللاحئين (برنامج تعليم الأطفال اللاحئين):

- الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الشباب اللاحئين؛
- تأمين جودة عالية من التعليم لجميع طلاب جسور مبني على مخرجات تعليمية محددة؛
- إيلاء أهمية خاصة للعامل النفسي والاجتماعي للشباب في برنامج جسور؛
- توعية الأهالي حول أهمية التعليم والتعزيز الايجابي لمشاركتهم بتعليم أولادهم؛
- خلق روح إيجابية بمجتمعات اللاحئين التي تعمل جسور بها؛
- إشراك ودمج المتطوعين في كافة برامج جسور؛

كما تقدم مبادرة "جسور" النصيحة الأكاديمية من خلال مشروع الإرشاد للدراسة في الخارج، وذلك للطلاب الذين يحتاجون المساعدة في عملية تقديم طلبات الالتحاق بالجامعة، ويبحثون عن مزيد من المعلومات حول الخيارات الأكاديمية. ويركز هذا البرنامج على ربط المتعلمين السوريين الذين يعيشون في الخارج وغيرهم من المتطوعين مع الطلاب الطموحين في سوريا لتوفير التدريب والتوجيه في جميع مراحل التقديم للجامعات

2- مبادرة صندوق ألبرت أينشتاين الألماني الأكاديمي لللاحئين Albert Einstein

German Academic Refugee Initiative Fund (DAFI): ساهمت

مبادرة DAFI منذ إنشائها في عام 1992 في تمكين ما يزيد على 13 ألف لاجئ من الحصول على فرصة للدراسة في جامعات الدول المضيفة. وتقدم منح DAFI منافع عديدة بدءاً من تغطية تكاليف الدراسة ووصولاً إلى المواصلات والكتب الدراسية، والإقامة وحتى بدل المعيشة. ليس هذا وحسب؛ بل تقدم أيضاً دورات دعم في اللغات بالتعاون مع المراكز الثقافية كالمركز الثقافي البريطاني والمركز الثقافي الفرنسي وغيرها. وتتمثل الأولويات الإستراتيجية لبرنامج "مبادرة ألبرت أينشتاين" في (اللاحئين، برنامج مبادرة ألبرت أينشتاين الأكاديمية الألمانية الخاصة باللاحئين):

- تعزيز اعتماد الطلاب المدعومين على ذاتهم من خلال فرص التوظيف وريادة الأعمال؛
- تمكين الطلاب من المساهمة بالمعرفة والمهارات والقيادة في مجتمع اللاحئين، وتسهيل التعايش السلمي مع المجتمعات المستضيفة أثناء التزوج؛
- تعزيز تأثير التعليم على صعيد الحماية من خلال تشجيع التعلم مدى الحياة لللاحئين الشباب؛
- تعزيز نماذج الأدوار المستقبلية للأطفال والشباب اللاحئين لإثبات تأثير التعليم على الأفراد والمجموعات والمجتمعات؛

- تنمية رأس المال البشري لمجتمعات اللاجئين للمساهمة في حلول مستدامة، بما في ذلك إعادة بناء الهياكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية عند العودة إلى وطنهم، وتعزيز اعتماد الطلاب على أنفسهم بدعمهم من خلال فرص التوظيف وريادة الأعمال بعد التخرج؛
- دعم الطلبة اللاجئين من خلال تشجيعهم على المساهمة بعلمهم ومهاراتهم القيادية في المجتمع ما يساهم في تسهيل التعايش بين مجتمع اللاجئين ومجتمع الدولة المضيفة؛
- تعزيز الأثر الوقائي للتعليم من خلال تشجيع التعلم طويل الأمد للاجئين الشباب؛
- دعم نماذج مستقبلية لأطفال اللاجئين والشباب لإثبات تأثير التعليم على الأفراد والمجتمعات.

3- برنامج مبادرة التعليم للسوريين من منظمة (Higher Education 4)

SPARK (Syrians (HES) SPARK) : أطلقت SPARK برنامج فرص التعليم للسوريين بتمويل من عدة جهات عام 2015. حيث تم تمويل المنح المقدمة في السنة الأولى من وزارة الخارجية الهولندية، كما تلقت المنظمة دعماً إضافياً من مؤسسة قطر للتعليم، بالإضافة إلى دعم من صندوق مدد التابع للاتحاد الأوروبي، من جانب آخر تغطي منح SPARK الرسوم الدراسية بالإضافة إلى تقديم بدل معيشة شهري في بعض الحالات، وهي متوفرة حالياً في كل من الأردن، ولبنان، وتركيا. ومشروع "SPARK" يحتوي على عدة محاور هامة وهي:

- منح دراسية جامعية: يستفيد منها طلاب التعليم الجامعي وطلاب الدراسات العليا، وتختلف ظروفها ومعايير القبول فيها حسب كل بلد وظروف التعليم فيه؛
- تعليم لغة إنجليزية: خاصة بطلاب الجامعات ليكونوا قادرين على مواكبة دراستهم الجامعية، وخاصة إذا كانت الدراسة في جامعات تعتمد اللغة الإنجليزية لغة أساسية؛
- استشارات أساسية: سيتم تقديم المشورة والنصيحة، وكل المعلومات التي يحتاجها الطالب الجامعي -بغض النظر عن مرحلة دراسته- ليكون قادراً على إيجاد فرصته لاستكمال دراسته؛
- دعم مشاريع: سيكون هناك دعوات للمبادرات التعليمية للحصول على دعم مالي لتنفيذ مشاريع إبداعية تعليمية.

4- مبادرة منح HOPES لتمويل تعليم السوريين Higher and Further

Perspectives for Syrians)Education Opportunities (HOPES)

(HOPES): هو مشروع أسسته كل من الهيئة الألمانية للتبادل الثقافي DAAD وصندوق مدد للتمويل. ويهدف البرنامج لتمكين اللاجئين السوريين من بناء مساراتهم الوظيفية من خلال إتاحة الفرصة أمامهم للالتحاق ببرامج التعليم العالي. ويدعم هذا المشروع عدد من المنظمات

والمؤسسات الدولية مثل المركز الثقافي البريطاني، المركز الثقافي الفرنسي، المنظمة الهولندية لتعميم التعليم وغيرها. ويهدف هذا المشروع الذي بدأ في 2016 ويستمر حتى سنة 2019 إلى (ما هي فرص التعليم المتاحة للسوريين في الأردن):

- تقديم الدعم المالي لما يزيد على 300 منحة لدرجة البكالوريوس والماجستير للاجئين السوريين والطلاب ذوي الحاجة من الدولة المضيفة في كل من الأردن، لبنان، العراق، مصر، وتركيا؛

- تقديم الدعم اللغوي من خلال برامج اللغة الإنجليزية لما يزيد عن 4000 طالب؛

- تقديم استشارات أكاديمية لأكثر من 42 ألف طالبا؛

تمويل المشاريع القصيرة من قبل المؤسسات المحلية في البلدان المضيفة، إتاحة الفرص للتشبيك والحوار بين أصحاب المصالح والشباب.

III - الخلاصة :

ختاماً لما تم تناوله نقدم الاقتراحات الآتية:

- نشر الوعي الثقافي حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال وسائل الإعلام والاتصال؛
- ضرورة زيادة عدد حاضنات الأعمال الاجتماعية التي تعود بالربح المادي ولا تتناقض مع المنفعة العامة، ويقاس نجاحها بما تحققه من فائدة للمجتمع إضافة إلى الربح المادي؛
- تطوير برامج التدريب وتنمية المهارات القيادية لأصحاب المشاريع الاجتماعية الريادية؛
- تشجيع المبادرات الاجتماعية لرواد الأعمال من أجل تحقيق التماسك الاجتماعي؛
- توفير شبكات الاتصال بين رواد الأعمال لتبادل الأفكار ونشر أفضل الممارسات فيما يتعلق بتحقيق المسؤولية الاجتماعية؛
- العمل على تحسين مستوى المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال مساعدة رواد الأعمال على تطوير آليات تساعد على تحسين كفاءة هؤلاء الرواد؛
- تحفيز المنظمات الريادية الاجتماعية بجوائز وتكريمات شرفية مقابل ما تقدمه للمجتمع؛
- عقد ندوات ومؤتمرات وطنية ودولية حول مضمون المسؤولية الاجتماعية ودور المنظمات الريادية الاجتماعية؛
- فتح تخصصات علمية على مستوى الأطوار الجامعية الثلاث: ليسانس، ماجستير، دكتوراه تهتم بالمفهومين ريادة الأعمال الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية.

IV - الإحالات والمراجع :

1. Carpon, M., & Quairrel-lanoizelée, F. (2007). *La responsabilité d'entreprise*. france: édition de découvrir.
2. Jean Christophe Lepissier (2001). *social manager une responsabilité*. édition Liaisons :france .
3. kristoffer, D. t. (2007). corporate social responsibility practices and environmentally responsible behavior, the case of the United national global compact. *journal business Ethics* 76 , 193-176.
4. Mary siomy (2007). *développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneuriat de la laval CANADA: université . obtention de philosophie doctorat thèse pour I*.francophone
5. المركز الدولي للأبحاث والدراسات. (20 مارس، 2013). *المسؤولية الاجتماعية المتأصلة في الدين الإسلامي لا تزال في المراحل الأولية*. تاريخ الاسترداد 02 أكتوبر، 2019، من المركز الدول للدراسات والأبحاث: <http://www.medadcenter.com/dialogues/669>
6. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. (بلا تاريخ). *برنامج مبادرة ألبرت آينشتاين الأكاديمية الألمانية الخاصة باللاجئين*. تاريخ الاسترداد 03 أكتوبر، 2019، من <https://www.unhcr.org/ar/5b5713f84.html>
7. برنامج تعليم الأطفال اللاجئين. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 03 أكتوبر، 2019، من Jussor: [/https://jusoorsyria.com/ar/programs/refugee-education-program](https://jusoorsyria.com/ar/programs/refugee-education-program)
8. بوكير محمد الحسن. (2014). *دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة لمنظمة نفضال وحدة - باتنة . مذكرة ماستر . كلية علوم التسيير تخصص التسيير الاستراتيجي للمنظمات، الجزائر: جامعة بسكرة.*
9. تيزرا شاهين. (بلا تاريخ). *مقدمة إلى ريادة الأعمال الاجتماعية- خلاصات الريادة الاجتماعية*. تاريخ الاسترداد 03 أكتوبر، 2019، من مكتبة العمل الخيري: <https://tslibrary.org/wp-content/uploads/2017/08/2.pdf>
10. ثامر ياسر البكري. (2009). *التسويق والمسؤولية الاجتماعية*. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
11. حازم العبيدي. (بلا تاريخ). *ريادة الاعمال الاجتماعية استدامة فعالة للتنمية المستدامة*. تاريخ الاسترداد 02 أكتوبر، 2019، من مدونة ألف startup: <https://www.alefstartup.com/blog/2019/01/08/%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%af%d8%a9-84%d8%a7%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84-%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%aa%d8%af%d8%a7%d9%85%d8%a9-%d9%81%d8%b9%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8>
12. حسن عبد ضرغام. (2016). *اثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف*. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 313-348.
13. ريادة الاعمال الاجتماعية. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 02 أكتوبر، 2019، من موسوعة ويكيبيديا: https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9
14. ريادة الاعمال الاجتماعية، حلول مقترحة لتحقيق التنمية والابتكار. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 02 10، 2019، من نشرية: <https://www.arrajol.com/content/120666/%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%88%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84/%C2%AB%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9%C2%BB-%D8%AD%D9%84%>
15. ريادة الأعمال الاجتماعية».. حلول مبتكرة لتحقيق التنمية والارتقاء بالمجتمعات. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 03 أكتوبر، 2019، من الرجل: [/https://www.6y0f.com/social-entrepreneurship](https://www.6y0f.com/social-entrepreneurship)
16. زرواط فاطمة الزهراء، و امال بن علي. (2017). *المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ميزة إستراتيجية على العمليات التسويقية -دراسة حالة :مؤسسة Orsim لإنتاج اللوالب والبراغي والصنابير ولواحقها بوادي رهيو ب غليزان*. مجلة الابحاث الاقتصادية ، 103-118.
17. سلوف فريدة. (2009). *المراة المقاتلة في الجزائر دراسة سوسولوجية*. مذكرة ماجستير . الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قسنطينة.
18. سمير بن سعيد بن سحنون. (2015). *البعد الأخلاقي والاجتماعي للتسويق*. الجزائر: دار الخلدونية.

31. نبيل أحمد الامير. (2010). الريادة ودورها في ارساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية. جامعة الزيتونة الأردنية. الأردن.
32. نعمة عباس الخفاجي، و سمير زهدي القبيج. (2016). ريادة الأعمال الداخلية، منظور القدرات الاستراتيجية. الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (الطولية) المسندامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

حاضنات الأعمال ودورها في النهوض بريادة الأعمال

- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية كنموذجاً-

Business incubators and their role in promoting entrepreneurship
- Experience of the United States as a model

د. وفاء سعدي	د. ليليا بن منصور ¹
أستاذة مؤقتة	أستاذة محاضر "أ"
جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر	جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر
/	مخبر حاضنات الأعمال والتنمية المحلية
wafasaidi92@gmail.com	lilia_benmansour@hotmail.com

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تبيان الدور الهام الذي تلعبه حاضنات الأعمال في دعم ريادة الأعمال المحلية والنهوض بها، وذلك من خلال تقديمها لخدمات إدارية وتمويلية وفنية واستشارية وغيرها من الخدمات التي تحتاجها المشروعات الريادية، والتي تساهم في مساعدة أصحاب هذه المشروعات والأفكار المبتكرة في تجسيد أحلامهم وإنشاء مشروعات خاصة بهم، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وتخطي الصعوبات والمشاكل التي يمكن أن تواجههم، خاصة المتعلقة بمرحلة انطلاق مشاريعهم، وهذا ما يساهم في تطوير الأفكار الطموحة وتشجيع انطلاق مبادرات ومشاريع ريادية جديدة ورفع فرص نجاحها وتطوير مشروعات قائمة، وأيضاً تنمية الثقافة الريادية وروح العمل الحر في المجتمع، وتم في هذه الدراسة عرض التجربة الأمريكية في إقامة حاضنات الأعمال كونها أقدم وأنجح التجارب العالمية في هذا المجال، حيث أثبت الواقع نجاعة حاضنات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية في زيادة معدلات نمو المشروعات الريادية، وقوة منافستها في الأسواق العالمية، ما أكد الأهمية البالغة لهذه الآلية بالنسبة للمشاريع الريادية بصفة خاصة والتنمية الاقتصادية الشاملة بصفة عامة.

الكلمات المفتاحية: زيادة الأعمال، مروعات ريادية، ريادي، حاضنات الأعمال.

Abstract: This study aims to demonstrate the important role that business incubators play in supporting and promoting local entrepreneurship Through the provision of administrative, financing, technical, consultancy and other services needed by the pilot projects, which help to help the owners of these projects and innovative ideas in the realization of their dreams and create their own projects, and develop their skills and abilities, and overcome the difficulties and problems that may face them, especially related to the stage Their projects, This contributes to the development of ambitious ideas and encourage the launch of new initiatives and entrepreneurial projects and raise the chances of success and the development of existing projects, as well as the development of entrepreneurial culture and entrepreneurship in the community, in this study was presented the American experience in establishing business incubators as being the oldest and most successful global experiences in this area, The fact that the business incubators in the United States have proved effective in increasing the growth rates of entrepreneurial projects and the strength of their competitors in the global markets, which underlined the importance of this mechanism for entrepreneurship in particular and overall economic development in general.

Keywords : entrepreneurship , Entrepreneur; Business Incubators.

¹ ليليا بن منصور، أستاذة محاضر "أ" lilia_benmansour@hotmail.com

I - تمهيد :

أصبحت المشروعات الريادية تحتل الحيز الأكبر من اهتمام الدول، وتحتل المكانة الأهم في البرامج التنموية المنتهجة، وهذا لما لها من دور بالغ الأهمية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تعد المصدر الأهم للإنتاج الوطني في كافة دول العالم المتقدمة منه والنامية، وأيضا تساهم في الحد من الفقر والبطالة من خلال دورها في توفير فرص العمل، إلا أن هذه المشروعات عادة ما تعاني من مشاكل تعيق نجاحها واستمراريتها تتعلق بمحدودية الإمكانيات المادية وصعوبة الحصول على موقع العمل وعلى التكنولوجيا لمزاولة النشاط، وأيضا نقص خبرة ومعلومات أصحاب هذه المشروعات والأفكار المبتكرة بعالم الأعمال، ما دفع بحكومات الدول ايلاء قطاع الابداع والريادة جهودا واهتماما أكبر لحل هذه المشاكل والتركيز على دعم ومساعدة أصحاب هذه المشروعات في تجاوزها، ولعل أنجع ما أقيم لتحقيق ذلك هي حاضنات الأعمال، هذه المنظومة التي خصصت لتلبية احتياجات هذا النوع من المشروعات، وذلك عن طريق الخدمات المتكاملة التي تقدمها لمتسببها، من استشارات ومعلومات وتدريبات وتكنولوجيا وتسهيلات للحصول على الموقع والتمويل اللازم للمشروع، والبيئة المطلوبة لإنجاح هذه المشروعات الناشئة ودعمها لتغدو من المشروعات الرائدة في عالم الأعمال.

مشكلة الدراسة:

تستند هذه الدراسة على التساؤل الرئيسي الآتي: كيف تساهم حاضنات الأعمال في النهوض بريادة

الأعمال؟

فرضيات الدراسة:

إن هذه الدراسة تركز على فرضية رئيسية تتمثل في:

- تساهم حاضنات الأعمال في النهوض بريادة الأعمال من خلال الخدمات العديدة التي توفرها لأصحاب المشروعات الريادية والأفكار الإبداعية، فهي تساعدهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم وأيضا تسهل لهم إنشاء مشاريعهم من خلال مساندهم في تخطي مختلف المشاكل (المادية والإدارية...) التي يمكن أن تواجههم خلال مراحل إنشائها، أي أن حاضنات الأعمال تساهم في تطوير بيئة الأعمال من خلال دورها في خلق مشاريع ريادية ناجحة، قادرة على المنافسة في السوق.

الدراسات السابقة:

● دراسة (جابر مهدي، أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، 2005):
تمحوت هذه الدراسة على معرفة مدى تأثير المشروعات المحتضنة والمتخرجة بخدمات حاضنة الأعمال بمدينة عنابة، والتي تسعى من خلال هذه الخدمات لتعزيز ريادة الأعمال، وتحقيقا لذلك قام الباحث بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع آراء العينة المستهدفة (حاملتي المشروعات المنتسبين لحاضنة عنابة)، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن وجود وعي لدى أفراد عينة الدراسة بأهمية الخدمات المقدمة لتعزيز ريادة الأعمال، وأيضا

توصلت لوجود تأثير معنوي للخدمات التي توفرها حاضنة عنابة على تعزيز ريادة الأعمال، وأن حاضنات الأعمال تهدف بشكل أساسي للترويج لروح الريادة.

• دراسة (أنور أحمد نهار العزام، صباح محمد موسى، تأثير استخدام حاضنات الأعمال في إنجاح المشروعات الريادية في الأردن، 2010): سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع حاضنات الأعمال في الأردن، وما تلعبه من دور في دعم وتطوير المشروعات الريادية الناشئة واسهامها في نمو الاقتصاد الوطني، وتحقيقا لهذا تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع الآراء من أفراد عينة الدراسة والتي شملت المشروعات الريادية المحتضنة وكذلك المتخرجة من حاضنات الأعمال الأردنية، وأظهرت الدراسة عددا من النتائج كان أهمها وجود أثر واضح للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الأردنية على نجاح المشروعات الريادية من حيث القدرة على النمو والقدرة على توليد الدخل.

• دراسة (قروود علي، كزيز نسرين، دور حاضنات الأعمال في دعم المشروعات الريادية المحلية - محضنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية بسكرة نموذجاً-، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور حاضنات الأعمال في دعم المشروعات الريادية بمحضنة المشروعات لولاية بسكرة، كما هدفت إلى البحث في مضمون تفعيل الدور الذي يمكن أن تلعبه حاضنات الأعمال في دعم واستمرارية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ونجاحها وتطوير عملها لترقى لمكانة المشروعات الناجحة التي تمثل نقطة إقلاع اقتصادي وفق مضامين التنمية المستدامة، وتم في هذه الدراسة اعتماد الدراسة الميدانية لجمع المعلومات عن الحاضنة محل الدراسة (محضنة بسكرة)، وخلصت الدراسة إلى نتيجة رئيسية مفادها أن حاضنة الأعمال بولاية بسكرة ساهمت وبشكل فعال في احتضان ومرافقة المشروعات المحتضنة.

• محل هذه الدراسة من الدراسات السابقة: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات والأبحاث السابقة الذكر في توحيد جزء من أهدافها، حيث أن جميعها سعت لتبيان أثر أو دور الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال في نجاح أو دعم ريادة الأعمال المحلية، إلا أنها اختلفت في المجتمع المستهدف للدراسة وأيضا في الأدوات المستخدمة لجمع المعلومات، حيث ركزت هذه الدراسة على عرض تجربة ناجحة في النهوض بزيادة الأعمال من خلال آلية حاضنات الأعمال، والتطرق لعوامل وأسرار نجاحها للاستفادة منها، أما الدراسات السابقة فركزت على تقييم دور مجموعة من حاضنات الأعمال (الحاضنات الأردنية، حاضنة عنابة، حاضنة بسكرة) في دعم المشروعات الريادية المحلية والتنمية الاقتصادية.

المحور الأول: ريادة الأعمال

ظهر مفهوم الريادة (Entrepreneurship) منذ فترة طويلة من الزمن، حيث استخدم للدلالة على الإبداع والابتكار وخلق كل ما هو جديد وذو قيمة، ونال هذا المفهوم اهتمام واجتهاد العديد من الباحثين والكتاب من مختلف المجالات، وعرف اسهامات وآراء ووجهات نظر عديدة اختلفت في مفهومه، حيث لم يتفقوا في وضع تعريف محدد لهذا المصطلح، حيث ركز كل باحث على نموذج معين، ومن خلال هذه الدراسة سيتم التطرق لتعاريف هذا المصطلح حسب كل نموذج، وأيضا إلى التطرق لأنواع الأعمال الريادية، وإلى الأدوار الاقتصادية والاجتماعية التي يلعبها الريادي كونه الفاعل الرئيسي في العمل الريادي.

الفرع الأول: مفهوم ريادة الأعمال

الريادية (Entrepreneurship) مصطلح قديم يعود إلى عدة قرون خلت، واستعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية، ودخل مفهوم الريادية إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كانتلون (Richard Cantlone) (إبراهيم محمد سعيد بدران، 2013، ص 261-262)، وعرف هذا المفهوم تغيرا تدريجيا عبر الزمن، ولم يلقى ليومنا هذا اجماع من طرف الباحثين حول وضع تعريف موحد له، وهذا لاختلاف زوايا تركيزهم، فمنهم من ركز على عملية إنشاء مشروع جديد في تعريفهم لهذا المصطلح، وآخرون ركزوا على مفهوم الفرصة، أو مفهوم خلق القيمة أو الابتكار، وهذا ما توضحه النماذج الأربعة الآتية.

تمثل النماذج التالية الاتجاهات التي اعتمدها مختلف الأدبيات في تعريفها لريادة الأعمال:

أولا- نموذج إنشاء المشروع: بالنسبة للباحثين المنتمين لهذا النموذج (Gartner, Verstraete, Marchesnay et Julier, Daft) (محمد جودت ناصر غسان العمري، 2011، ص 147، Amina, Omrane et autres, 2011, p.05, Thierry Verstraete, 2003, p.94, Berreziga Amina, Meziane Amina, 2012, p.12.) فقد ركزوا في تعاريفهم لريادة الأعمال على البروز المؤسساتي، حيث ورد في جل تعاريفهم أن ريادة الأعمال هي العملية التي تقود لظهور مشروع جديد، في هذه النظرية تفهم على أنها "عملية إنشاء المشروع"، وهذا يعني أنها تمثل الأنشطة التي من خلالها يقوم المنشئ (الريادي) بتعبئة وجمع الموارد المختلفة (المعلوماتية، الأجهزة والمعدات، الموارد البشرية...)، من أجل تجسيد الفرصة في مشروع (مؤسسة) أو كيان منظم (ناصر مراد، 2007، ص 03).

ثانيا- نموذج فرص الأعمال: ركز أصحاب هذا النموذج في تعريف ريادة الأعمال على مفهوم الفرصة، حيث أن ريادة الأعمال تتكون من عنصرين أساسيين: الريادي والفرصة، إذ تعتبر الفرصة نقطة الإنطلاق لأي مشروع، فلا يمكن تصور ريادة أعمال دون فرصة، والريادي يمكنه وضع التصور الصادر عنه أو من أفراد آخرين في خدمة أعماله، فقد عرفها (Brush et all) بأنها "توجه يدرس العملية التي يقوم من خلالها الرياديون بتحديد واستكشاف واستغلال الفرص" (براهيمي نوال، راييس وفاء، 2010، ص ص 04-05).

والملاحظ من تعاريف كل من (Thierry (Venkataraman et Shane, Penrose, Timmons) وVerstraete, 2005, p.35, Amina Omrane et Autres, 2011, p.05) أنها تعتبر الفرصة هي نقطة انطلاق أي مشروع، وهذا غير صحيح، لأنه يمكن أن تخلق الفرصة من خلال مشروع قائم، وذلك عن طريق إيجاد طرق تنظيمية جديدة أو أساليب إنتاج مبتكرة أو مصادر موارد غير تلك التقليدية المتواجدة في الأسواق، إذن ومن خلال هذا النموذج عرفت ريادة الأعمال "بأنها عملية تحديد واكتشاف الفرص وتحسينها على أرض الواقع"

ثالثاً- نموذج خلق القيمة: أما النموذج الثالث والذي اقترحه (Christain Bruyat) سنة 1993، والذي بالنسبة له يعتبر النظام الريادي جزءاً من ديناميكية التغيير، وأن الفرد هو الفاعل لخلق القيمة وذلك من خلال تحديد شروط وهدف خلق القيمة، من خلال دعمه (مشروع، هيكل...) في استثمارها، ويقتصر مفهوم ريادة الأعمال حسبه على عنصرين هما: "الفرد/ خلق القيمة"، حيث يعتبر الفرد شرطاً ضرورياً لخلق القيمة، وأن القيمة المحققة من المشروع لم يتم خلقها إلا بتدخل الفرد باعتباره الفاعل الرئيسي في عملية الإنتاج، كما يعتبر موضوع خلق القيمة في قلب ريادة الأعمال، وأن الفرد غير مؤهل أن يكون ريادياً ما لم يخلق قيمة (Qualid Chortani, 2013, p.05).

ويمكن تعريف ريادة الأعمال حسب تعاريف (Christain Bruyat, Morin, Robert Hisrish, Alain Fayolle) بأنها "العملية التي يقوم من خلالها الفرد بخلق القيمة وإحداث التغيير" (Alaine Fayolle, 2004, pp.108-109, عثمان فريد رشدي، 2013، ص19).

رابعاً- نموذج الابتكار: يعتبر الابتكار في هذا النموذج أساس ريادة الأعمال، وهذا لكونه يتطلب الأفكار الجديدة لتقديم أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة، وإعادة تنظيم المشروعات، فهو يعني خلق شيء مختلف عن ما كنا نعرفه من قبل، فهو يطرح طرق جديدة: للإنتاج، التوزيع، البيع، التنظيم، ومصادر جديدة للإمدادات و/أو هياكل جديدة في السوق، وينظر في هذا النموذج إلى صلة هذه الطرق مع فكرة خلق قيمة لهذه العمليات في مشروع جديد أو قائم، ويستعمل كذلك هذا النموذج على نطاق واسع في سياق مشروع غير هادف للربح، مثل الجامعة، فعلى سبيل المثال الأستاذ الباحث الذي يشرع في إنشاء مختبر أبحاث جديد أو حتى مدير الجامعة الذي يقوم بخلق تكويناً جديداً أو تعاون جديد وطني أو دولي، فهي أيضاً تمثل حالات ريادية (Tierry Verstraete, Alain Fayolle, 2005, p.41, Raouf Jaziri, 2009, p.11).

من خلال ما سبق نستخلص أنه لا يمكن إعطاء تعريف شامل لريادة الأعمال إلا بمزج تعاريف النماذج الأربعة، هذا لأن كل نموذج اقتصر على ربط مفهوم ريادة الأعمال بجزء واحد من مفهومها، ويمكننا اقتراح تعريف شامل لريادة الأعمال كما يلي: "ريادة الأعمال هي عملية خلق شيء مبتكر، عن طريق فرد يتميز عن الأشخاص العاديين بسمات تجعل منه قادراً على تحديد واستغلال الفرص، وخلق مشروع والقيام بأعمال جديدة لم تعرف من قبل، تساهم في خلق القيمة".

الفرع الثاني: خصائص الريادية

هناك خصائص ومميزات عدة تمتاز بها الريادية كمسار ومنهاج وطريقة تفكير عن غيرها من المسارات والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية، ونذكر بعضاً من على النحو التالي (إبراهيم محمد سعيد بدران، 2013، ص ص 271-272).

✓ الريادية هي المسار والمهارة والأسلوب والإبداعات التي تمكن أصحاب المشروعات من تحقيق أهدافهم، وإنتاج السلع والخدمات المادية أو المعنوية أو المعرفية بطرق مبتكرة ومختلفة، وهذه الحالة تنبثق عن قرارات مؤسسية أو فريقية أو فردية تنجح في تعظيم العائدات، وتأكيد المكانة التنافسية المتقدمة بالاستفادة من الفرص المتاحة، وبالتالي اختيار مشروع مناسب؛

✓ الريادية في أحد جوانبها جزء من آليات أو مدخلات صنع القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية المتاحة للوصول إلى إنتاج خدمة أو سلعة جديدة، وبما في ذلك استخدام أساليب جديدة لعمليات الإنتاج؛

✓ الريادية مسار ذاتي ومؤسسي خاص، يحمل معه الحرية والانطلاق، ويعزز القدرة على الاختيار، ومن خلالها يتحرر الشخص الريادي من قيود العمل وفق ما يريده الآخر الموظف، بكل ما يرافق ذلك من محدودية الدخل ورتابة العمل وبيروقراطية التعامل والملل، الذي يمكن أن يصاحب الكثير من الوظائف والمهام التي لا يكون فيها للإنسان كثير من الخيارات؛

✓ الريادية تمثل حالة تركز على مجموعة المهارات الفنية والادارية والابداعية من المنتج إلى المستهلك النهائي أو المستعمل الوسيط.

الفرع الثالث: أنواع الأعمال الريادية

يمكن أن تصنف الأعمال الريادية، والمبادرات الفردية التي تصنف أعمالاً إبداعية وريادية في ثلاثة أنواع، وهي (عثمان فريد رشدي، 2013، ص ص 22-23):

أولاً- أعمال ابتكارية محتة: يقوم المبادر والريادي بنقل الفكرة الجديدة إلى منتجات جديدة، ويبني نشاطاً جديداً في عالم الأعمال، ومن بين الأمثلة في هذا المجال ما قام به ستيفن جاب مؤسس شركة أبل كمبيوتر، وكذلك بل غيتس مؤسس شركة ميكروسفت.

ثانياً- أعمال ابتكارية مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة: يقوم المبادر الريادي بتأسيس أعمال ريادية بناء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة، حيث يقوم المبادر بتوظيف التكنولوجيا المطورة لأغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى مختلفة، فمثلاً برنامج أبحاث الفضاء الأمريكي شهد تطبيقاً للعديد من التكنولوجيات الفضائية في المجالات الخدمية، كاستخدام تقنيات الاستشعار عن بعد في المجالات المدنية.

ثالثاً- الملكية لأعمال ابتكارية: يعتبر هذا الوضع أقل أنواع الإبداع أو الريادة، حيث أن الشخص المبادر يشترى مؤسسة أو يمتلك عملاً، فالحاجة للإبداع والابتكار أقل في هذا الوضع، لكنه سوف يتحمل المخاطر المالية ويقتنص الفرص.

الفرع الرابع- الدور الاقتصادي والاجتماعي للريادي:

إن للشخص الريادي أدواراً بالغة الأهمية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول، ويمكن تلخيصها بشكل عام فيما يلي (ابراهيم محمد سعيد بدران، 2013، ص 281-282، ناصر مراد، 2007، ص.04، (Roula Aouidet Smaili, 2013, p.61):

أولاً- إيجاد أسواق جديدة: وفقاً للمفهوم الحديث للتسويق، فإن السوق هو المكان الذي يتواجد فيه مجموعة من الأفراد، لديهم الرغبة في سلعة أو خدمة معينة، ولديهم القدرة على إشباع احتياجاتهم منها، وهذا ما يسمى اقتصادياً بالطلب الفعال، فالرياديين هم أشخاص مبدعون ومنشئون للأعمال والفرص، فهم يخلقون منتجات ومستهلكين وبائعين ومشتريين، يقومون باستغلال الفرص من أجل إيجاد عملاء جدد وخلق طلب وعرض جديدين على المنتج في السوق، وهذا ما يجعلهم مختلفين عن رجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون أعمالهم الاعتيادية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام دون إبداعات أخرى ذات قيمة.

ثانياً- جلب الاستقرار الاجتماعي وموازنة التنمية المحلية: فالريادي يلعب دوراً جوهرياً من خلال امتصاص القوى العاملة في الصناعة، القضاء على الفقر، تحسين مرافق التعليم والصحة، تطوير الهياكل القاعدية، تمكين النساء والفئات الضعيفة في المجتمع، عرض سلع وخدمات، رغم انتقاد الريادي بأنه يهتم فقط باستغلال ما يهيمه لكن آدم سميث اعترف بدور الريادي في المجتمع بالموازاة مع مصالحه الشخصية.

ثالثاً- خلق فرص العمل: يعود الفضل للرياديين في إنشاء العديد من فرص العمل في القطاع الاقتصادي، إذ تساهم المشروعات المتعددة التي يعملون على توسيعها وتطويرها في فتح الباب أمام الآلاف للاستفادة من فرص العمل الجديدة أو لتقديم خدمات لمشروعات أخرى، فالمشروعات الريادية تولد فرص عمل جديدة باستثمارات كثيراً ما تكون متواضعة لكل فرصة عمل، وهذا خلاف للمشروعات الكبيرة التي تتطلب فيها فرصة العمل الواحدة استثمارات ضخمة، فالمشروعات الريادية تعتبر الموظف الرئيسي لقوى العمل في معظم الدول.

رابعاً- ترقية روح المبادرة: تؤكد مختلف الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن الرياديين هم منبع المبادرة والابتكار، بفضلهم شهدت مختلف الاقتصاديات تشجيع بروز طبقة من الرياديين الصغار الجدد، وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 بقوله "تأتي معظم الابتكارات والأعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة ولكن آخذة في النمو، من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة".

حيث وجد أن الرياديين لهم تأثير كبير على الأفراد وطموحاتهم واختياراتهم، ويكون ذلك إما من خلال التقليد (الجنس وصلة القرابة والسن) أو من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم (بالنسبة للموظفين)، وبث روح المبادرة والابتكار فيهم.

خامساً- رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة: ويتحقق ذلك من خلال الكفاءة في استخدام الموارد من قبل الرياديين أنفسهم في المجتمع، وخلق التوافقات الجديدة من خلال القدرة على تحويل الموارد من مستوى أقل إنتاجية إلى مستوى أعلى.

سادساً- الإسهام في توزيع الإنتاج نظراً لتباين مجالات إبداع الرياديين: إذ تتعدد مجالات إبداع الرياديين في مجالات عديدة تبدأ من السلع أو المنتجات الكاملة إلى الخدمات الكاملة أيضاً والتي تؤدي إلى إضافة قيمة جديدة للمجتمع، وقد يكون هذا الإبداع في التكنولوجيا أو في الصناعة أو في الخدمات، أو في الأنشطة والوظائف المختلفة للمؤسسة مثل التسويق، أو التوزيع، أو الترويج، أو إعادة هيكلة التنظيم أو إدارته، أو من خلال مدخل جديد للأعمال، أو طريقة جديدة في أداء الأعمال.

سابعاً- زيادة القدرة في المنافسة: وذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية والبيئة الخارجية، وتطوير أساليب العمل من خلالها والتفاعل معها بإيجابية.

ثامناً- نقل التكنولوجيا: إذ يقوم الرياديين بنقل أدوات ووسائل التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، أو القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة، من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وخلق فرص جديدة لهم ولغيرهم من الأفراد في المجتمع تكون مطابقة لاحتياجاتهم من حيث: ابتكار منتجات وخدمات جديدة، مداخل جديدة للأعمال، مصادر توريد جديدة للمواد الخام، أساليب عمل جديدة وغيرها.

تاسعاً- التجديد وإعادة الهيكلة في المشروعات الاقتصادية وتنميتها وتطويرها: أي إحداث تغييرات هامة في المشروعات الاقتصادية القائمة، وإعادة تعريف المشروعات الاقتصادية القائمة، ويشمل ذلك تحويل هذه المشروعات لجعلها أكثر ريادة من خلال التغيير في مجال الأداء وأنظمة الموارد والمصادر، وأنظمة الحوافز، والمكافآت، بالإضافة إلى ثقافة المؤسسة، وإعادة صياغة الإجراءات والمعايير المؤسسية فيها.

وعليه يمكن القول أن للريادي دوراً جوهرياً في تحقيق المكاسب وحل مختلف المشاكل الاقتصادية منها والاجتماعية، فالأدوار والوظائف الهامة التي يؤديها تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي ورفع مستوى الناتج والدخل القومي، والحد من مشكلة البطالة والقضاء على الفقر، وتلبية مختلف احتياجات المجتمع.

المحور الثاني: حاضنات الأعمال

ظهرت فكرة حاضنات الأعمال وانتشرت عبر مختلف دول العالم في إطار الاهتمام المتزايد الذي حظيت به المشروعات الريادية في اقتصاداتها، حيث أقيمت كمحاولة لدعم وإنجاح هذه المشروعات وحل المشاكل التي تعاني منها، والمتسببة أصلاً في عسر انطلاقها وفشلها وعدم بقاءها في السوق، هذا لكونها منظومة تقوم بتوفير مجموعة متكاملة من الخدمات التي تساعد في تجاوز هذه المشاكل، هذا الأخير الذي يساهم في تسريع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تيسير قيام أعمال مبتكرة، وخلق مناصب شغل جديدة.

الفرع الأول: مفهوم حاضنات الأعمال

اختلفت التعاريف التي تناولت مفهوم حاضنات الأعمال، واتسمت أغلبيتها بعدم الشمولية والدقة، وذلك لتعدد أنواع هذه الأخيرة، لكن هذا الاختلاف لم يصل درجة تناقض وجهات نظر المفكرين والهيئات الاقتصادية حول تعريفها وخصائصها.

عرفت من طرف الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال National Business Incubation Association (NBIA) بأنها: "هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبدعة الناشئة والرياديين الجدد، وتوفير لهم الوسائل والدعم اللازمين، الخبرات، الأماكن، الدعم المالي لتخطي أعباء مرحلة الانطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات (ريحان الشريف، هوام لمياء، 2012، ص.10). وحسب المجلس الأوروبي تعرف حاضنات الأعمال بأنها عبارة عن مكان يلجأ إليه حاملي فكرة إنشاء مؤسسة جديدة، وهدفها هو رفع حظوظ النمو ومعدل بقاء هذه المؤسسات، مما يساهم بشكل كبير في التنمية المحلية وخلق مناصب للعمل، ويأتي في درجة أقل جذب الاهتمام نحو التوجهات التكنولوجية (عبد الفتاح بوخمم، صندرة سايب، 2009، ص.05).

وتم تعريف حاضنات الأعمال في تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 بأنها تمثل نمطا جديدا من البنى الداعمة للنشاطات الابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو للمطورين المبدعين المفعمين بروح الريادية الذين يفتقرون إلى الإمكانيات الضرورية لتطوير أبحاثهم وتقنياتهم المبتكرة وتسويقها (عبد الله سعد الهاجري، 2015، ص.05).

أما المشرع الجزائري فقد أخذ بالتعريف الفرنسي وضمن مفهوم الحاضنات في الميثاق وعرفها وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 25 فيفري 2003 الذي يتضمن القانون الأساسي لميثاق المؤسسات على أنها "مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية" (بريش السعيد، طيب سارة، 2012، ص.08).

من التعاريف السابقة يتبين أن حاضنات الأعمال هي "هيئات تقوم ولفترة محددة من الزمن بتقديم خدمات ومساعدات واستشارات لأصحاب المشروعات المبدعة الناشئة وحاملي الأفكار المبتكرة الذين يرغبون في إنشاء مؤسسات خاصة بهم، إلا أنهم بحاجة للدعم والخبرات وتسهيل بعض الإجراءات خاصة المتعلقة بمرحلة الانطلاق وأيضا المرافقة، وذلك من أجل ضمان نجاح ونمو واستمرارية مشاريعهم".

الفرع الثاني - خصائص حاضنات الأعمال:

تتسم حاضنات الأعمال بعدة خصائص نذكر أهمها فيما يلي (مفيد عبد اللاوي، 2013، ص.07):

- ✓ قد تكون حاضنات الأعمال مؤسسات عامة أو خاصة أو مختلطة؛
- ✓ أنها ترسي إلى المشروعات الريادية، لاسيما التي تنطوي على قدر من الإبداع والتطور التكنولوجي؛
- ✓ أنها تدعم المشروعات الريادية من خلال تقديم حزمة متكاملة من آليات الدعم؛

- ✓ أنها تقدم الدعم للمشروعات الريادية خلال مدة محددة، إلى أن يتم تخرج المشروع من الحاضنة بعد وصوله إلى مرحلة النضج؛
 - ✓ أن بعض الحاضنات قد توفر مكاناً لاحتضان المشروعات الريادية، وبعضها تكتفي بدعم المؤسسة في موقعها؛
 - ✓ أن الحاضنة قد يكون لها مقر مكاني، أو افتراضي فتقدم خدماتها من خلال شبكة الأنترنت؛
 - ✓ أن الحاضنة قد تهدف إلى تحقيق الربح، وقد لا تسعى إلى ذلك.
- من خلال النقاط السابقة يتضح أن خصائص حاضنات الأعمال اختلفت باختلاف أهدافها وأنواعها ومكان تواجدها، إلا أنها اتفقت في أنها آلية داعمة للمشروعات الريادية، وأنشئت لتقديم الخدمات لحاملي الأفكار والمشروعات وتحويلها لمؤسسات ناضجة.
- الفرع الثالث - أنواع حاضنات الأعمال:**

تقسم حاضنات الأعمال إلى عدة أنواع حسب اختصاصها أو الهدف الذي أنشأت من أجله إلى الأنواع التالية (بولحية الطيب، مرابط محمد، 2017، ص ص 04-05):

أولاً - الحاضنة الإقليمية: تخدم هذه الحاضنة منطقة جغرافية معينة بهدف تنميتها وتعمل على استخدام الموارد المحلية من الخامات والخدمات واستثمار الطاقات البشرية العاطلة في هذه المنطقة أو خدمة أقاليم معينة أو شريحة من المجتمع مثل المرأة؛

ثانياً - الحاضنة الدولية: تعمل هذه الحاضنات على استقطاب رأس المال الأجنبي وإدارة عمليات نقل التكنولوجيا، ما تهدف إلى تشجيع عمليات التصدير إلى الخارج؛

ثالثاً - الحاضنة الصناعية: تقام داخل منطقة صناعية بعد تحديد احتياجات هذه المنطقة من الصناعات الغذائية والخدمات المساندة حيث يتم فيها تبادل المنافع والمعارف بين المصانع الكبيرة والمؤسسات الصغيرة المنتسبة للحاضنة.

رابعاً - حاضنة القطاع المحدد: تهدف هذه الحاضنة إلى خدمة قطاع أو نشاط محدد مثل البرمجيات أو الصناعات الهندسية على سبيل المثال، وتدار بواسطة خبراء متخصصين بالنشاط المراد التركيز عليه؛

خامساً - الحاضنة التقنية: تتميز المشروعات الريادية داخل الحاضنة بمستوى التقنية المتقدم مع استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة غير تقليدية مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متقدمة؛

سادساً - الحاضنة البحثية: عادة ما تكون هذه الحاضنة داخل حرم جامعي أو مركز أبحاث لتطوير أفكار وأبحاث الأساتذة والباحثين من خلال الاستفادة من الورش والمخابر الموجودة بالجامعة أو مركز البحث؛

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

ثامناً- حاضنة الأنترنت: تهدف إلى مساعدة الشركات العاملة في مجال الأنترنت والبرمجيات الناشئة على النمو حتى الوصول لمرحلة النضج.

الفرع الرابع- أهداف حاضنات الأعمال:

يمكن تصنيف أهداف الحاضنات على ثلاث مستويات وذلك على النحو التالي (رمضان السنوسي، عبد الله الدويبي، 2003، ص ص 25-26):

أولاً- الأهداف على مستوى تنمية المجتمع ودعم الاقتصاد الوطني: تسعى الحاضنات إلى تشجيع الاستثمار ونشأة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتسهم في زيادة الناتج المحلي، ولتحقق توطین فاعل للتقنية الجديدة والمتطورة.

ثانياً- الأهداف على مستوى الأفراد: تعمل الحاضنات على تبني المبادرين، والمقبلين الجدد على سوق العمل، ودعمهم وتشجيعهم لبدء مشروعهم دونما استغلال، وهي بهذا تسهم في تنمية الموارد البشرية وإيجاد فرص عمل جديدة ومناسبة والمساهمة في حل مشكلة البطالة.

ثالثاً- الأهداف الاستثمارية: يمكن من خلال الحاضنات توفير مجالات جادة ومضمونة للاستثمار، بما يحقق الاستثمار الأمثل للإمكانات والموارد المادية والبشرية والفنية والتقنية المتاحة.

الفرع الخامس- فوائد حاضنات الأعمال:

تركزت فوائد حاضنات الأعمال فيما يلي (رغدة سالم عودة الزيدانين، 2017، ص ص 40-42):

- ✓ بالنسبة للشباب: تمنح فرص النجاح لهم في إقامة المشروعات حيث تبرز أفكارهم الريادية وتنقلها من مجرد أفكار إلى مشاريع قائمة، وتعزز الثقة بالنفس من خلال تحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة الخاصة بإقامة وإدارة المشروع، وتحسين المهارات الفنية والإدارية، وتسهل عملية الاتصال والتواصل مع الجهات المعنية، وتوفر المعلومات والمعدات البسيطة والخدمات المطلوبة للعمل وكذلك المكان بالإضافة إلى تقديم التمويل المطلوب لإقامة المشروع.

- ✓ بالنسبة للدولة: المساهمة في نمو دخل الدولة، وتعزيز برامج التنمية المستدامة، والمساعدة في تجنب فشل الأسواق وكسادها كما تروج للتطوير والتنمية الإقليمية وتوفر فرص العمل لشرائح مختلفة من الأفراد، وتساعد على احداث التنوع الاقتصادي، وتسويق التقنيات الحديثة، وتقلص من حجم احتمالات فشل المشروعات الريادية، وبالتالي تقلل من حجم مخاطر الاستثمار.

- ✓ بالنسبة للجامعات ومراكز الأبحاث العلمية: المساهمة في التواصل الدائم بين الجامعات ومراكز التدريب ومراكز البحث العلمي ومختلف الأنشطة التنموية لمعرفة أهم المشكلات وطرق حلها، والمساعدة في تسويق الاختراعات التي تعمل على رفع عجلة النمو بشتى مجالاته من ناحية، وعلى نمو

كفاءة الأفراد من ناحية أخرى، وتنمي لدى طلبة الدراسات العليا المقدرة على الاستخدام الأمثل لكفاءاتهم وتشجع مبادراتهم.

✓ **استيعاب الكفاءات الطلابية، ووقف نزيف الأدمغة في الوطن العربي نحو الخارج:** الذي يؤدي إلى خسائر مادية وتقويت الفرص على الدول العربية، لدفع عجلة البحث العلمي وتحقيق التنمية المنشودة، كذلك احتضان الأفكار الريادية المبتكرة، والتميز للطلاب والطالبات، وأيضا تسهم في توفير الفرص المستمرة للتطوير الذاتي عند منتسبيها، والمساهمة في صنع المجتمع المعرفي المعلوماتي الذي يشكل ضمانا للاستفادة الفعالة من الموارد البشرية المبتكرة وتسويق مخرجاتها العلمية والتقنية.

✓ **بالنسبة للأعمال (الأنشطة):** تزيد من فرص تطوير الاختراعات والبراءات العلمية وتنمي الاقتصاد المعرفي والفكري.

الفرع السادس - الخدمات الأساسية التي تقدمها حاضنات الأعمال:

تأتي الخدمات التي تقدمها الحاضنات على شكل حزمة متكاملة ومتراصة من الخدمات المتنوعة والمتعددة والتي قد تختلف من حاضنة إلى أخرى ومن مشروع لآخر، وهذا نتيجة لاختلاف النشاطات والاهتمامات، ونستعرض أبرز هذه الخدمات فيما يلي (سعدية السعيد، 2012، ص ص 05-06):

✓ **الخدمات الاستشارية:** وتشمل هذه الخدمات دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات وتنفيذ استشارات الجودة الشاملة والتي عادة ما تعاني منها المشروعات الريادية، هذا بالإضافة إلى الاستشارات التسويقية وإدارة الأعمال الفنية والمالية الإدارية والمحاسبية للمشروع، كما تتبعها الاستشارات القانونية وحماية الملكية الفكرية؛

✓ **الخدمات المعلوماتية والسكرتارية:** حيث يعتبر توفير الخدمات الإدارية جزء من مهام الحاضنة، حيث تقوم بتدريب العناصر الإدارية اللازمة والخدمات الحاسوبية، هذا بالإضافة إلى أعمال التصوير والطباعة وخدمات الهاتف والفاكس والإنترنت.

✓ **خدمات تنمية الموارد البشرية:** من حيث تهيئة القوى العاملة بالمشروعات الريادية، حيث تشمل هذه الخدمات ربط العاملين بالحاضنات وبأسواق العمل وتنمية مهارات هؤلاء الأفراد والربط مع الجهات التنموية المختلفة؛

✓ **الخدمات العامة:** التي تتمثل في توفير المكاتب وأماكن التخزين ونظام آلية العلاقات العامة والاشتراك في المؤتمرات والمعارض العالمية، وتوفير خدمات الصيانة، وكذلك المساعدة في الحصول على التمويل المناسب بناء على التنسيق مع بعض الجهات المهمة بهذا النوع من المشروعات.

بالإضافة إلى ما سبق يمكن القول أن الخدمات التي تمنحها حاضنات الأعمال للمشاريع المختصة لا تلي فقط احتياجاتها خلال الفترة الممتدة بين مرحلة دراسة الفكرة إلى غاية تخريج المشروع، فحاضنات الأعمال

تقوم بتقديم خدمات استراتيجية تضمن لها النجاح والنمو والتوسع والقدرة على المنافسة في السوق، كما أنه هناك خدمات تستمر الحاضنة في توفيرها للمشروعات حتى بعد تخرجها، خاصة ما تعلق منها بالخدمات التسويقية.

الفرع السابع - عوامل نجاح حاضنات الأعمال:

إن نجاح عمل حاضنات الأعمال يتطلب توفر ما يلي (قروود علي، كزيز نسرين، 2018، ص ص76-77):

- ✓ بيئة عمل مناسبة تساعد المؤسسات الريادية على التطور والنمو لاسيما أن هذه الأخيرة ستبقى لفترة طويلة في الحاضنة، التي تكتسب من خلالها الخبرات والمعلومات التي تؤهلها للخروج والمنافسة في السوق؛
- ✓ تحديد الهدف الرئيسي الذي تسعى الحاضنات إلى تحقيقه، سواء كان الهدف من التأسيس تحقيق الربح أو الهدف خدمة المجتمع؛
- ✓ تحديد الشروط الواجب توفرها في المشروعات التي تعمل الحاضنات على استضافتها وتحديد نوعيتها، وهذا يساعدها على توفير الخدمات المناسبة لها مما يساهم في تحقيق أهداف الحاضنة؛
- ✓ تحديد نوعية الخدمات التي ستعمل الحاضنة على توفيرها للشركات سواء كانت فنية، إدارية أو مالية؛
- ✓ التركيز على تقديم التمويل اللازم للرياديين، حيث تشكل عقبة التمويل الحاجز الكبير أمام تحويل أفكارهم إلى مشاريع قيد التنفيذ؛
- ✓ إن مدير الحاضنة له الأثر المباشر على نجاح الحاضنة والمشروعات المنتسبة لها، فالحاضنات تحتاج إلى شخصية خاصة تتمتع بالخبرة العملية والقيادية والقدرة على التعامل مع الأفراد وتكوين شبكات العلاقات بشكل دائم؛
- ✓ العمل على أن تكون الحاضنات محل مشاركة بين مؤسسات الدولة ومؤسسات القطاع الخاص لأن الدعم المعنوي والمادي المطلوب يصبح أيسر وأكثر فاعلية؛
- ✓ وجود وانتشار ثقافة العمل، فتنمية المشروعات الريادية لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة وحب العمل الحر؛

✓ وضع معايير محددة عند اختيار المؤسسات لاحتضانها، تتناسب مع الظروف المحلية ومراعاة الجدوى الاقتصادية، وامكانات توسعها المستقبلية بما في ذلك زيادة القيمة المضافة المحلية، وتحسين القدرة على التصدير ومراعاة الظروف البيئية.

بالإضافة للنقاط السابقة يعتبر وجود وعي لدى الرياديين بأهمية حاضنات الأعمال وأدوارها عاملاً مهماً لنجاح حاضنات الأعمال، بالإضافة إلى وجود قوانين واضحة تنظم عمل هذه الحاضنات.

الفرع الثامن - المشاكل والتحديات التي تواجه حاضنات الأعمال:

بالرغم من جاذبية المنافع المتوقعة وأهمية الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال، إلا أن عدداً من المشكلات أو القيود قد تؤثر إما على تفعيل دورها أو على فعاليتها في آن واحد والمتمثلة فيما يلي (محمد صالح الحناوي، 2001، ص 33-34، منى رضوان عبد الكريم النخالة، 2015، ص 25، إنعام عبد الزهرة متعب، 2009، ص 238):

✓ بالنسبة لمستوى التوقعات المرتبطة بالمنافع التي ستحصل عليها المؤسسات المحتضنة خاصة في مراحل نشأتها الأولى، فقد يرتفع مستوى الطموح في الوقت الذي تقل فيه قدرات الحاضنة المالية والبشرية التي تمكنها من تلبية هذا المستوى خاصة إذا كان مستوى الطموح مغالاً فيه؛

✓ مدى جودة ونوعية الاتصالات وردود فعل الجهات التي سوف تستهدفها الحاضنة لتسهيل عمل المؤسسة المحتضنة، ويعتبر التباين في أهداف المؤسسة المحتضنة والمؤسسة الحاضنة من المشكلات المتوقعة الأخرى، خاصة أن الأخيرة سوف تواجه درجة معينة من الخطر في حالة قيامها بمنح مساعدات مالية للأولى أو ضمائها أمام المؤسسات المالية المانحة للقروض مثلاً، فقد تواجه الحاضنة بعض الأحيان مشكلة الاعتمادية التي قد تنتهجها المؤسسات المحتضنة واعتمادها على الحاضنة في القيام بكافة أعمال المشروعات الخاصة بهم؛

✓ عدم حصول الحاضنة على كافة وسائل الدعم من المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه وخاصة في بداية تأسيسها، الذي يؤثر على طبيعة الخدمات وحجمها والتي يكون بالإمكان تقديمها وتوفيرها وخاصة المساعدات المتعلقة بالتمويل، والتي تشكل حجر الأساس لكل من الحاضنة والمشروعات المحتضنة؛

✓ نقص في ثقافة المنضمين إلى الحاضنة Entrepreneurial Education والافتقار إلى البرامج التدريبية؛

✓ صعوبة إيجاد الأفراد المؤهلين لإدارة حاضنات الأفراد؛

✓ نقص في فرص المشاركة خارج حدود الحاضنة بسبب ندرة الخدمات المهنية وتركزها في الشركات الكبيرة؛

✓ ظروف البيئة الاقتصادية وظروف بيئة الأعمال العامة غير المواتية.

الفرع التاسع - دور حاضنات الأعمال في النهوض بالمشروعات الريادية:

تبرز أهمية حاضنات الأعمال في النهوض بزيادة الأعمال المحلية من خلال مختلف الأدوار التي تلعبها، هذه الأخيرة التي تعود بالفائدة على أكثر من جهة، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

أولاً - تشجيع خلق وتنمية المشروعات الريادية: إن دعم المؤسسات الناشئة الجديدة ورفع فرص نجاحها هي الوظيفة الأولى للحاضنات، وتتم من خلال توفير جميع أنواع الدعم المالي والإداري والتسويقي، ورعاية المؤسسات الجديدة في مرحلة البدء والنمو، وتسهيل بدء المشروع، والتوصل إلى شبكة دعم مجتمعي، وإقامة مجموعة من الخدمات الداعمة والمتميزة مثل الجودة وقاعدة للمعلومات الفنية والتجارية ووحدات للاختبارات والقياس لخدمة المشروعات داخل وخارج الحاضنة، ويمكن للحاضنات تقديم هذه الخدمات للمشروعات التي تنفذ بداخلها أو تلك المنتسبة إليها من خارج الحاضنة، كذلك تقدم الحاضنة خدمات للمؤسسات المحيطة بها عن طريق ربط المؤسسات والجهات المختصة بالمشروعات الريادية، والعمل على تنميتها والتسويق للمنتجات والخدمات التي تقدمها، وأيضاً من خلال تبني المؤسسات القائمة على التكنولوجيا والمرتبطة بالجامعات ومراكز البحوث، والعمل على تغذية المشروعات الريادية الوليدة في موقعها (أيمن علي عمر، 2007، ص.103).

ثانياً - إقامة أنشطة اقتصادية جديدة: تستطيع الحاضنة تمكين المدينة أو الأقاليم التي تقام فيها من تحقيق معدلات عالية لإقامة أنشطة اقتصادية جديدة، بالإضافة إلى تحقيق معدلات نمو عالية للمشروعات المشتركة بالحاضنة، وذلك من خلال العمل على تسهيل توطين وإقامة عدد من المشروعات الإنتاجية أو الخدمية الجديدة في هذا المجتمع، والتي تعتبر في حد ذاتها إحدى أهم ركائز التنمية الاقتصادية، حيث أن هذه الشركات تقوم بدفع الضرائب والرسوم، وتنشيط عمليات الإنتاج والتصدير والتوريد، وكلها عمليات تدر موارد مالية على ميزانيات الدول (سفيان بن عبد العزيز، عائشة موزاوي، 2012، ص.07).

ثالثاً - دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص العمل: إن وجود حاضنات الأعمال في أي مجتمع، من الممكن أن يؤدي إلى تنمية المهارات وخلق روح العمل الحر، والقدرة على إدارة المشروعات، فضلاً عن العمل على خلق فرص عمل مناسبة للأيدي العاملة في ذلك المجتمع، إذ أن فكرة الحاضنات قائمة على أساس استقطاب خريجي الجامعات والمعاهد وتساعدهم في إيجاد فرص العمل المناسبة لاختصاصاتهم لذلك فإن أهمية الحاضنات لا تقتصر على استيعاب اليد العاملة من الناحية الكمية فقط، وإنما تمتد إلى الناحية النوعية، ويمكن القول بأن حاضنات الأعمال تساهم في حل مشكلة البطالة بين المتعلمين التي تعاني منها معظم الدول النامية (كمال كاظم جواد، كاظم أحمد بطاط، 2016، ص ص 123-124).

رابعاً - دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية: تركز الحاضنات التكنولوجية على رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية، والعمل على تحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ، من خلال إقامة المؤسسات التكنولوجية، التي تعتبر أحد أهم آليات التطور التكنولوجي من حيث قدرتها الفائقة على تطوير وتحديث عمليات الإنتاج بشكل أسرع وبتكلفة أقل، وإقامة حاضنات تكنولوجية متخصصة تعمل على

تسهيل نقل وتوطين التكنولوجيا الحديثة والمتطورة (بركان دليلة، حاييف سي حاييف شيراز، 2012، ص.10).

خامسا- تنمية المجتمع المحلي: تساهم حاضنات الأعمال في تنمية وتنشيط المجتمع المحلي من حيث تطوير بيئة الأعمال، وإقامة مشروعات وجعل الحاضنة نواة تنمية إقليمية ومحلية، ومركزا لنشر روح العمل الحر لدى الراغبين في الالتحاق بسوق العمل (بركان دليلة، حاييف سي حاييف شيراز، 2012، ص.10).

سادسا- تقليل المخاطرة: بما أن المشروعات الريادية الناشئة تتعرض للعديد من المخاطر التي قد تعيق بدايتها، أو حتى تسهم في فشلها وهيارها، وتشير العديد من الدراسات إلى أن احتمالية نجاح هذه المشروعات تنخفض إلى أقل من 50% بالنسبة للمشروعات التي لا يتم رعايتها في الحاضنات، وترتفع نسبة النجاح لتصل إلى ما يزيد عن 80% بالنسبة للمشروعات التي ترعاها الحاضنات، وهنا يمكن القول بأن فكرة الحاضنات تمثل الاحتياج الفعلي للدول النامية التي تنشأ فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظروف صناعية صعبة، مع ضعف توفر الخدمات والمساعدات الداعمة والمساندة لهذه المشروعات (رمضان السنوسي، عبد الله الدويبي، 2003، ص ص 61-62).

في الأخير يمكن القول أن دور حاضنات الأعمال لا يتعدى فقط تنمية النسيج الاقتصادي (من خلال خلق وتطوير المشروعات الريادية وزيادة الناتج المحلي والقيمة المضافة) ليشمل نشر ثقافة التقاؤل في المجتمع المحلي.

المحور الثالث: تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في دعم ريادة الأعمال باستخدام حاضنات الأعمال

تعد تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال حاضنات الأعمال التجربة الأكثر نجاحا في العالم، حيث شهد لها التاريخ الصدارة عالميا بالنسبة لإنشاء حاضنات الأعمال وعدد المشروعات الريادية المنشأة، وقوة منافسة هذه المؤسسات في الأسواق الدولية، وهذا لم يأتي إلا بانتهاج خطط وسياسات، وهذا ما سيتم التطرق له في هذا المحور.

الفرع الأول- ملامح التجربة الأمريكية في مجال حاضنات الأعمال:

تعتبر تجربة الولايات المتحدة الأمريكية من أقدم وأهم التجارب العالمية في مجال الحاضنات، حيث أن مفهوم الحاضنات تم استحداثه وتطويره بشكل أساسي في أمريكا، وقد أقيمت الحاضنات هناك لتخفيف معدلات الفشل وزيادة معدلات نمو المشروعات الريادية، وخلق فرص عمل جديدة، إذ أنها أداة جديدة للتنمية الاقتصادية، وترتبط نسبة كبيرة من هذه الحاضنات بالجامعات والمعاهد المحلية وتقدم خدمات متنوعة، وتشير التقارير والأرقام أن حوالي 90% من هذه الحاضنات بدأت عملها عام 1983، وتعود جذور حاضنات الأعمال إلى محاولة تطوير نشاط مراكز الأعمال والاهتمام المتزايد بتشجيع الابتكار ونقل التكنولوجيا وزيادة أهمية دور القائمين بالمشروعات الناجحين كحاضنات لمشروعات الأعمال الجديدة (عمار زودة، حمزة بوكفة، 2014، ص.63).

الفرع الثاني - خصائص التجربة الأمريكية في إقامة حاضنات الأعمال:

تميزت هذه التجربة بمجموعة من الخصائص نذكر منها ما يلي (المنظمة العربية للتنمية والتعددين،

2005، ص ص 19-20، قويقح نادية، 2007-2008، ص.109):

✓ مشاركة جميع القطاعات الحكومية والخاصة في تنمية قطاع الحاضنات وفي كافة المجالات العلمية والتكنولوجية والصناعية والتجارية والخدمات بصفة عامة؛

✓ ارتباط معظم الحاضنات التكنولوجية والعلمية بالجامعات الحكومية والجامعات المحلية، على سبيل

المثال (ATDC) التي تديرها (Georgia Tech à Atlanta)؛

✓ إضافة إلى أنها أقدم وأول تجربة، تصدر الولايات المتحدة الأمريكية قائمة أكثر البلدان المنشئة لحاضنات الأعمال خلال مختلف السنوات منذ نشأتها؛

✓ تشجيع سياسة التوسع في إنشاء المشروعات على أساس نتائج الأبحاث الجامعية، وعلى هذا

الأساس تم إصدار التشريعات اللازمة لترقية هذا القطاع. بموجب مرسوم قرار مجلس الشيوخ رقم

s1335 أوت 2001، والذي يقضي بتخصيص مبلغ 20 مليون دولار سنويا في الميزانية لتنمية

الحاضنات المرتبطة بالجامعات وتوفير المناخ الملائم لتطوير المشروعات المتخرجة منها، وقد شكلت

حاضنة (The Enterprise Network-Ten) نموذجا متميزا في هذه التجربة؛

✓ إن 90% من هذه الحاضنات تهتم بالمشروعات الخدمية والمشروعات الصناعية، 55% منها تهتم

بتوفير عمل للعاطلين و41% تهتم بمشاريع التخزين، وأن متوسط عدد المشروعات التي تلتحق بالحاضنة

الواحدة ما يقارب 20 مشروعا؛

✓ تهيمن مشاريع الأعمال القائمة على التكنولوجيا المتقدمة والصناعات الخفيفة على حوالي 80%

من الحاضنات ويتم اختيار العملاء، وفقا لإمكاناتهم في خلق الوظائف وجودة خطة الأعمال وإمكانية

النمو السريع للمشاريع الجديدة كما أن الغالبية العظمى من العملاء بنسبة 96% منهم أمضوا في

الحاضنة فترة تقل عن سنتين و80% لديهم أقل من 10 موظفين؛

✓ تكلفة إنشاء وظيفة في الولايات المتحدة الأمريكية في قطاع مثل قطاع النقل بعد إنشاء حاضنات

الأعمال ما يقارب 6580 دولار، بينما كانت تكلفة الوظيفة قبل إنشاء الحاضنات أكثر من ذلك رغم

التخفيضات الضريبية على المشروعات المقامة، فقد ساهمت الحاضنات بانتشار المشروعات في مختلف

القطاعات، كما أنشئ برنامج في وزارة التجارة لتشجيع زيادة المشروعات الصغيرة في التجارة الالكترونية إذ

يتبع هذا القسم 105 مركزا تنتشر في جميع أنحاء أمريكا وكان لهذا النشاط أثرا واضحا في زيادة المشروعات

الصغيرة.

الفرع الثالث - طرق تمويل الحاضنات الأمريكية:

يبلغ عدد الحاضنات الممولة من الحكومة (حاضنات لا تهدف إلى الربح)، حوالي 51% من مجموع الحاضنات، من بينها 20% تمويلها المؤسسات التعليمية الحكومية، وهي حاضنات تهدف فقط إلى تنشيط التنمية الاقتصادية في المجتمعات المحيطة، بينما تمثل الحاضنات التي يتولى إقامتها وتمويلها جهات خاصة أو مستثمرون أو شركات صناعية حوالي 8% من حاضنات الأعمال في أمريكا، وتعتبر نسبة 16% من مجموع حاضنات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية من النوع المشترك، حيث يشترك في تمويلها المنظمات غير الحكومية والجهات الخاصة، كما أن 5% من الحاضنات تمويلها بعض الهيئات الخاصة مثل مجموعة الكنائس الأمريكية، أو جمعيات فنية، أو الغرف التجارية، وهي حاضنات تهدف إلى تنمية بعض المشروعات أو الصناعات التقليدية المتخصصة، أو توفير فرص عمل لفئات اجتماعية محددة (بن قطاف أحمد، فيشوش حمزة، 2010، ص. 09).

IV - نتائج الدراسة :

- يمكن عرض أهم النتائج التي تم استخلاصها من الدراسة في النقاط الآتية:
- تعمل الحاضنات على تبني المبادرين والمقبلين الجدد على سوق العمل ودعمهم من خلال منحهم خدمات تساهم في تحويل أفكارهم إلى مشروعات ريادية.
 - تسعى الحاضنات إلى تشجيع الابتكار وتسهم في نشأة ونمو مشاريع ريادية ناجحة قادرة على المنافسة والاستمرار في سوق العمل.
 - لا تقوم حاضنات الأعمال بتوفير الدعم المادي فقط لمتنسيبها، فعادة ما يعاني حاملي المشروعات والأفكار الريادية من نقص الخبرة في مجالات متعددة خاصة ما تعلق منها بدراسة الجدوى الاقتصادية، ونقص الدراية بالأمر المتعلقة بالإدارة الجيدة للأعمال، والقوانين السارية، وتعمل حاضنات الأعمال على تقديم الخدمات الاستشارية والتكوينية اللازمة لمتنسيبها، وتبني شبكات تواصل بينهم وبين جهات مختلفة تنمي معارفهم وثقافتهم وتزيد من درجة الثقة لديهم، ما يقلل من درجة اعتمادهم على الآخرين ومن درجة تخوفهم من الولوج لعالم الأعمال، وتعزز شعورهم بإمكانية تحمل المسؤولية.
 - تسعى حاضنات الأعمال إلى تطوير مهارات وقدرات ومعارف متنسيبها ما يساهم في تنمية الاقتصاد المعرفي الفكري، ويعمل على تنمية روح الريادة في بيئة الأعمال.
 - تقلل حاضنات الأعمال من احتمال فشل المشروعات الريادية، وتعزز برامج التنمية المستدامة، ما يساهم في نمو دخل الدولة.
 - تمثلت أهم عوامل نجاح تجربة حاضنات الأعمال الأمريكية في النهوض بزيادة الأعمال في النقاط الآتية:
 - الارتباط الوثيق بين معظم حاضنات الأعمال الأمريكية بالجامعات والمعاهد (ربط مخرجات الجامعة بمتطلبات السوق)؛
 - الدراسة الجيدة قبل اختيار الحاضنة للعملاء، وذلك وفقاً لشروط ومعايير مدروسة وجادة؛

- اهتمام الدولة وتشجيعها ودعمها لحاضنات الأعمال، من أجل التوسع في إنشاء مشاريع جديدة ذات جدوى؛
- إنشاء حاضنات الأعمال وانتشارها في مختلف ولايات أمريكا؛
- التركيز على المشروعات التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة؛
- تنوع مصادر تمويل حاضنات الأعمال الأمريكية.

V - الخلاصة :

على ضوء النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة (السابقة الذكر) يمكن القول أن حاضنات الأعمال تعد آلية داعمة للمبادرين أصحاب المشروعات والأفكار الريادية المبتكرة، فهي تقوم بتزويدهم بحزمة متكاملة من الخدمات التي تزيد من فرص نجاحهم في تحويل أفكارهم لمشاريع ناجحة ومنتجات قابلة للتسويق وذات قدرة على المنافسة، وهذه الخدمات لا تتعلق فقط بالمساعدة في توفير المكاتب وتسهيل الوصول لمصادر التمويل وغيرها من الخدمات المادية، بل تتعدى ذلك لتشمل كل الخدمات التي تنمي الجانب الفكري والمعرفي وتعزز من روح الريادة لدى منتسبيها، ما يساهم في زيادة معدلات إنشاء المشروعات الريادية، أي خلق قاعدة اقتصادية متينة، ولتحقيق ذلك يتطلب من حاضنات الأعمال ما يلي:

- إعطاء اهتمام وتركيز أكبر للنشاطات والبرامج التوعوية لاستقطاب الشباب الطموح؛
- يجب أن يُختار فريق العمل (الاستشاريون، المدربون) بعناية فائقة وشروط محددة تلي احتياجات المشروعات الريادية المختصة؛
- توطيد علاقات الحاضنة بالجامعات والمعاهد ومختلف الجهات التي تعود بالفائدة لحاملي الأفكار الريادية؛
- الاستفادة والاقتداء من تجارب الدول الناجحة في زيادة الأعمال وحاضنات الأعمال؛
- العمل على توفير الخدمات التي تتناسب والاحتياجات الفعلية للمشاريع المختصة.

VII - الإحالات والمراجع :

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- إبراهيم محمد سعيد بدران (2013)، الريادية: الإبداع في إنشاء المشروعات، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- عثمان فريد رشدي (2013)، الريادة والعمل التطوعي، دار الراجحي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مجدي عوض مبارك (2009)، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رمضان السنوسي، عبد الله الدويبي (2003)، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا.
- رعدة سالم عودة الزيدانين (2017)، حاضنات الأعمال - الرؤية الحديثة في استثمار الموارد البشرية -، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد صالح الحناوي وآخرون (2001)، حاضنات الأعمال - فرصة جديدة للاستثمار، وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة -، الدار الجامعية، القاهرة، مصر.
- أيمن علي عمر (2007)، إدارة المشروعات الصغيرة -مدخل بيئي مقارن-، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
- كمال كاظم جواد، كاظم أحمد البطاط (2016)، الصناعات الصغيرة ودور حاضنات الأعمال في دعمها وتطويرها، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين (2005)، دليل الحاضنات الصناعية.

المقالات والمدخلات:

- محمد جودت ناصر، غسان العمري (2011)، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية: دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الرابع، المجلد 27.
- ناصر مراد (2007)، دور ومكانة الريادي في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول الريادة والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر.
- براهيم نوال ورايس وفاء (2010)، دور التكوين في تنمية الحس الريادي، ملتقى دولي حول الريادية: التكوين وفرص العمل، جامعة محمد خيضر، 06-08 أفريل، بسكرة، الجزائر.
- ربحان الشريف، هوم المياء (2012)، دور حاضنات الأعمال التقنية في دعم الإبداع وتنمية القدرات التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة -التجربة الجزائرية بين الواقع والمأمول-، ملتقى وطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مباح، 18-19 أفريل، ورقلة، الجزائر.
- عبد الفتاح بوحمحم، صندرة سايبي (2009)، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة-واقع التجربة الجزائرية-، المؤتمر الثاني حول القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، 14-15 أفريل، عمان، الأردن.
- عبد الله سعد الهاجري (2015)، دور حاضنات الأعمال في التنمية الصناعية في دولة الكويت، الملتقى العربي حول تعزيز دور الحاضنات الصناعية والتكنولوجية في التنمية الصناعية، 12-14 أكتوبر، تونس.
- بربيش السعيد، طيب سارة (2012)، دور حاضنات الأعمال في تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة تحليلية تقييمية-، الملتقى الوطني الأول حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مباح، 18-19 أفريل، ورقلة، الجزائر.
- مفيد عبد اللاوي (2013)، حاضنات الاعمال ودورها في تشغيل الشباب من خلال احتواء مخرجات الجامعة، ملتقى دولي حول الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والتحك، جامعة الدكتور يحيى فارس، 04-05 ديسمبر، المدية، الجزائر.
- بولحية الطيب، مرابط محمد (2017)، حاضنات الأعمال كنموذج لتنفيذ استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -عرض لتجارب عالمية رائدة مع الإشارة لحالة الجزائر-، ملتقى وطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حمد لخضر، 06-07 ديسمبر، الوادي.
- سعدية السعيد (2012)، دور الحاضنات التكنولوجية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مباح، 18-19 أفريل، ورقلة، الجزائر.
- قروود علي، كزيز نسرين (2018)، دور حاضنات الأعمال في دعم المشروعات الريادية المحلية، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، العدد الخامس.
- إنعام عبد الزهرة متعب (2009)، حاضنات الأعمال وإدارة العمليات -مدخل نظري-، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد 12.
- سفيان بن عبد العزيز، عائشة موزاوي (2012)، دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية تنافسية الاقتصاد الوطني الجزائري، ملتقى وطني حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مباح، 18-19 أفريل، ورقلة، الجزائر.
- بركان دليلة، حاييف سي حاييف شيراز (2012)، حاضنات الأعمال كأداة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ولاية بسكرة-، ملتقى وطني حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مباح، 18-19 أفريل، ورقلة، الجزائر.

- عمار زودة، حمزة بوكفة (2014)، حاضنات الأعمال كنظام داعم لبقاء وارتقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة لمشارئ الجزائر، مجلة الدراسات المالية المحاسبية والإدارية، العدد الثاني.
- بن قطاف أحمد، فيشوش حمزة (2010)، حاضنات الأعمال التقنية كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة المبدعة -دراسة لبعض التجارب العالمية-، ملتقى دولي حول: الريادية -التكوين وفرص العمل-، جامعة محمد خيضر، 06-07-08 أفريل، بسكرة، الجزائر.

الرسائل والأطروحات:

- منى رضوان عبد الكريم النخالة (2015)، الحاضنة التكنولوجية ودورها في دعم وتطوير المشروعات الصغيرة -دراسة مقارنة بين حاضنة الجامعة الإسلامية وحاضنة الكلية الجامعية-، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- قويقح نادية (2007-2008)، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية وأهمية دعمها بحاضنات الأعمال، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Amina Omrane et autres (2011), les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique, la Revue des Sciences de gestion, n251/05.
- Thierry Verstraete(2003), proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat, les éditions de l'ADREG.
- Berreziga Amina (2012), Meziane Amina, la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs Algériens, colloque national sur : les stratégies d'Organisation et d'Accompagnement des PME en Algérie, université Kasdi Merbah, Ouargla, Algérie.
- Thierry Verstraete, Alain Fayolle(2005), Paradigmes et entrepreneuriat, revue de l'entrepreneuriat, vol4, n1.
- Oualid Chortani (2013), le rôle moteur d'accompagnement des pépinières d'entreprise en Tunisie, colloque co-organisé par l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, l'EDHEC Business School et Réseau Entreprendre, 11 avril.
- Alain Fayolle (2004), À la recherche du cœur de l'entrepreneuriat : vers une nouvelle vision du domaine, Revue internationale PME, vol17, n01.
- Raouf Jaziri, Robert Paturel (2009), une vision renouvelée des paradigmes de l'entrepreneuriat : ver une reconfiguration de la recherche en entrepreneuriat, Entrepreneuriat et Entreprise : nouveaux enjeux et nouveaux défis, Gafsa, Tunisie.
- Roula Aouidet Smaili (2013), la culture entrepreneuriale : de l'idée à l'action contribution à la littérature d'entreprise, Tunis.

كتاب جماعي بعنوان: الإبداع، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) امسندامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

مدى توفر أبعاد التوجه الريادي ودورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة: دراسة ميدانية

The availability of the dimensions of the Entrepreneurial orientation and its role in the development of creativity in the organization: a field study

مسعودة بلخضر ⁽²⁾	صفاء مباركي ⁽¹⁾
الدرجة العلمية أستاذة محاضرة -أ-	الدرجة العلمية أستاذة محاضرة -أ-
جامعة باجي مختار بعنابة / الجزائر	جامعة باجي مختار بعنابة / الجزائر
مخبر البحث في إدارة المنظمات LARMO	مخبر البحث في إدارة المنظمات LARMO
Email : bellakhdar1@yahoo.fr	Email : safa.mebarki@yahoo.com

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة دور التوجه الريادي في الإبداع بالمؤسسة، من خلال إستخدام إستبانة كأداة لجمع البيانات اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية SPSS، ومن أجل تحليل النتائج تم الإعتماد على التحليل الإحصائي الوصفي، معامل الارتبط لبيرسون والإنحدار الخطي البسيط. وكان من أهم نتائج الدراسة تسجيل أثر ذو دلالة معنوية لكل أبعاد التوجه الريادي المتمثلة في التوجه بالإبتكار، التوجه بالإستباقية، التوجه بالمخاطرة والتوجه بالتفرد في بعد الإبداع. وبناء على نتائج الدراسة تم التوصل إلى عدد من الاقتراحات أهمها في ضرورة دعم أبعاد التوجه الريادي لتعزيز الإبداع وتحقيق التفوق بالمنظمة محل الدراسة

الكلمات المفتاحية: التوجه الريادي؛ الإبتكارية؛ الإستباقية؛ المخاطرة؛ التفرد؛ الإبداع.

Abstract: This research aims at the impact of the Entrepreneurial Orientation on the creativity, To achieve this goal the researchers undertook a field study by using a questionnaire which its data analysis was based on descriptive methods, Pearson correlation coefficient and simple regression. In addition, the results indicate the impact of all the dimensions of the Entrepreneurial Orientation which are "Innovativeness, Proactiveness, risk taking and Uniqueness" on the creativity. Based on the results of the study, a number of suggestions were reached, the most important of which is the need to support the dimensions of the Entrepreneurial Orientation to promote creativity and achieve excellence in the organization under study

Keywords: Entrepreneurial Orientation; Innovativeness; Proactiveness; Risk taking Uniqueness; Creativity.

¹: صفاء مباركي، أستاذة محاضرة (أ)، safa.mebarki@yahoo.com

²: مسعودة بلخضر، أستاذة محاضرة (أ)، bellakhdar1@yahoo.fr

I - تمهيد:

تعد زيادة الأعمال من الحقول الواعدة في دنيا الأعمال، كونها النواة الأولى في عملية استغلال الفرص وبناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة، وبالنظر لتغير أسس المنافسة وعمل المنظمات في ظروف بيئية غامضة غير واضحة، استدعى الأمر ضرورة البحث عن أوضاع سوقية جديدة تختلف عن منافسيها لاقتناص أفضل الفرص في الأسواق المستهدفة، فهي بحاجة الى تبني توجه جديد يشمل ابتكار تقنيات جديدة في الإدارة والتغيير في آليات التفكير الحالية واتخاذ القرارات المناسبة لضمان بقائها واستمرارها. وقد جاء التوجه الريادي، ليمثل وضعاً استراتيجياً يتبناه المدراء يتصف بمستوى عال من التنبؤ والمجازفة والميل نحو تطوير وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة وجديدة، حيث يتمحور على تنمية الإبداع وتنفيذ الأفكار الجديدة بطريقة فعالة، الأمر الذي يعزز عمليات البحث والتطوير ويدعم كل ما هو جديد ومختلف ومبدع. وبالتالي يتوجب على المنظمات التي ترغب بأن تتفوق على منافسيها أن تتبنى توجهها ريادياً، من خلال استراتيجية تمارس وفقها العمليات لتحديد وإطلاق مشاريع الأعمال، باعتباره يمثل تصوراً وتوجهاً فكرياً نحو الريادة وهو ما تعكسه المنظمة في ممارساتها وثقافتها وفي مخرجاتها الخلاقة والمبتكرة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يكمن الهدف الرئيسي من الدراسة في معرفة دور التوجه الريادي في تنمية الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة، من خلال التعرف على أبعاده وأثرها في الإبداع، ويمكن طرح مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: "ما هو أثر التوجه الريادي في تنمية الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة؟"، وذلك في محاولة للإجابة على الأسئلة التالية:

- ما مستوى توفر التوجه الريادي بالمؤسسة من خلال توفر أبعاده المتمثلة في كل من "التوجه بالابتكار، التوجه بالإستباقية وإغتنام الفرص، التوجه بالمخاطرة، التوجه بالتفرد" ؟
- ما مستوى الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة ؟
- ما هو أثر التوجه الريادي في تنمية الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة؟

أهمية الدراسة

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوعي التوجه الريادي والإبداع اللذان يعدان من أكثر المواضيع التي لازالت تثير إهتمام الباحثين في ميدان العلوم الإدارية، فقد ركزت الدراسة على التعرف على موضوع التوجه الريادي باعتباره أحد مداخل التطوير التنظيمي، من خلال التطرق لمفهومه وأهم الأبعاد المكونة له، كما تناولت مفهوم الإبداع الذي يعد من الظواهر التنظيمية المعقدة والتي لازالت تثير الجدل حولها بسبب تشعبها وتداخل زوايا البحث بها.

- تبرز الأهمية العملية للدراسة في محاولة معرفة أثر التوجه الريادي بالمؤسسة محل الدراسة في تنمية الإبداع على مستواها، من خلال مساءلة موردها البشري للتوصل إلى دور أبعاد الريادة والتي يمكن الاعتماد عليها كقاعدة للنهوض بالإبداع وتعزيزه بالمنظمة.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى التوجه الريادي من خلال توفر أبعاده المتمثلة في التوجه بالابتكار، التوجه بالإستباقية واغتنام الفرص، التوجه بالمخاطرة، التوجه بالتفرد وذلك حسب آراء المبحوثين بالمؤسسة؛
- التعرف على مستوى الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين بها؛
- معرفة أثر التوجه الريادي في تنمية الإبداع بالمؤسسة المدروسة؛
- تقديم اقتراحات للباحثين ولتخذي القرار بالمؤسسة المدروسة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)". تنقسم هذه الفرضية إلى أربعة فرضيات فرعية كالتالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالابتكار في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

- الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالاستباقية واغتنام الفرص في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

- الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالمخاطرة في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

- الفرضية الفرعية الرابعة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالتفرد في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

II- المتن:

المحور الأول- الدراسة النظرية: التوجه الريادي والإبداع

سيتم التطرق في هذا القسم من الدراسة للجانب النظري لها، من خلال التعرف على متغيرات الدراسة المتمثلين في كل من التوجه الريادي وبعد الإبداع.

الفرع الأول: ماهية التوجه الريادي

تعد ظاهرة الريادة من ضمن الظواهر الإدارية الحديثة التي تثير إهتمام الباحثين، نظرا لكونها ظاهرة معقدة تتداخل فيها العديد من الميادين كالعلوم الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية، الإستراتيجية،... إلخ. ويعد تبني التوجه الريادي فكرا إداريا جديدا وانعكاسا لرغبة المنظمات في التفوق والتفرد في دنيا الأعمال.

أولاً- مفهوم التوجه الريادي: يتمثل التوجه الريادي في ذلك التوجه الذي تتبناه الإدارات العليا بالمنظمات ويتصف بالميل نحو تحدي المنافسين والتحرك بشكل سريع لمواجهةهم، من خلال الابتكار في المنتجات والخدمات المقدمة والأسواق المستهدفة وبالفعل المستقل في ظل ظهور فرص جديدة في السوق

بما يمنح التفرد ويؤدي إلى التفوق¹، إذ تتمحور الريادة حول جني العوائد المالية الناتجة من خلق القيمة المتعلقة باستثمار الفرص بطريقة متفردة²، كما يعرف على أنه نشاط أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج لإنشاء وتنمية مؤسسة ما³

ثانياً- مدخل التوجه الريادي: يوجد إتفاق بين الباحثين على ثلاث مدخل للتوجه الريادي والتي تتمثل في المدخل السلوكي، المدخل الإداري والمدخل المتعلق بالموارد، وهي كمايلي⁴:

أ- **مدخل سلوك المنظمة:** تم تطبيقه على أساس المفاهيم السيكلوجية للطبيعة البشرية في إدارة المنظمات، ويستند على إدارة البشر من خلال حاجاتهم، ومن أهم المساهمات في هذا المدخل هي الدراسات التي أجريت في مصنع "Hawthorne" لتحديد سلوكيات العاملين المختلفة في الاستجابة للحوافز ولسلوك المشرفين وكذلك نظريتي X و Y — Douglas McGregor والتي تفترض بأن الطبيعة الإنسانية تتحدد وفق العمل والمسؤولية وكذلك نظرية هرم الحاجات للمنظر Maslow ومدخل إدارة الموارد البشرية ومدخل السلوك التنظيمي

ب- **مدخل الإدراك الإداري:** يشير إلى مدى إدراك إدارة المنظمات لمستوى التغييرات في الهيكل التنظيمي والاستراتيجيات، إذ يعلب دوراً محورياً في عملية اتخاذ القرارات وأداء المنظمات وبذلك تستطيع الحصول على تصورات واضحة على واقع العمال ن خلال المقابلات والاستبيانات للوقوف على واقع توقعاتهم حول أداء منظماتهم

ت- **مدخل موارد المنظمة:** تشير الأدبيات في الفكر الإداري ولا سيما الحديثة منها إلى أهمية شمول عدد من موارد المنظمة بالدراسة والتحليل ومن أهم الموارد التي تحتاجها المنظمة لغرض إتمام عملية الإنتاج مايلي:

- الموارد الملموسة والتي تتضمن الموارد المالية والموارد المادية كالبنائيات والأراضي والمعدات؛
- الموارد البشرية وتتضمن المهارات المعرفية والتفاعل والاتصال والدافعية وفرق العمل؛
- الموارد غير الملموسة وتتضمن الثقافة التنظيمية والسمعة والعلامة التجارية والعلاقات التجارية والمعرفة التكنولوجية والخبرة المكتسبة؛
- الموارد التنظيمية وتتضمن مسارات العلاقات والتقارير.

ثالثاً- أبعاد التوجه الريادي: تناول الكتاب والباحثين التوجه الريادي كظاهرة متعددة الأبعاد، إذ ركزت أغلب الدراسات على ثلاثة مبادئ وهي الإبداعية، الاستباقية وتحمل المخاطرة في قياس التوجه الريادي، حيث أشارت أغلب الدراسات التطبيقية إلى أن الأبعاد الثلاثة التي أوردتها (Miler : 1983)، ومن بعده Covin (1989, Slevin &) تمثل الأبعاد الجوهرية للتوجه الريادي⁵، وهناك من اعتمد أبعاداً أخرى هي التوجه بالتفرد، التوجه بالاستقلالية، بالهجومية، بالتنافسية... إلخ، ونذكر منهم (Morris,2002; Gunarathe & Weeraward,2005; Miles & Darroch,2006; Suoranta,2005;

(Mayasari et al,2009; Morrish &Deacon,2009)⁶، سيتم تناول أكثر الأبعاد المتفق عليها والأكثر تداولاً بينهم وهي التوجه بالابتكار، التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص، التوجه بالمخاطرة والتوجه بالتفرد.

❖ **التوجه بالابتكار:** تشير إلى توجهات المنظمة نحو التجديد والتخلي عن الممارسات التقليدية من خلال الابتكار والتجريب، ونتاجها هو منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة أو تحسين العمليات التكنولوجية، ويعد الإبداع والابتكار من المواضيع الحيوية التي تجتذب عناية كثير من الباحثين في مختلف ميادين المعرفة ويعني التجديد بوصفه إعادة تشكيل أو إعادة عمل الأفكار الجديدة لتأتي بشيء جديد، ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساساً للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فعندها يوجه التفكير الابتكاري نحو متطلبات الحياة العملية يؤدي إلى تطوير منتجات المنظمة كما ونوعاً، من خلال التخلي عن الممارسات التقليدية⁷ ودعم الأفكار الجديدة وتطبيقها وبذل المزيد من جهود البحث والتطوير التي تسهم في تطوير المنتجات والخدمات والعمليات وإيجاد الحلول الإبداعية المناسبة

❖ **التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص:** تعني جهود المنظمة في الاستحواذ على الفرص الجديدة ومعرفة المتطلبات المستقبلية في السوق، وإدراك التغيير والقدرة على استثماره قبل المنافسين، من خلال مواكبة التغيرات والتصرف وفقاً لتوقع الفرص والتهديدات المستقبلية، ويعد التوجه بالاستباقية فاعلاً جدياً في خلق الميزة التنافسية لأنها تضع المنافسين في موقع الاستجابة لمبادرات المنظمة الاستباقية⁸

❖ **التوجه بالمخاطرة:** تتمثل في الاستعداد لإتخاذ موقف جريء، كأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق مع الأخذ بعين الاعتبار ما يوجد فيها من مخاطر الغموض وعدم التأكد وقدرة المنظمة على قبول المخاطرة أكثر من غيرها من المؤسسات والتكيف معها والتصرف بعقلانية

❖ **التوجه بالتفرد:** يتمثل في إدخال طرق جديدة سواء كانت تكنولوجية أم منتجات جديدة أم أساليب جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة أو في إدارة التنظيم وهيكلته، وذلك بصورة مختلفة عن الآخرين، وقد تم تعريف التفرد في قاموس Webster بأنه شيء فريد في النوع، بديع، رائع ووحيد من شاكلته. والتفرد في منظمة الأعمال يكون من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات المنافسة مما يمكنها من تحقيق ميزة تنافسية وتحقيق الاستمرارية وتقديم الأفضل من منتجات وخدمات، بحيث يصعب تقليدها⁹

الفرع الثاني: ماهية الإبداع

أولاً- مفهوم الإبداع وفوائده: يمثل الإبداع تلك العملية التي تتمحور حول القدرة على تطوير أفكار جديدة بطرق غير عادية¹⁰، ويعرف بأنه "ذلك السلوك الإبداعي الذي يمثل تلك العملية التي ينتج عنها عمل جديد، يرضي الجماعة وتقبله على أنه مفيد"¹¹، فهو يمثل النتيجة المترتبة على استخدام أسلوب جديد بما يؤثر على جميع مكونات المنتج¹²، وحسب "شومبيتر" فإن الإبداع يمثل "إنتاج منتج

- جديد، إستخدام مصدر جديد للموارد، إدماج طريقة عمل جديدة، فتح مجال عمل جديد أو إيجاد تنظيم جديد¹³. ويمكن حصر فوائد الإبداع في النقاط الرئيسية التالية¹⁴:
- يعد عاملا أساسيا في زيادة الإنتاج والمبيعات بنسب مرتفعة وجذب المزيد من الاستثمارات وفتح أسواق جديدة؛
 - يمثل الحافز الأساسي لخلق فرص جديدة ودعم القدرة التنافسية ومن ثم تحقيق الريادة في المؤسسات المبدعة؛
 - تحقق الشركات المبدعة عائدا على الأسهم والذي يعادل 12% خلال 10 سنوات وهذا عكس ماتحققه الشركات الأقل إبداعا؛
 - يمثل الإبداع العامل المشترك الأكثر أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية، ففي الدراسة التي قامت بها إحدى الشركات سنة 2001 تبين ان الشركات المبدعة حققت:
 - ✓ تطوير منتجات وخدمات جديدة بنسبة 83%
 - ✓ التحقيق هوامش الربح والمكاسب بنسبة 77%
 - ✓ زيادة فعالية والكفاءة المؤسسات بنسبة 72%
- ثانيا- صفات المبدعين:** يتمتع المبدعون بصفات شخصية وعقلية ونفسية متنوعة، لكن أهم السمات العامة المشتركة بينهم تدل بدرجات متفاوتة على أنهم يمتلكون قدرات إبداعية. ومن بين أكثر ما يتفق عليه المهتمون ما يلي¹⁵:
- حب الاستطلاع والحماس المستمر والمثابرة في حل المشكلات؛
 - الرغبة في الاكتشاف وتفضيل المهمات العلمية والرياضية والأدبية والفنية الصعبة؛
 - البراعة وسرعة البديهة وتعدد الأفكار وتنوعها؛
 - القدرة على عرض الأفكار بصور مبدعة؛
 - التمتع بخيال واسع وقدرة عالية على التصور الذهني؛
 - التمتع بمستويات عقلية عالية في تحليل وتركيب الأفكار والأشياء؛
 - الاستقلالية في الفكر والعمل.
- ثالثا- عناصر الإبداع:** تعددت تصنيفات الباحثين حول تحديد عناصر الإبداع التي تعد عوامل ضرورية وشرطا أساسيا لوجوده، ويتفق أغلبهم على عوامل تتمثل في¹⁶:
- ❖ **الطلاقة:** تمثل الطلاقة القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة، ويوجد ثلاثة أنواع من الطلاقة تتمثل في الطلاقة الفكرية، الطلاقة الترابطية والطلاقة التعبيرية.
 - ❖ **المرونة:** يقصد بالمرونة قدرة العامل على تغيير طريقة تفكيره ووجهة نظره نحو المشكلة وعدم تبني طريقة تفكير موحدة وجامدة، ويميز بين نوعين من المرونة العفوية والتكيفية.

❖ الأصالة: يقصد بها القدرة على إنتاج أفكار أصيلة، كلما قلت درجة شيوع الفكرة كلما زادت أصالتها.

❖ الحساسية للمشكلات: تمثل قدرة الفرد على رؤية موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل، في حين يصعب على الآخرين تبيين هذه المشكلة واقتراح حلول لها.

III - الطريقة والأدوات:

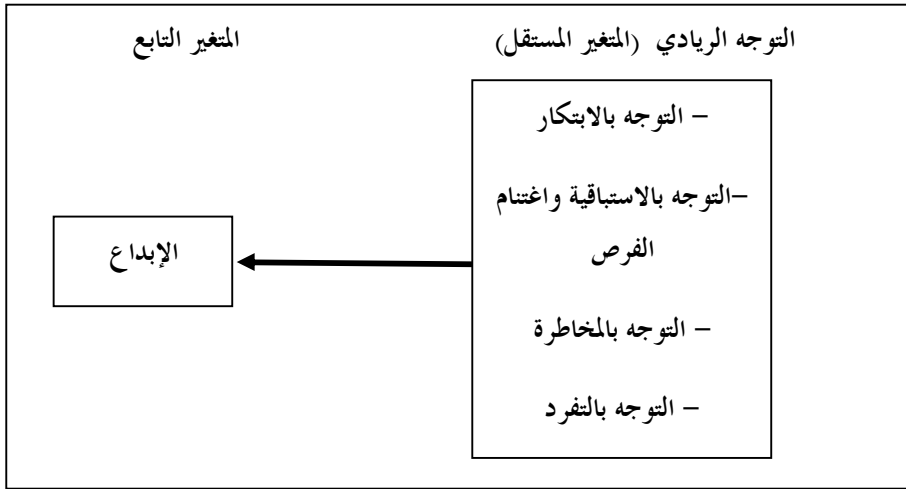
المحور الثاني- الدراسة الميدانية

الفرع الأول-الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً- منهج البحث المستخدم: اعتمدت الدراسة على منهج البحث الوصفي التحليلي في جمع بياناتها حيث تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الأدبيات المتعلقة بكل من التوجه الريادي والأبعاد المكونة له والإبداع، أما على صعيد البحث الميداني فقد تم جمع البيانات بالاعتماد على أسلوب الاستبيان وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فرضيات الدراسة.

ثانياً- نموذج الدراسة: يتمثل نموذج الدراسة حسب ما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثين، بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثالثاً- مجالات الدراسة: تتمثل في

- أ. المجال المكاني: تمت الدراسة على مستوى مؤسسة لابل **La Belle** بولاية "عنابة"؛
- ب. المجال البشري: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمؤسسة، حيث تم توزيع (50) استمارة واسترجاع (37) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي.

رابعاً- أداة الدراسة: تم تطوير استمارة معلومات للتعرف على التوجه الريادي والإبداع بالمؤسسة، وقد تم تحديد أوزان الفقرات طبقاً لمقياس "ليكرت" (Likert) الخماسي الذي تتراوح إجاباته بين درجة

الموافقة بشدة إلى المعارضة بشدة ضمن خمسة أوزان، وقد تكونت الاستمارة من ثلاثة محاور، تتمثل فيما يلي:

- المحور الأول: تطرق للخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة والمتمثلة في "الجنس، السن، المستوى الدراسي، المستوى الإداري والأقدمية"؛
- المحور الثاني: شمل فقرات حول أبعاد التوجه الريادي الذي يضم أربعة أبعاد تمثلت في "التوجه بالابتكار، التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص، التوجه بالمخاطرة، التوجه بالتفرد"؛
- المحور الثالث: ضم عبارات اهتمت بمتغير الإبداع، الذي يمثل المتغير التابع بالدراسة.

أ. اختبار صدق أداة الدراسة: بغرض تحقيق متطلبات الدراسة تم إجراء الاختبار الإحصائي للصدق، وهو اختبار الصدق البنائي للأداة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع والأداة ككل. والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التوجه بالابتكار	0.863	*0.000
التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص	0.769	*0.000
التوجه بالمخاطرة	0.843	*0.000
التوجه بالتفرد	0.606	*0.000
الإبداع	0.695	*0.000

* ذات دلالة إحصائية عند (0.05 ≤ α)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة وبدرجة أكبر من المتوسط، وهذا يدل على درجة عالية من الصدق لأداة الدراسة، كما سجلت مستويات الدلالة مستوى أقل من 0.05 وهي دالة إحصائية.

ب. اختبار ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من الثبات من خلال حساب الجذر التربيعي لمعامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha)، وذلك من أجل التأكد من الاتساق الداخلي للفقرات، وتبين أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، لأن جميع معاملات الثبات أكبر من القيمة المقبولة (0.60)، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معاملات الثبات لأداة الدراسة

الابعاد	العبارات	كروناخ	الثبات
التوجه بالابتكار	4-1	0.881	0.938
التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص	8-5	0.850	0.921
التوجه بالمخاطرة	12-9	0.802	0.895

0.943	0.890	16-13	التوجه بالتفرد
0.899	0.809	24-17	الابداع
0.974	0.956	24-1	الأداة ككل

المصدر: من اعداد الباحثين، بالإعتماد على نتائج الإستبيان

الفرع الثاني- أساليب التحليل الإحصائي

بغرض الإجابة عن إشكالية الدراسة والتحقق من فرضياتها، تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v23)، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا الغرض، وهي:

- معامل الارتباط (بيرسون) (Pearson) لاختبار الصدق بين متغيرات الدراسة؛
- معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha) لاختبار ثبات أداة القياس؛
- الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لدراسة الأثر بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

IV - النتائج ومناقشتها :

خصائص عينة الدراسة: الجدول يوضح خصائص المجتمع المتمثلة في المتغيرات الشخصية والوظيفية للعينة كالتالي:

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	78
	أنثى	12
السن (بالسنة)	أقل من 35 سنة	35
	من 35-44 سنة	33
	من 45-54 سنة	27
	من 55 سنة فأكثر	5
المستوى الدراسي	ثانوي فأقل	30
	دبلوم	38
	جامعي	32
المستوى الإداري	إدارة عليا	8
	إدارة وسطى	43
	إدارة دنيا	49
سنوات	أقل من 05	30
	من 05-10	32

13.5	05	من 11-16	الأقدمية (بالسنة)
13.5	05	من 17-22	
11	04	من 22 سنة فأكثر	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

يلاحظ من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة ذكور، يتراوح سن أغلبهم في فئة أقل من 35 سنة، يمتلكون مؤهل دبلوم بنسبة، مستواهم الإداري في فئة الإدارة الدنيا وأقدميتهم ضمن الفترة (05-10 سنوات).
الإجابة على أسئلة الدراسة:

– السؤال الأول: "ما مستوى توفر التوجه الريادي بالمؤسسة من خلال توفر أبعاده المتمثلة في كل من التوجه بالابتكار، التوجه بالاستباقية وإغتنام الفرص، التوجه بالمخاطرة، التوجه بالتفرد؟ من أجل الإجابة عليه فقد تم حساب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، هذه الأخيرة تم تفسيرها على النحو التالي:

مرتفع	متوسط	منخفض
من 3.5 فأعلى	أعلى من 2.5 – 3.49	2.5 فما دون

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التوجه الريادي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المستوى
التوجه بالابتكار					
01	تقوم المؤسسة بتوفير بيئة تنظيمية مشجعة على الابتكار	3.24	1.09	4	مرتفع
02	تسعى المؤسسة لتحسين منتجاتها وطرق عملها باستمرار	3.43	1.23	3	
03	تستثمر المؤسسة في البحث والتطوير لتقديم الأفضل	4.00	0.97	1	
04	تدعم المؤسسة المبادرات والأفكار الإبداعية وتنفذها	3.75	0.72	2	
البعد ككل					
مرتفع / 1.00 3.60					
التوجه بالاستباقية وإغتنام الفرص					
05	ترصد المؤسسة التغيرات البيئية وتواكبها	3.35	1.11	4	مرتفع
06	للمؤسسة القدرة على التنبؤ بالتغيرات والتصرف وفقها	3.70	1.17	2	
07	تهتم المؤسسة بالبحث عن فرص جديدة وتبادر بتنفيذها	3.62	1.00	3	
08	لدى المؤسسة القدرة على اغتنام الفرص قبل منافسيها	3.71	0.86	1	
البعد ككل					
مرتفع / 1.03 3.59					
التوجه بالمخاطرة					
09	تستطيع المؤسسة تجاوز المخاطر واتخاذ الاجراءات المناسبة لها	3.32	1.33	3	مرتفع

10	تجاوز المؤسسة بالعمل في حالات الغموض وعدم التأكد	3.02	1.23	4
11	يشجع الموظفين على ممارسة الأعمال التي تتسم بالمخاطرة	3.56	1.01	1
12	تحقق المؤسسة ميزة تنافسية جراء تحملها لمخاطر الأعمال	3.43	0.89	2
البعد ككل		3.33	1.11	/
التوجه بالتفرد				
13	تقدم المؤسسة عروضاً بطريقة متفردة عن المنافسين	3.29	1.15	4
14	تمتلك المؤسسة القدرة على التميز عن غيرها من المنافسين	3.54	1.09	3
15	تهتم المؤسسة بتطبيق أساليب جديدة تمنحها التفوق	3.94	0.86	1
16	تتمتع بمزايا تنافسية يصعب تقليدها	3.83	1.02	2
البعد ككل		3.65	1.03	/
المتوسط الكلي للتوجه الريادي		3.54	1.04	/

المصدر: من اعداد الباحثين، بالإعتماد على نتائج تحليل الاستبيان.

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى توفر التوجه الريادي في المؤسسة بدرجة مرتفعة، حيث سجل المتوسط الكلي وسطاً حسابياً قدر بـ (3.54)، حيث احتل بعد التوجه بالتفرد المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (3.65) وانحراف معياري قدر بـ (1.03)، يليه بعد التوجه بالابتكار والتوجه بالإستباقية بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (3.60) و (3.59) لكل منهما على التوالي، وقد سجل بعد التوجه بالمخاطرة درجة توفر متوسطة، حيث قدر الوسط الحسابي له بـ (3.33).

– السؤال الثاني: مفاده "ما مستوى توفر الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة؟". للإجابة عليه تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول الإبداع

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المستوى
17	يتميز العاملون بسرعة تقديم أفكار لحل مشاكل العمل	3.91	1.08	02	
18	هناك سهولة في توليد أفكار متنوعة وجديدة ومتميزة	4.00	1.02	01	
19	هناك حرية في التعبير عن الآراء أمام المسؤولين	3.45	1.28	05	
20	يوجد استعداد لتقبل الانتقادات ومناقشتها	3.80	1.19	03	
21	أسلوب العمل المنتهج في الانجاز متحدد وغير مكرر	3.24	1.36	06	
22	هناك اهتمام بالأفكار الجديدة المغايرة عن سابقتها	3.45	1.21	05	
23	تعتمد المؤسسة على طرق علمية لحل المشكلات	3.51	1.36	04	
24	تهتم المؤسسة باتخاذ إجراءات وقائية منعا للمشاكل	3.08	1.18	07	

مرتفع	/	1.21	3.55	البعد ككل
-------	---	------	------	-----------

المصدر: من اعداد الباحثين، بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه إلى توفر بعد الإبداع بدرجة مرتفعة. بمتوسط إجمالي قدر بـ (3.55)، حيث المرتبة الأولى كانت من نصيب العبارة التي تنص على سهولة توليد أفكار متنوعة وجديدة ومتميزة بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (4.00)، بالإضافة إلى السرعة بتقديم أفكار تساهم في حل مشاكل العمل، وهذا ما عبرت عنه العبارة (17). بمتوسط حسابي مرتفع، في حين احتلت عبارة امتلاك المؤسسة القدرة على اتخاذ الاجراءات الوقائية لمنع حدوث المشكلات المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري قدر بـ (1.18)

اختبار فرضيات الدراسة:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، حيث قسمت لفرضيات فرعية تم اختبارها كمايلي:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالابتكار في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)" تم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين، حيث ترفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05.

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتوجه بالابتكار في متغير الإبداع

القرار	مستوى الدلالة	قيمة T	الخطأ المعياري	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير المستقل	الإبداع
رفض الفرضية	*0.000	4.50	2.54	0.34	0.36	0.60	التوجه بالابتكار	

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق، وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين التوجه بالابتكار وبعد الإبداع، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.60)، كما بلغ معامل التحديد 0.36 وهو يشير إلى أن (36%) من التغيرات التي تطرأ على متغير الإبداع كانت نتيجة لبعده التوجه بالابتكار، في حين (64%) تعود لتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، كما بلغت قيمة معامل التحديد المعدل 0.34 وتدلل على أن النموذج يمثل الظاهرة بنسبة 34% وهي نسبة مقبولة الى حد ما،

في حين بلغت قيمة الخطأ المعياري 2.54 وهي قيمة صغيرة تدل على معنوية المعلمات وجودة النموذج. وبالنسبة لقيمة t المحسوبة فقد سجلت (4.50) وهي أكبر من قيمة t المجدولة كما سجل مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للتوجه بالابتكار في تنمية الإبداع من وجهة نظر الباحثين.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالاستباقية واغتنام الفرص في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتوجه بالاستباقية واغتنام الفرص في الإبداع

الإبداع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
	التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص	0.54	0.30	0.28	2.67	3.89	*0.000	رفض الفرضية

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من نتائج الجدول السابق، وجود علاقة ارتباط متوسطة بين التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص والإبداع، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.54)، كما بلغ معامل التحديد 0.30 وهو يدل على أن (30%) من التغيرات التي تطرأ في الإبداع سببها التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص، في حين (70%) تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغ معامل التحديد المعدل (0.28) وتدل على أن النموذج يمثل الظاهرة بنسبة (28%)، في حين بلغت قيمة الخطأ المعياري (2.67) وهي قيمة صغيرة تدل على معنوية المعلمات وجودة النموذج، وبالنسبة لقيمة t المحسوبة فقد سجلت (3.89) وهي أكبر من قيمتها الجدولية كما أنها دالة معنوية عند مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لمتغير التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص في الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالمخاطرة في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتوجه بالمخاطرة في الإبداع

الإبداع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
	التوجه بالمخاطرة	0.69	0.48	0.46	2.36	5.53	*0.000	رفض الفرضية

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق، وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين كل من التوجه بالمخاطرة والإبداع، فقد بلغ معامل الارتباط (0.69)، وبلغ معامل التحديد 0.48، ما يدل على أن (48%) من التغيرات التي تطرأ على مستوى الإبداع لتنظيمية سببها التوجه بالمخاطرة في حين (52%) تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، كما بلغت قيمة معامل التحديد المعدل 0.46 وهي تدل على أن النموذج يمثل الظاهرة بنسبة 46% وهي نسبة جيدة، في حين بلغت قيمة الخطأ المعياري 2.36 وهي قيمة صغيرة تدل على معنوية المعلمات وجودة النموذج، أما بالنسبة لقيمة t المحسوبة فقد كانت 5.53 وهي أكبر من قيمة t الجدولية وهي دالة معنوياً عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لبعده التوجه بالمخاطرة في الإبداع من وجهة نظر الباحثين.

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه بالتفرد في تنمية الإبداع بالمؤسسة من وجهة نظر المستجوبين عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمتغير التوجه بالتفرد في الإبداع

الإبداع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
	التوجه بالتفرد	0.72	0.51	0.50	2.22	6.12	*0.000	رفض الفرضية

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق، وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين بعدي التوجه بالتفرد والإبداع، حيث بلغ معامل الارتباط (0.72)، كما بلغ معامل التحديد 0.51 وهو يدل على أن (51%) من التغيرات التي تطرأ في الإبداع ترجع لبعده التوجه بالتفرد في حين (49%) تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، كما بلغت قيمة معامل التحديد المعدل 0.50 وهي

تدل على أن النموذج يمثل الظاهرة بنسبة 50% وهي نسبة جيدة، في حين بلغت قيمة الخطأ المعياري 2.22 وهي قيمة صغيرة وتدل على معنوية المعلمات وعلى جودة النموذج، أما بالنسبة لقيمة T المحسوبة فقد سجلت (6.12) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أنها دالة معنويًا عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) الأمر الذي يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للتوجه بالتفرد في الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة.

V- الخلاصة : توصلت الدراسة للعيد من النتائج والتي تم التحصل عليها على إثر عملية التحليل الإحصائي، وتمثلت أهم نتائجها فيما يلي:

- سجل المتوسط الكلي لبعده التوجه الريادي مستوى مرتفعًا قدر بـ (3.54)؛
- احتل بعد التوجه بالتفرد أكبر مستوى من التوفر بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (3.65)؛
- سجل بعد التوجه بالابتكار متوسط حسابي مرتفع قدر بـ (3.60)؛
- سجل بعد التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص مستوى مرتفعًا بوسط حسابي قدر بـ (3.59)؛
- يتوفر بعد التوجه بالمخاطرة بدرجة متوسطة وبوسط حسابي قدر بـ (3.33)؛
- سجل المتوسط الكلي لبعده الإبداع مستوى مرتفعًا قدر بـ (3.55)؛
- أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين جميع أبعاد التوجه الريادي المتمثلة في كل من التوجه بالابتكار، التوجه بالاستباقية واغتنام الفرص، التوجه بالمخاطرة والتوجه بالتفرد ومتغير الإبداع؛
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر للتوجه الريادي في تنمية الإبداع، بسبب تسجيل أثر لجميع أبعاده فيه؛
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لمتغير للتوجه بالابتكار في تنمية الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة؛
- أظهرت النتائج وجود أثر للتوجه بالاستباقية واغتنام الفرص في تنمية الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة؛
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لبعده التوجه بالمخاطرة في تنمية الإبداع من وجهة نظر الباحثين؛
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لبعده التوجه بالتفرد في تنمية الإبداع من وجهة نظر الباحثين.

وإنطلاقًا من النتائج التي تم التوصل إليها يمكن وضع جملة من الاقتراحات كالاتي:

- ضرورة إهتمام أصحاب القرار بالمؤسسة المدروسة بتبني التوجه الريادي وتوفير البيئة التنظيمية الداعمة له؛
- تعزيز أبعاد التوجه الريادي من خلال رصد الامكانيات المادية والبشرية واختيار الاستراتيجيات المناسبة لتطبيقها؛
- ضرورة السعي لتنمية الريادة الداخلية من خلال الإهتمام بالعاملين الذين يعتبرون المصدر الأول للإبداع ولنجاح التوجه الريادي على مستوى المنظمة؛
- ضرورة خلق ثقافة الريادة بالمؤسسة والتي يجب أن تظهر في ممارساتها اليومية وأسلوب عملها؛

- ضرورة إهتمام أصحاب القرار بالمحافظة على المستوى المرتفع من الإبداع على مستواها والبحث في أساليب تنميته سواء على مستواها الفردي أو التنظيمي؛
- ضرورة الاستثمار في أبعاد التوجه الريادي لتنمية الإبداع، باعتبارها أساسا لممارسة الأعمال بشكل متميز وكمصدر للتفوق التنافسي.

VI - الهوامش والمراجع

- ¹ - محمد عبد العال النعيمي، هنادة ماجدة المومني، (2016)، "أثر العلاقة بين التوجه الريادي التدريجي والجذري على الفعالية التنظيمية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، بغداد، العدد 38، ص 40.
- ² - ايثار عبد الهادي محمد، سعدون محمد سلمان، (2011)، "دور زيادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية"، مداخلة ضمن فعاليات المنتدى الدولي نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الاداء البيئي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، أيام 22 و23 نوفمبر، ص 03.
- ³ - خذري توفيق، عماري علي، (2011)، "المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة"، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر، ص 06.
- ⁴ - برقي كامل سهاد، هادي حسن هدى، (2017)، "الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز التوجه الريادي لمنظمات الأعمال: دراسة استطلاعية لعينة من مديري شركة آسيا سيل للاتصالات في كربلاء، بغداد"، مجلة كلية الصفوة الجامعية، العراق، ص 08.
- ⁵ - الياسري أحمد مرسى، برقي كامل سهاد، "أثر استراتيجية التسويق المستدام في التوجه الريادي: دراسة استطلاعية لعينة من مديري شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق"، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد الثاني، العدد الثامن، ص 100.
- ⁶ - العطوي مهند حميد ياسر، (2010)، "أثر المرونة الاستراتيجية في زيادة منظمات الاعمال: دراسة استطلاعية لعينة من مديري الشركات العاملة في قطاع صناعة المواد الانشائية بالنجف"، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، المجلد 01، ص 07.
- ⁷ - برقي كامل سهاد، هادي حسن هدى، مرجع سبق ذكره، ص 09
- ⁸ - الياسري أحمد مرسى، برقي كامل سهاد، مرجع سبق ذكره، ص 102
- ⁹ - السكارنة بلال خلف الله، (2008)، "استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق ميزة تنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصال في الاردن"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 17، أيار، ص 89.
- ¹⁰ - Steplen Roblin, "management", Edition Pearson, France, 2008, p :210.
- ¹¹ - الفاعوري رفعت عبد الخليم، (2005)، "إدارة الإبداع التنظيمي"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ص 6.
- ¹² - Jean Lachman, "Le financement des stratégies de l'innovation", (1993) Edition Economica, Paris, p :22.
- ¹³ - Tom Peter, "Fabriquer le future: l'imaginaire au service de l'innovation", (2007), Edition Dunod, Paris, p: 05.
- ¹⁴ - كورنل فريد، ليجيري نصيرة، (2016)، "الإبداع والريادة في المؤسسة الصناعية"، الملتقى الدولي آليات تنمية الإبداع والابتكار، مركز رماح للموارد البشرية، ماي ص 08.
- ¹⁵ - يسري مصطفى السيد، "خصائص المبدعين"، على الموقع <https://hrdiscussion.com>
- ¹⁶ - الزعي جمانة زياد محمد، (2006)، "عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص 47، 48.

كتاب جماعي بعنوان: الإبداع، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المسندة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

دور تكريس ثقافة السوق المالي في تطوير ميدان ريادة الأعمال - حالة الجزائر -

The role of consecration the culture of the financial market in in the Development of Entrepreneurship - the case of Algeria

يوسف سائحي ⁽²⁾	عمر قمان ⁽¹⁾
أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر أ
المركز الجامعي تامنغست / الجزائر	جامعة الجلفة / الجزائر
dr.saihi.youcef@gmail.com	Gamane_amar@yahoo.fr

الملخص: يشهد الواقع العالمي اتجاه متزايد نحو الاهتمام بريادة الأعمال نظرا للدور الهام الذي تلعبه في حل العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، والارتقاء بالاقتصاد الوطني لأي دولة. تعتبر ريادة الأعمال ذات أهمية كبيرة بالنسبة للاقتصاد الجزائري نظرا لدورها التنموي الاقتصادي والاجتماعي، لكنها تواجه العديد من المشاكل التي أدت إلى عرقلة الأهداف المرجوة منها.

ففي ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية وقطاعات الدولة المختلفة، فمن بين أحسن البدائل التي تعني الشباب عن البحث طويلا أو الانتظار طويلا نجد التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تشكل حوالي 90 بالمائة من القطاع الاقتصادي للدول المتقدمة، والتي تعتبر أكثر مرونة واستقطابا لليد العاملة.

إن السوق المالي يعتبر مجالا لتقييم أداء المؤسسات المسعرة، فإن ذلك يعتبر حافزا لتلك المؤسسات للرفع من مستويات أدائها، الأمر الذي يؤدي بالتبعية إلى ارتفاع مستوى أداء الاقتصاد الكلي. كما أن غياب ثقافة السوق المالي في الجزائر جعل منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تعمل وفقا لنماذج التسيير التقليدي وبموارد مالية ضئيلة.

الكلمات المفتاح: السوق المالي؛ اقتصاد السوق؛ ريادة الأعمال.

Abstract: The global reality is witnessing an increasing trend towards attention to the entrepreneurial sector due to the important role it plays in solving many economic and social problems, and improving the national economy of any country. Entrepreneurship is considered of great importance to the Algerian economy due to their economic and social development role, but they face many problems that have hampered their objectives.

In light of the shrinking employment opportunities in public institutions and the various sectors of the state, among the best alternatives that prevent young people from searching too long or wait too long is the trend towards entrepreneurship and the establishment of small and medium enterprises, which constitute about 90 percent of the economic sector of developed countries, which is more flexible and polarized for labor.

The financial market is an area for evaluating the performance of the quoted institutions. The absence of a financial market culture in Algeria has made the system of small and medium enterprises in Algeria operate according to traditional management models and with minimal financial resources.

Keywords: Financial market; Market economy; entrepreneurship.

¹ : عمر قمان، أستاذ محاضر أ، إميل المرسل: Gamane_amar@yahoo.fr

² : يوسف سائحي، أستاذ محاضر أ، إميل المرسل: dr.saihi.youcef@gmail.com

I - تمهيد :

تعود جذور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة الاستعمارية أين لعبت دورا فرعيا مكملا للشركات الاستعمارية الكبرى، وغداة الاستقلال ورثت الجزائر قطاعا مهملا مكونا أساسا من صناعات إستراتيجية ومن فروع صناعات استهلاكية صغيرة ومتوسطة، قد تركز معظمها في المدن الكبرى والمناطق العمرانية.¹

بذلت الجزائر مجهودات معتبرة من أجل تطوير وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال الهيئات المرافقة والداعمة منها، الامر الذي أدى إلى تزايد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل معتبر. تمثل المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة القلب النابض لأي اقتصاد لكونها تمثل مشاريع لأفكار جديدة تساهم في رفع القيمة المضافة للاقتصاد، بالإضافة إلى أنها تساعد على امتصاص البطالة عن طريق توظيفها لليد العاملة، لكن العائق الرئيسي الذي يواجهه إنشاء واستمرار هذا النوع من المؤسسات هو عدم توفر التمويل. إن المهمة الأساسية للأسواق المالية هي في توفير التمويل للمشاريع الاستثمارية من طريق جمع المساهمين بأصحاب الاستثمارات. إن غياب ثقافة السوق المالي في الجزائر جعل منظومة ريادة الأعمال في الجزائر تعمل وفقا لنماذج التسيير التقليدي وموارد مالية ضعيفة. فنعتقد أن تكريس ثقافة السوق المالي في الجزائر سوف يحفز القطاع الخاص، على وجه الخصوص، على اللجوء إلى عمليات التمويل المباشر، أين تسود مظاهر اقتصاد السوق وتتنحى مظاهر اقتصاد الاستدانة. ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية :

ما أهمية تكريس ثقافة السوق المالي في رفع مستوى أداء المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة وتعزيز ريادة

الأعمال ؟

لمعالجة الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي للمناقشة، إضافة إلى الكتب والمقالات ذات الصلة بالموضوع. وللإجابة على الإشكالية قسمنا مداخلتنا إلى أربعة نقاط رئيسية :

أولا: ماهية ريادة الأعمال ؛

ثانيا: معوقات تعزيز ميدان ريادة الأعمال في الجزائر ؛

ثالثا: إشكالية تمويل المشاريع الريادية في الجزائر ؛

رابعا: السوق المالي كبديل أمام المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة.

يسعى هذا البحث إلى تقديم دراسة نظرية حول موضوع ريادة الأعمال ندعم بها الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع. كما نهدف للتوصل إلى مجموعة من المقترحات والتوصيات والتي من المتوقع أن تؤدي إلى تحسين وتطوير أداء المؤسسات الجزائرية وتعزيز قدراتها التنافسية.

المحور الأول: ماهية ريادة الأعمال

يشير اغلب الباحثين في علم الاقتصاد والنفوس الاجتماعي إلى الحقيقة القائلة، بأن الريادة هي "عملية وليست ظاهرة ساكنة. إذ يجب أن تحصل مع التغيير وترتبط أيضا مع قضايا الخيارات. إن المضامين الفكرية للريادة ومدلولاتها تتمثل بالآتي:²

الريادة (Entrepreneurship): استعمل هذا المصطلح لأكثر من 200 عام، إلا أن الغموض يكتنفه بعض الشيء، إذ أن كلمة المبادرات الفردية والأعمال الريادية مشتقة من كلمات فرنسية وتعني (بين)، ولذلك فإن المبادر أو الريادي يأخذ مكاناً بين المهززين والزبائن أو المنتجين والزبائن، وفي الوقت ذاته يتبنى المخاطرة لتحقيق النجاح.

ومن هذا المنطلق عرفها (Hitt et al., 2008: 5):³ تعني القيام بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال والزبائن من خلال اكتشاف الفرص واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح. الريادة هي الفعل الرئيس الذي يؤكد على الإبداع، والانتاجية، والعمل، والنمو الاقتصادي.

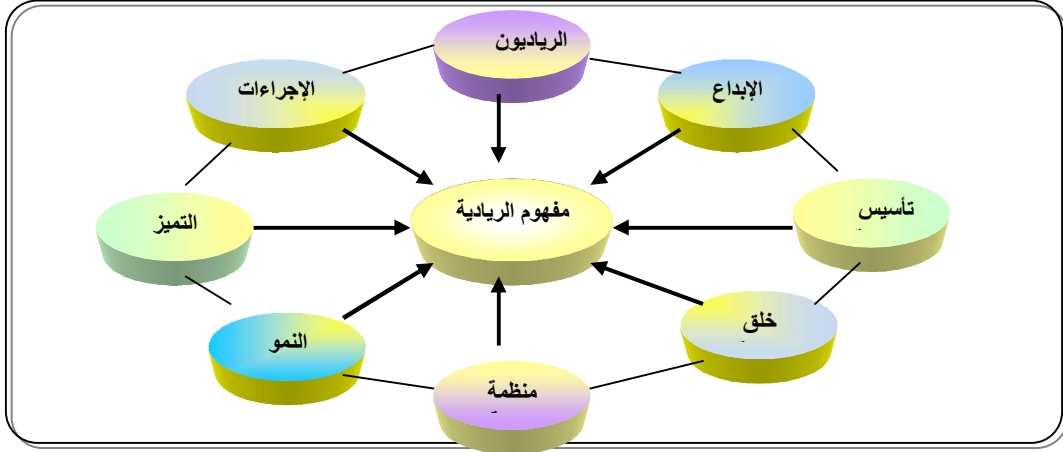
الريادي (Entrepreneur): يعرفه (Daniel, 2004,5)⁴ بأنه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال، مع تبني المخاطرة لتحقيق الربحية، وقد عرفه السكارنه، على انه الشخص الذي تكون لديه مقدرة عالية على الانجاز، مثلما أشار إليه (McClelland) بأن الريادي هو إنسان غير تقليدي، والذي يقوم بالأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة فالريادي الناجح يظهر قدرة عالية على فهم محيطه ويتعامل مع الآخرين بإيجابية، واستثمار أفضل ما لديهم من قدرات لتحقيق مفهوم ريادية الشركة (Corporate Entrepreneurship).

المنظمات الريادية (Entrepreneurial Organizations): كيانات مساهمة بقوة في التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي، عن طريق توليد الابتكارات وتنمية الأسواق وإيجاد فرص العمل وإدخال التكنولوجيا المتطورة لتحسين السلع والخدمات، سواء أكان ذلك ضمن نطاق محلي ام دولي.

الفرص الريادية (Entrepreneurial Opportunities): وهي الظروف التي تجعل من منتج أو خدمة جديدة تلي حاجة السوق، وعادةً ما توجد في بيئة ديناميكية (متغيرة) وغير مستقرة ويكون مستوى اللاتأكد فيها عالياً.

ويمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها هي كل مجازفة ونشاط مبدع يقوم به رائد الأعمال بهدف تحصيل ثروة يحقق من خلالها أهدافه الخاصة ويساهم من خلالها بشكل أو بآخر في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.⁵

الشكل رقم (01) : عناصر الريادية



المصدر: ميسون علي حسين (2013)، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بايل / العلوم الانسانية / المجلد 21 / العدد 2 : 2013، ص 388.

أولت الجزائر أهمية كبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما يبينه استحداثها لعدة أجهزة خاصة من أجل خلق ومرافقة هذه المؤسسات، حيث وصل عدد المؤسسات إلى 1.093.170، تشغل حوالي 2.690.246 عامل في نهاية السداسي الأول لسنة 2018. إلا أن هذا العدد يعتبر غير كافي مقارنة بالمتطلبات الوطنية سواء من حيث الإنتاج أو التشغيل.

برغم من صعوبة إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات، إلا أن الباحثين طرحوا عدة تعاريف، فالبنك الدولي على سبيل المثال؛ يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال والذي يعتبر معياراً مبدئياً، وتعتبر المؤسسة صغيرة إذا كانت توظف أقل من 50 عاملاً.

أظهرت الدراسات أن هناك ما يجاوز الخمسين من التعريفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، معظم الدول لا تملك تعريفاً رسمياً لهذا النوع من المؤسسات، فالتعريف يكون إما معتمداً بنص قانوني مثل الجزائر.

وهناك العديد من دول العالم التي تستخدم هذا المعيار لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ففي الولايات المتحدة، إيطاليا وفرنسا تعتبر المؤسسة صغيرة ومتوسطة إذا كانت توظف حتى 500 عامل، في السويد لغاية 200 عامل، في كندا وأستراليا حتى 99 عاملاً، في حين أنها في الدنمارك هي المؤسسات التي توظف لغاية 50 عاملاً.⁶

والجزائر كغيرها من الدول، عرفت محاولات عدة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلى أن أستقر بها المقام بصدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي حمل في طياته تعريفاً رسمياً لهذا النوع من المؤسسات، كما هو موضح في الجدول التالي:⁷

الجدول رقم (01) : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية

الحصيلة السنوية (دج)	رقم الأعمال السنوي (دج)	عدد العمال	المعيار نوع المؤسسة
10 مليون	20 مليون	09-01	مؤسسة مصغرة
100 مليون	200 مليون	49-10	مؤسسة صغيرة
100 - 500 مليون	200 مليون - 2 مليار	250-50	مؤسسة متوسطة

المصدر: المادة 5، 6 و 7 من القانون رقم 18/01 المؤرخ في 15/12/2001، ص 6.

وتستثنى من التعريف السابق البنوك والمؤسسات المالية، شركات التأمين، المؤسسات المصغرة أو المشاركة في البورصة، الوكالات العقارية وشركات الاستيراد والتصدير ما عدا تلك الموجهة للإنتاج الوطني، عندما يكون رقم إنتاجها السنوي المحقق في عملية الاستيراد يقل أو يساوي ثلثي رقم الأعمال.⁸

الخوارج الثاني: معوقات تعزيز ميدان زيادة الأعمال في الجزائر

إن إعداد استراتيجية واضحة المعالم و الأهداف تستوجب بالضرورة باتخاذ عدة تدابير من شأنها رفع مردودية هذا القطاع وهذا نظرا لانخفاض القدرة التنافسية لهذه المؤسسات داخليا أو خارجيا، داخليا في مواجهة المؤسسات العمومية و الخاصة الكبيرة، وخارجيا في مواجهة العولمة و الاندماج في الفضاء الأورومتوسطي، لقد برزت في الجزائر عدة محاولات لدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولكنها لا ترقى إلى المستوى المطلوب وقد أقدمت الجزائر على إنشاء مجموعة من الشبكات لتسهيل عملية الاستثمار من بينها:

- 1- وكالة ترقية و دعم الاستثمار (APSI).
- 2- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ).
- 3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI). والتي عوضت وكالة ترقية ودعم الاستثمار.
- 4- الصندوق الوطني لضمان القروض.

تعاني زيادة الأعمال في الجزائر من معوقات تنظيمية مرتبطة أساسا بالمناخ التنظيمي في الجزائر أهمها كثرة الإجراءات الإدارية وصعوبتها، ضعف البنية التحتية وقلة المعلومات. إضافة إلى الصعوبات ذات الطابع الاقتصادي وأبرزها: صعوبات التمويل، ارتفاع الضرائب والصعوبات في عملية التسويق.⁹

وتعاني المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أيضا من ضعف وسوء استخدام والتحكم في المعلومات القليلة المتوفرة لديها، مما جعلها هشة وغير قادرة على المنافسة في بيئة تلعب المعلومات فيها دورا بالغ الأهمية، سواء كانت هذه المعلومات متعلقة ببيئتها الخارجية أو بيئتها الداخلية، وهو أيضا أمر مرتبط بضعف استخدام التكنولوجيا التي تعجز غالبية هذه المؤسسات عن الحصول عليها لقلة مواردها المالية، وهو ما يزيد من حدة مشكلة ضعف نظام معلومتها وسوء تسييرها وفقا لما تتطلبه احتياجات بيئة الأعمال الجديدة القائمة بالدرجة الأولى على التنبؤ وتوقع المستقبل اعتمادا على المعلومات التاريخية والحالية التي يوفرها نظام المعلومات.

10

من بين المشاكل التي تعاني منها المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في الجزائر نورد التالي:¹¹

✓ **مشكلة العمالة الفنية المدربة:** يتمثل في ضعف القدرات الإدارية والتنظيمية والتسويقية لدى أصحاب هذه المؤسسات ، وعدم توافر المهارات البشرية المطلوبة ونقص التدريب ، وعدم الحصول على الخدمات الاستشارية والخدمات المساعدة لها.

✓ **مشكل انخفاض مستوى التكنولوجيا المستخدمة:** تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على آلات قديمة وأغلبها في حاجة إلى إحلال، حيث لا يتوفر نظام دوري للصيانة والإصلاح نتيجة عدم الوعي بضرورة أعمال الصيانة وقصور الموارد التمويلية.

✓ **مشاكل سوء الإدارة:** تبدو في إهمال التخطيط ، فالتخطيط هو أساس النجاح ، فهو يبدأ منذ أن كان المشروع فكرة حتى يتم تنفيذه كذلك وضع هيكل تنظيمي متوازن يتلاءم وظروف العمل ، وفي الأخير يأتي دور الرقابة والمتابعة.

✓ **قصور مصادر التمويل الداخلي :** هو أهم المعوقات الرئيسية التي تحول دون تنمية هذه المؤسسات ، ويكمن جوهر المشكلة ، في كون التمويل يتم عند تأسيس المؤسسة عن طريق المستثمرين أنفسهم من دخولهم الذاتية وقد يستكمل في غالب الأحيان عن طريق الأقارب والأصدقاء و هذا النوع من التمويل غالبا ما يكون غير كاف ، وستظل مشكلة التمويل قائمة طالما أن المصادر الرسمية الممثلة في البنوك تعزف عن تمويلها لصغر حجم القروض المطلوبة.

✓ **المشاكل والصعوبات التسويقية :** وتمثل أهم الصعوبات التسويقية في تفضيل المستهلك المحلي للمنتجات الأجنبية المماثلة وعدم توفر الحوافز الكافية للمنتجات المحلية كما أن اتجاه نسبة كبيرة من هذه المؤسسات إلى القيام بالبيع المباشر للمستهلك النهائي أو المستخدم الصناعي أو البيع لتجار التجزئة الصغار.

✓ **المشاكل السياسية :** تظهر هذه المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نتيجة التوجهات الحكومية خاصة في الدول النامية، حيث هناك ضعف في برامج توجيه المؤسسات أو مساعدتها ماليا أو فنيا.

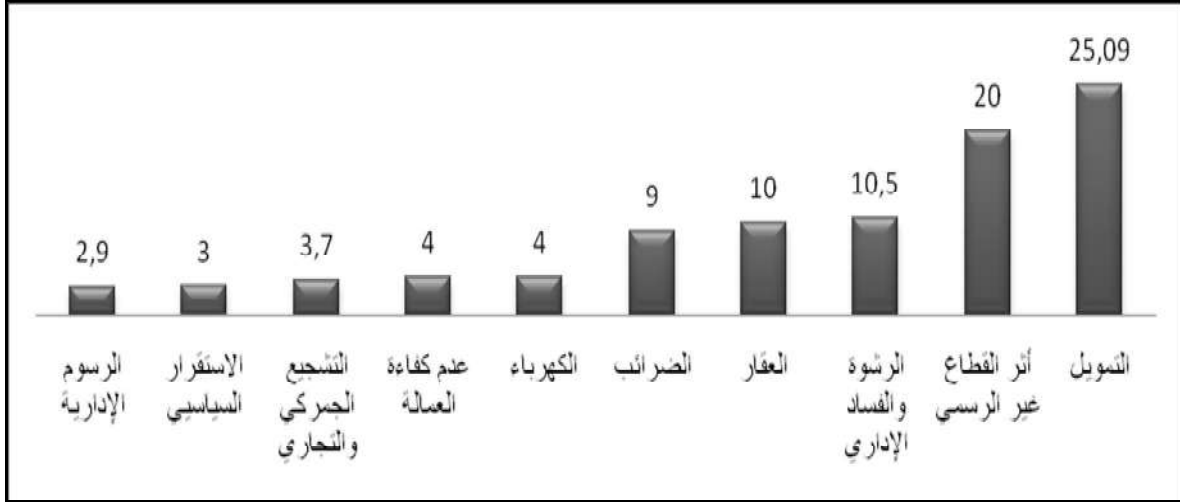
✓ **مشاكل الخدمات والهياكل الأساسية :** من بينها عدم انتظام التيار الكهربائي وانقطاعاته المستمرة مما يربك العمليات الإنتاجية والمعاونة من الاختلالات في شبكة المياه العذبة وشبكة الصرف الصحي وانعكاسات ذلك على عمليات المؤسسة وضعف شبكة الطرق ووسائل النقل عموما وارتفاع تكاليفها.

✓ **المشاكل الضريبية:** يعتبر نظام الضرائب أحد أهم المشاكل وتظهر هذه المشكلة من جانبيين سواء لأصحاب المؤسسات من حيث ارتفاع الضرائب ومن جانب آخر، فهي كذلك مشكلة لنظام الضرائب في حد ذاته ، نظراً لعدم توفر البيانات الكافية عن هذه المؤسسات مما يضيق عمل جهاز الضرائب

✓ **مشاكل العقار الصناعي:** غالبا ما يجد المستثمر الجديد صعوبة كبيرة في إيجاد المكان الدائم والمناسب لإقامة المؤسسة، بسبب ارتفاع أسعار العقار أو انعدامه أو عدم ملائمته ففي البلدان النامية لا تتولى الحكومات إقامة مناطق مهيأة خاصة لأغراض الصناعة مكتملة البنية التحتية بالخدمات الأساسية لإقامة المؤسسات المعنية ، ومن ثم العبء الأكبر في تدبير المكان الملائم ويقع على عاتق المستثمر نفسه مما يتطلب منه تجميد جزء من رأسماله:

وفي تقرير صدر عن البنك العالمي في جوان 2010 حول مناخ الاستثمار في الجزائر تم تصنيف جملة من المعوقات التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية بما فيها المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ، والتي تشمل إلى جانب العراقيل المذكورة أعلاه، جملة أخرى يمكن توضيحها من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (02) : العشر معوقات الأولى للاستثمار في الجزائر (%)



المصدر: العايب ياسين (2011)، إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية- دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، ص 211.

تواجه المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عدة صعوبات يمكن إيجاز البعض منها في ما يلي:¹²

- عدم وجود ارتباط وتكافل بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب انعدام المعلومة وضعف تدفقها.

- صعوبات تتعلق بالإجراءات كثيرة ما كانت تسبب في العديد من المشاكل كعدم الفصل بين الملكية والإدارة، وعدم ارتباط السلطة بالمسؤولية.

- قيود تتعلق بصاحب المشروع نفسه كعدم اكتساب التجربة والمستوى الكافي لإدارة المشروع، وإضافة إلى انعدام روح المبادرة الفردية.

- صعوبات تتعلق بالتمويل غالباً ما ترفض البنوك عملية تقديم قروض لانعدام الضمانات.

- صعوبات تتعلق بالضرائب والرسوم التي تحول دون تحقيق أرباح هامة تساهم في تنمية هذه المؤسسات.

- صعوبات تتعلق بالعقار.

- انتشار الفساد الإداري الذي يمثل عائق أمام المستفيدين الحقيقيين ويفتح المجال أمام الانتهازين للاستفادة من التسهيلات الممنوحة في هذا الإطار دون أن يكون هناك استثمار هادف.

- صعوبات فنية وتسويقية (بسبب صغر حجم رأس مالها).

بقي قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مهمشا خلال الفترة 1963 - 1982، تشكل في معظمه من المؤسسات التي سلمت إلى لجان التسيير الذاتي بعد رحيل مالكيها الأجانب، و قد أدمجت منذ سنة 1967 ضمن أملاك المؤسسات الوطنية، في عام 1963 صدر أول قانون خاص بالاستثمار لإضفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال لكن لم يكن له أثر كبير على تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني الأجنبي، رغم ما منح من مزايا و ضمانات هامة، ثم اتخذ خيار واضح لتدعيم اقتصاد موجه ذو طابع عمومي ليتبع بقانون الاستثمارات الجديدة سنة 1966 الذي كان يصبو لتحديد الاستثمار الخاص الوطني في إطار التنمية الاقتصادية و قد تضمن هذا القانون احتكار الدولة للقطاعات الحيوية للاقتصاد و إلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات على أساس معايير انتقائية، متضمنا لتدابير هامة لجلب المستثمرين الذين طلبوا الاعتماد إلا أن الشروط القاسية و المعقدة أدت إلى فقدان مصداقية اللجنة و توقفها عن النشاط سنة 1991، و لم تكن هناك أي سياسة واضحة إزاء القطاع الخاص طيلة هذه الفترة لنبد الملكية الخاصة المستغلة، الأمر الذي جعل هذا القطاع يركز على الاستثمار في قطاعات التجارة و الخدمات و بعض الصناعات البسيطة.

أما خلال الفترة 1982 - 1988 فقد برزت إرادة تسعى إلى تأطير و توجيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفق الأهداف المسطرة في المخطط و تجسد ذلك عبر إصدار إطار تشريعي و تنظيمي يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص (القانون مؤرخ في 1982/08/21) و تضمن إجراءات تستفيد منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بشكل خاص، بالإضافة إلى إنشاء ديوان لتوجيه و متابعة و تنسيق الاستثمارات الخاصة سنة 1983 وضع تحت وصاية وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية يهدف إلى توجيه الاستثمار الوطني الخاص نحو نشاطات و مناطق كفيلة بتلبية حاجات التنمية و ضمان التكامل مع القطاع العمومي من جهة و مسار التخطيط من جهة أخرى، فحظي بذلك القطاع الخاص لأول مرة بدور يؤديه تجسيد أهداف التنمية حيث انصب استثماره أساسا في فروع لنشاط التقليدية التي تعوض واردات سلع الاستهلاك النهائية بالإضافة إلى تحويل المعادن و الصناعات الميكانيكية و الكهربائية.

و أمام تفاقم الأزمة البترولية قررت الجزائر الانتقال نحو اقتصاد السوق لذا تم وضع إطار تشريعي جديد و شرع في إصلاحات هيكلية و قد كان لقانون النقد و القرض سنة 1990 الأثر البالغ في تكريس مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي و إلغاء الاحتكار و تحرير التجارة الخارجية أمام القطاعين العام و الخاص على حد سواء ليتبع بقانون الاستثمار الصادر في أكتوبر سنة 1993 إلا أن تطبيق نصوصه اصطدمت بجمود المحيط العام الذي يفترض أنه في خدمة الاستثمار، إذ أن التباطؤ البيروقراطي و المشاكل المرتبطة بسير العقار الصناعي أد إلى عدم فعالية الجهاز الجديد، الأمر الذي استدعى تصحيحات جديدة جسدت في القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 الذي يعد منعرجا هاما لتطور هذا القطاع في الجزائر.¹³

بذلت الجزائر مجهودات معتبرة من أجل تطوير وانشاء المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال الهيئات المرافقة والداعمة منها : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، فضلا عن صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR)، والصندوق الوطني لضمان البطالة (CNAC). ، الامر الذي أدى إلى تزايد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل معتبر.

ويبين المشهد الاقتصادي الوطني تطور نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة ملحوظة حيث بلغ تعدادها 1.093.170 مؤسسة إلى غاية 30 جوان 2018.¹⁴ لكن الاقتصاد الجزائري يحتاج، حسب المختصين، إلى أكثر من مليون مؤسسة أخرى ليكون اقتصادا منافسا للاقتصاديات الأخرى.¹⁵

لكن على الرغم من التقدم الكبير في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن تركيبة النسيج المؤسساتي تظهر تباينا كبيرا في توزيعها عبر مختلف التراب الوطني، كما أن 90% من هذه المؤسسات هي مؤسسات مصغرة يضاف إليها عدد ضعيف من المؤسسات المتوسطة والمؤسسات الكبرى، مما يظهر قصور ومحدودية الإنجازات المحققة، كونها لحد الساعة تمنع ظهور قاعدة صناعية كثيفة وتنافسية متوازنة عبر مختلف ربوع الوطن، ولا يمكنها أن تقود التنمية الاقتصادية والصناعية في البلاد.

المحور الثالث: إشكالية تمويل المشاريع الريادية في الجزائر

تعد مشكلة التمويل من أهم وأخطر المشاكل التي تواجه المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، فمحدودية التمويل المصرفي المتعلق بالتكاليف والضمانات حيث أن تكلفة التمويل ومشكلة الضمانات قد أضحتا تحدان من مرونة التمويل وانسيابه بالحجم المناسب وفي الآجال الملائمة وبالتالي أضحت هذا الوضع عائقا لتطور المشروعات. إضافة إلى محدودية التمويل المتعلقة بالصيغ والإجراءات حيث يتميز التمويل المصرفي التقليدي بمحدوديته الصيغية وتعقيده الإجراءية والوثائقية ذلك أن المنظومة المصرفية لم يعد بإمكانها التكيف مع وتيرة التحولات الهيكلية المسجلة على مستوى الاقتصاد الكلي.¹⁶

ونتيجة لما سبق فإن المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة تشهد معدلات فشل عالية خاصة في السنوات الأولى لانطلاقها وذلك نظرا لنقص المهارات الإدارية لديها وضعف مواردها المالية، ما يحول دون حصولها على المعلومات والاستشارات وخدمات التدريب. ومن هذا المنطلق، و في ظل الأجواء التنافسية شديدة الصعوبة برزت أهمية منظومات العمل المستحدثة، التي تعمل على تطوير وتحديث مفهوم دعم ورعاية المشاريع الريادية. و في هذا المجال تعتبر آلية حاضنات الأعمال من أكثر المنظومات فاعلية في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية وذلك من خلال نجاحها في توفير الرعاية والدعم لهذا النوع من المؤسسات وزيادة حظوظها في النجاح.

يرجع تاريخ الحاضنات إلى أول مشروع تمت إقامته في مركز التصنيع المعروف باسم BATAVIA، عندما قامت عائلة في ولاية نيو يورك بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك عام 1959 بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل بمركز للأعمال يتم تأجير وحداته للراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، ولاقت هذه الفكرة نجاحا كبيرا خاصة وأن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال وقرى بها من عدد من البنوك ومناطق تسوق ومطاعم، وتحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة ومنذ عام 1959، أقيمت آلاف الشركات الصغيرة والمتوسطة في هذا المركز، لكن هذه المحاولة لإقامة الحاضنات لم تتم متابعتها بشكل منظم حتى بداية أعوام الثمانينيات وتحديدا في عام 1984، إقامة عدد من الحاضنات، حينما قامت هيئة المشروعات الصغيرة SBA بوضع برنامج تنمية وإقامة عدد من الحاضنات، وفي هذا العام لم يكن يعمل في الولايات المتحدة الأمريكية سوى 20 حاضنة فقط والتي ارتفع عددها، بشكل كبير خاصة عند قيام الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال NBIA عام 1985 من خلال رجال الصناعة الأمريكيين، وهي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط وتنظيم صناعة الحاضنات وفي نهاية 1997 وصل عدد الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية إلى حوالي 550 حاضنة وذلك من خلال معدل إقامة بلغ حوالي حاضنة في الأسبوع منذ نهاية عام 1986.¹⁷

تحتاج عملية إقامة حاضنات الأعمال إلى استثمارات كبيرة هذا فضلا عن ارتفاع تكاليف إدارتها، لذا يجب أن يتم التمويل عن طريق اشتراكات منتسبي الحاضنة، بالإضافة إلى مساهمات الجماعات المحلية كالولاية مثلا و/ أو وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و/ أو وزارة المالية وغير ذلك من الجهات الحكومية كوكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI) و الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ). و بعد نجاح الدفعة الأولى من الحاضنات التي يتم تمويلها من طرف الحكومة فإنه يجب تشجيع القطاع الخاص من جمعيات ومنظمات ورجال الأعمال والغرف التجارية على إقامة الحاضنات ويمكن أن يتم ذلك بالتعاون مع الجماعات المحلية.¹⁸

ترجع أسباب تأخر انطلاق مشاريع ومشاريع المؤسسات في الجزائر إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية السيئة التي مرت بها الجزائر في السنوات الماضية، وإجمالاً يمكن حصر هذه الأسباب في:

19

الأسباب القانونية والتشريعية: وتمثل في:

- تأخر صدور القوانين والمراسيم المنظمة لنشاط حاضنات ومشاريع المؤسسات، إذ صدرت أول المراسيم سنة 2003 ، وقلة النصوص التشريعية والقانونية المسيرة والمسهلة للنشاطات الإبداعية؛
- غموض في مفاهيم حاضنات الأعمال خاصة في الإطار القانوني .

الأسباب التنظيمية: وتتمثل في:

- عدم توفر الإطارات والكفاءات اللازمة لإدارة وتسيير مثل هذه الحاضنات والمشاتل؛
- العقبات والعراقيل البيروقراطية التي لا تزال تعاني منها الإدارات والهيئات العمومية في الجزائر؛
- ضعف مستوى العلاقة بين الجامعة والشركات الصناعية، وعدم تسويق نتائج البحث العلمي .

الأسباب المالية: تتجلى أهمها في:

- قلة الهيئات المساعدة والداعمة ماليا للأفكار الإبداعية (وكالات، صناديق)....؛
- التعبئة الضعيفة لرؤوس الأموال العمومية؛
- عدم توفر محيط مالي ونظام جبائي دينا مكي مشجعين؛
- ضعف ميزانيات البحث والتطوير والابتكار المخصصة من طرف الدولة؛
- عدم مشاركة القطاع الخاص في عمليات التمويل بشكل فعال مقارنة مع الدول المتقدمة؛

أسباب خاصة بالعقار: فحاضنات الأعمال وكأي مؤسسة اقتصادية تحتاج إلى العقار لإقامتها، ففي ظل الوضعية الحالية للعقار التي تشهد فوضى التسيير، عدم تنظيم القوانين الخاصة بشروط الحصول والتنازل عن العقار والارتفاع الجنوني في الأسعار، وهناك صعوبة في الحصول على العقار الملائم.

أسباب أخرى: إضافة إلى ضعف الوعي السياسي والاقتصادي بأهمية حاضنات الأعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي دفعت الهيئات الوصية إلى صرف الجهود في تأهيلها.

المحور الرابع: السوق المالي كبديل أمام المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المشاكل التمويلية من أهم المشاكل التي تعترض إنشاء وتطوير المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة، ويعود ذلك إلى أهمية الجانب المالي في ضمان استمراريتها مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيتها التي تعمق من حدة هذه المشكلة، والتي تجعلها أمام خيارات تمويلية محدودة مقارنة مع المؤسسات الاقتصادية الكبيرة.

أظهرت البورصة الجزائرية نيتها في مواكبة التطور الذي وصلت إليه البورصات العالمية، لكي تؤدي دورها في التنمية الاقتصادية، ولعل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر وسيلة لدفع عجلة التنمية الاقتصادية

والاجتماعية. حيث استوجب تفعيل وتنشيط السوق المالية تدشين سوق جديد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدعم ذلك القطاع الحيوي في الاقتصاد.

ونشير هنا إلى بورصة النيل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تأسست عام 2007 بهدف منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصة للحصول على تمويل غير مصرفي، وبورصة النيل هي أول سوق يستهدف دعم وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الشرق الأوسط وأفريقيا، فهي تساعد تلك المؤسسات في الحصول على التمويل اللازم لها عن طريق قيد أسهمها في البورصة.

و ذلك وفقا لقواعد قيد وإفصاح وتكلفة أقل مصممة خصيصا لسوق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتوفر شروط ميسرة وذلك فيما يتعلق بالحد الأدنى لرأس المال وعدد المساهمين وعدد الأسهم. وبالفعل تم بدء التداول في بورصة النيل للشركات الصغيرة والمتوسطة على 8 شركات من إجمالي 10 شركات يوم الخميس الموافق 3 يونيو، ويأمل كثير من الاقتصاديين أن تصبح تلك البورصة في مستوى بورصة ناسداك الأميركية.

20

بورصة المشروعات الصغيرة والمتوسطة هي تلك السوق المنظمة للأسهم العادية التي تركز على المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتي تتميز بانخفاض الأعباء الإدارية كمبدأ يحكم عملها وعملياتها.²¹

يعتبر السوق المالي من أنجع وأكفأ مصادر تمويل المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص قصد الاستفادة من التمويل المباشر، وهذا في حالة قصور مصادر التمويل التقليدية وخاصة القروض البنكية التي تتطلب تقديم ضمانات كافية لا تتناسب ومحدودية أصولها. وتعرف بورصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها: "السوق المخصصة لتداول أسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والآخذة في نمو رأسمالها وغير المؤهلة لدخول الأسواق الرئيسية التي تمول المشروعات الكبيرة والضخمة".²²

إلا أن وجود هذه السوق في الجزائر وبالرغم من الإجراءات المتخذة في هذا المجال يبقى افتراضيا وغير فعال، سوق تعوزها الحركية والنشاط الحقيقي، وهو ما يمكن أن نستشفه من خلال تصفح موقع بورصة الجزائر أين يمكن العثور وبكل وضوح على بورصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دون أي معلومات تذكر فيما يتعلق بالمؤسسات المسعرة أو نشاط السوق، وهو ما يطرح الشكوك حول مدى جاهزية بيئة الأعمال الجزائرية لاحتواء مثل هذا المصدر التمويلي الحديث واستغلاله من أجل تقديم تمويل إضافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق الفعالية في دور بورصة الجزائر في تمويل الاقتصاد وبالتالي ضرورة وضع المتطلبات والأسس التي بإمكانها فتح الآفاق أمام هذه المؤسسة التمويلية وتفعيل دورها الاقتصادي .

وهي تتعدد وتنوع اقتصاديا مثل التضخم من خلال تأثيره على الادخار لإنفاقه على السلع الاستهلاكية. وكذا يمثل عائقا بالنسبة لنشاط البورصة في الجزائر من خلال توجيه رؤوس الأموال في ميادين أخرى (السوق الموازية، الأسواق الأجنبية والبنوك ..)، بالإضافة لضعف الحوافز الجبائية و ضعف الجهاز الإنتاجي الاستثماري.

بما أن النظام المحاسبي المالي مستلهم من معايير محاسبية ذات خلفية أنكلوسكسونية تختلف جذريا عن المخطط الوطني للمحاسبة المطبق سابقا، فقد كانت لذلك انعكاسات كبيرة على البيئة المحاسبية في الجزائر، ترجمت من خلال الصعوبات والمشاكل المتعلقة بالمحاسبة.

المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) هي معايير موجهة بالأساس للتطبيق في المؤسسات الكبيرة التي تعمل في الأسواق المالية الدولية، وتقدم معلومات مفيدة للمستثمرين في هذه الأسواق، أما في الجزائر، فإن أغلب المؤسسات صغيرة ومتوسطة وغير مدرجة بالبورصة، وتختلف إمكانياتها واحتياجاتها للمعلومات عن المؤسسات الكبيرة المدرجة بالبورصات العالمية، بالإضافة إلى أن المعايير المحاسبية الدولية وفق إطارها المفاهيمي، تعتبر أن القوائم المالية تهدف بالأساس إلى تلبية احتياجات المستثمرين في المقام الأول، باعتبارهم الجهة التي تزود المؤسسة برأس المال وهم الجهة الأكثر تحملا للمخاطر، وبالتالي، فإن تزويد المستثمرين بالمعلومات التي يحتاجونها سيؤدي معظم ما يحتاجه بقية مستخدمي القوائم المالية من معلومات مالية عامة.

لكن في الواقع الجزائري هناك احتياجات أخرى للمعلومات يجب أخذها بعين الاعتبار لاسيما للدولة وإدارة الضرائب، إضافة إلى أن تطبيق بعض المعايير المحاسبية والتعقيدات المرتبطة بها يؤدي إلى تحمل تكاليف معتبرة تؤثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كتحديد خسارة القيمة مثلا من طرف خبراء مؤهلين وتدقيقها بعد ذلك.

على اعتبار أن المعايير المحاسبية الدولية متوافقة مع الاقتصاد المعاصر، ويتم على إثر ذلك تحيينها باستمرار، بإصدار معايير جديدة أو تعديل بعض المعايير السابقة، فإن ذلك يتطلب تكويننا مستمرا للإطارات المالية والمحاسبية في المؤسسات، وتحمل بالتالي تكاليف إضافية، خاصة وأن بداية تطبيق النظام المحاسبي المالي في سنة 2010 تطلبت تحمل تكاليف تكوين كبيرة سواء في المؤسسات المعنية بالتطبيق أو مهنيي المحاسبة والمكونين.

وكذلك بالنسبة للنظام الجبائي بالنظر للعلاقة القوية بين الجبائية والمحاسبة، وذلك حتى يتم تغيير العادات المحاسبية السابقة، التي قد تحتاج إلى وقت طويل من أجل تغييرها عن طريق التكوين المستمر والخبرة المكتسبة، في ظل التغيرات والمستجدات التي عرفتها المحاسبة. مبدأ تفوق الجوهر الاقتصادي على الشكل القانوني، التقييم بالقيمة العادلة، مؤونات التقاعد، الأصول والخصوم الضريبية المؤجلة،...

في هذا الصدد، تطرح إشكالية توافق النظام المحاسبي المالي مع المعايير المحاسبية الدولية، باعتبار أن النظام المحاسبي المالي صدر سنة 2007 على أساس المعايير الصادرة حتى سنة 2004 غير أن المعايير المحاسبية الدولية متطورة باستمرار تماشيا مع الاقتصاد الدولي، فمثلا بعد الأزمة المالية العالمية 2008 والانتقادات التي وجهت للمعايير المحاسبية الدولية والقيمة العادلة، تمت إعادة النظر في المعايير الخاصة بالأدوات المالية، وإصدار معيار خاص بالقيمة العادلة (IFRS 13) في 2011، لذلك توجد بعض المعايير المحتواة في النظام المحاسبي المالي قد ألغيت أو عدلت أو عوضت بمعايير أخرى جديدة، مثل المعيار رقم (IAS 14) الذي ألغي سنة 2009 وتم تعويضه بالمعيار (IFRS 8) والمعيار (IAS 31) الذي عوض بالمعيارين (IFRS 11) و (IFRS 12) بداية من سنة 2013، ولا يحتوي على المعايير الجديدة (IFRS 11, IFRS 12, IFRS 13, IFRS 14, IFRS 15)، والمعيار الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في سنة 2009، إضافة إلى التعديلات والشروحات التي تصدر باستمرار، حتى وإن كان بالإمكان استدراك أي جديد من خلال إصدار مراسيم رئاسية أو تنفيذية، أو من خلال قرارات وتعليمات تصدر عن وزارة المالية والمجلس الوطني للمحاسبة.²³

أما من أمثلة المعوقات التشريعية نذكر أنه طبقا للقانون المتضمن شروط القيد ببورصة الجزائر نجد اشتراط و جوب إصدار الأوراق المالية من الشركات ذات الأسهم،²⁴ إلا أن أغلب مؤسسات القطاع الخاص في الجزائر شركات ذات مسؤولية محدودة أو شركات ذات شخص وحيد.

تتمثل مزايا دخول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلى سوق المالية البديلة في ما يلي :²⁵

- يسمح القبول بال سوق المالية البديلة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من التفتح على الخارج بفضل الدعوة العمومية للادخار ويمكن كذلك من دعم شهرتها، ذلك أن القبول بالبورصة يعزز مصداقيتها في مواجهة الغير مما يجعلها معروفة من قبل شريحة معروفة من الجمهور.

- يمكن القبول بالبورصة من تمويل توسع المؤسسة، فالدعوة العمومية للادخار يمكن أن يعوض الاستدانة المصرفية على المدى الطويل، ثم ومن يضاعف الموارد المستقرة للشركة بتعزيز رأسمالها وتمكينها من تمويل برامجها الاستثمارية الطويلة الأجل.

- القبول بالبورصة يمكن من تنمية السيولة النقدية للمؤسسة، وذلك بفضل سهولة المبادلات والمفاوضات التي تقع على هذه الأوراق.

III - الخلاصة :

أولت الجزائر أهمية كبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما يبينه استحداثها لعدة أجهزة خاصة من أجل خلق ومرافقة هذه المؤسسات، حيث وصل عدد المؤسسات إلى 747.938، تشغل حوالي 1.915.495 عامل في نهاية السداسي الأول لسنة 2013. إلا أن هذا العدد يعتبر غير كافي مقارنة بالمتطلبات سواء من حيث الإنتاج أو التشغيل.

هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق الفعالية في دور بورصة الجزائر في تمويل الاقتصاد وبالتالي ضرورة وضع المتطلبات والأسس التي بإمكانها فتح الآفاق أمام هذه المؤسسة التمويلية وتفعيل دورها الاقتصادي .

المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) هي معايير موجهة بالأساس للتطبيق في المؤسسات الكبيرة التي تعمل في الأسواق المالية الدولية، أما في الجزائر، فإن أغلب المؤسسات صغيرة ومتوسطة وغير مدرجة بالبورصة، وتختلف إمكاناتها واحتياجاتها للمعلومات عن المؤسسات الكبيرة المدرجة بالبورصات العالمية، إضافة إلى أن تطبيق بعض المعايير المحاسبية والتعقيدات المرتبطة بها يؤدي إلى تحمل تكاليف معتبرة تؤثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كتحديد خسارة القيمة مثلا من طرف خبراء مؤهلين وتدقيقها بعد ذلك.

لتطوير سوق الأوراق المالية في الجزائر يجب :

- العمل على رفع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تماشيا ومتطلبات الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال تفعيل مختلف الأجهزة المخصصة لذلك.
- إلغاء الفوائد البنكية، حيث أن عدد كبير من الشباب يمتنع عن الاستثمار بسبب هذه الفوائد.
- تنويع المشاريع المستحدثة وتوجيه الاستثمار نحو القطاع الصناعي والفلاحي، والذين من شأنهما العمل زيادة الصادرات خارج قطاع المحروقات، والتقليل من فاتورة الواردات.
- إيجاد و بعث آليات ومتطلبات لتحويل الأفكار إلى مشروعات منتجة، والبحث في كيفية بناء و تفعيل منظومة وطنية متكاملة لاكتشاف وتبني العناصر الريادية وتمكينها من تحمل مهام وأعباء التنمية في المستقبل.
- عصنة الجهاز المصرفي و تفعيل دور البنك المركزي و البنوك المصرفية، وذلك من خلال تنمية سوق الأوراق المالية عبر تطبيق الإجراءات الساعية إلى تحقيق التحرير المالي.

- العمل على رفع الوعي بأهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتوضيح دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية، وإقامة علاقات أقوى مع الجامعات ومخابر البحث والهيئات من أجل خلق مشاريع ريادية صغيرة ومتوسطة ذات قدرة تنافسية عالية.

IV - الإحالات والمراجع :

¹ عثمان بوزيان (2006)، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، متطلبات التكيف وآليات التأهيل، المنتدى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول الغربية، جامعة الشلف، 17-18 أبريل 2006، ص 767.

² ميسون علي حسين (2013)، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل / العلوم الانسانية / المجلد 21/ العدد 2 : 2013، ص 389.

³ Hitt, Charles W. & Jones, G.R. (2008), "Strategic Management theory an in Integrated approach", 8th ed., Houghton Mifflin Co.

⁴ Vlok, Daniel (2004), "An Assessment of the Knowledge Processing Environment in an Organization. A case Study" Master dissertation of Business Administration, Rhodes University.

⁵ ريم لونيسي (2018)، صعوبات زيادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة النسوية في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد 13، ص 21

⁶ ماهر حسن الخروق و أيهاب مقابله (2006)، المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة التابع لكل من الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية وبنك الإنماء، الأردن، ص : 6

⁷ المادة 5، 6 و 7 من القانون رقم 18/01 المؤرخ في 15/12/2001. ص : 6

⁸ القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 77، بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص : 6.

⁹ ريم لونيسي (2018)، مرجع سابق، ص 30.

¹⁰ شريف عياط، محمد بوقمقوم (2008)، التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد 01، 2008، ص ص 138-139.

¹¹ شليق عبد الجليل، مدخل خالد (2017)، دور حاضنات الأعمال في مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - تجربة الجزائر، المؤتمر الدولي الأول للإدارة والعلوم الإنسانية تحت عنوان: نحو تطوير آفاق التعاون العلمي بين الأمم وبناء القدرات البحثية لدى الشباب ورواد التنمية، كوالالمبور - ماليزيا، ص 6.

¹² آيت عيسى عيسى (2009)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر آفاق وقود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، ص: 282.

¹³ مجاوي إهام، بركة مشنان. (2015)، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في الحد من البطالة - دراسة تحليلية، ورقة بحثية مقدمة للمشاركة في المنتدى الوطني حول: تقييم دور الأجهزة والبرامج الحكومية المتخصصة في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، المركز الجامعي بتامنغست، ص 6.

¹⁴ Ministère du Développement industriel et de la Promotion de l'Investissement (2018), **Bulletin D'information Statique De La PME**, N° 33, Novembre 2018, P6.

¹⁵ ب سعيد (2019)، الاقتصاد الجزائري عاجز بأكثر من مليون مؤسسة، مقال متاح على الموقع (تاريخ الإطلاع: 2019/09/01) :

www.elkhabar.com/press/article/149284./الاقتصاد-الجزائري-عاجز-بأكثر-من-مليون-مؤسسة/

¹⁶ صالح صالح (2004)، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 03، ص 40.

¹⁷ - إيثار عبد الهادي الفيحان وسعدون محسن سلمان (2012)، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كاية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 30، ص 84.

¹⁸ ريجان الشريف، بنوالة ريم (2012)، حاضنات الأعمال كآلية لمراقبة المؤسسات الصغيرة - نموذج مقترح في مجال تكنولوجيا المعلومات، مداخلة في الملتقى الوطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، ص 14.

¹⁹ - السعيد بربيش وسارة طيب (2012)، دور حاضنات الأعمال في تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة تحليلة تقيمية، الملتقى الوطني حول: استراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18-19 افريل 2012، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص ص 8، 9.

²⁰ <http://www.algomhuria.net.eg/it/eco0.html> consulté le 22/01/2012.

²¹ عبد المطلب عبد الحميد (2009)، اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص : 423.

²² كروش نور الدين (2014)، سوق الأوراق المالية وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة حالة بورصة الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة يحيى فارس- المدينة، العدد 11، ص 66.

²³ بكيجل عبد القادر، كنوش عاشور (2016)، المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) بين مزايا وصعوبات التطبيق - دراسة حالة الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية - قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 15، ص : 67.

²⁴ المادة 30 من نظام لجنة تنظيم و رقابة عمليات البورصة رقم 97-03 المؤرخ في 18 نوفمبر 1997، الجريدة الرسمية، العدد 87، المؤرخ في 29-12-1997.

²⁵ أمغار سمير (2003)، نجاعة تمويل المؤسسة العمومية الاقتصادية عن طريق البورصة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، ص 126.

كتاب جماعي بعنوان: الإبداع، ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المسندامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

وسائل وسبل تطوير العمل السياحي - تجربة تركيا -

Ways and means to develop the tourism business - Turkey experience -

عبد الوهاب بن الشيخ	عبد الغني ضيف	هبة طوال ⁽¹⁾
طالب دكتوراه	طالب دكتوراه	أستاذة محاضرة -أ-
جامعة زيان عاشور الحلقة / الجزائر	جامعة زيان عاشور الحلقة / الجزائر	جامعة زيان عاشور الحلقة / الجزائر
مخبر الانتماء: مخبر MQEMADD جامعة زيان عاشور الحلقة	مخبر الانتماء: مخبر MQEMADD جامعة زيان عاشور الحلقة	مخبر الانتماء: إصلاح النظام الدستوري الجزائري ومتطلبات الحكم الراشد
Email : Wahab.at47@gmail.com	Email : Ag.dif@univ-djelfa.dz	Email : h.toual@mail.univ-djelfa.dz

الملخص تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية السياحة والاستثمار السياحي، والتطرق إلى وضعية السياحة في تركيا، وإمكانية الاستفادة من التجربة التركية في صناعة السياحة المحلية بالجزائر. وقد توصلت الدراسة إلى أن تركيا تعتبر كنقطة تلاحم بين آسيا وأوروبا وتمتلك إمكانيات وقدرات سياحية هائلة تستجيب لكل التغيرات الحاصلة في السوق السياحية الدولية، وتحتوي على عدة أنواع من السياحة، كما أخذت تركيا مجموعة من التدابير وطبقت سياسات وامتيازات تشجيعية من شأنها رفع حصص الاستثمار السياحي كإنشء العديد من المنشآت السياحية، انجاز قاعدة تحتية سياحية مرنة تستجيب لمتطلبات السائح المتغيرة باستمرار، خاصة وأن الهيكلة الديناميكية لهذا القطاع جعلت منه قطاعا له علاقة أمامية وخلفية مع باقي القطاعات الاقتصادية، وتم استخلاص مجموعة من الفوائد من خلال استعراض التجربة التركية في صناعة السياحة المحلية، وهذه الفوائد يمكن أن تكون مرشدا للجزائر باتجاه تصويب أوضاعها في القطاع السياحي، حيث أن الأخذ بما أو ببعضها من شأنه أن يحقق الكثير للجزائر .

الكلمات المفتاح: السياحة المحلية، الاستثمار السياحي، الجزائر، تركيا.

Abstract: This study aims to identify the nature of tourism and tourism investment, and to address the status of tourism in Turkey, and the possibility of benefiting from the Turkish experience in the local tourism industry in Algeria.

The study concluded that Turkey is considered as a point of cohesion between Asia and Europe and possesses enormous tourism potentials and capabilities that respond to all the changes taking place in the international tourist market, and contains several types of tourism. Many tourist establishments, the achievement of a flexible tourism infrastructure that responds to the ever-changing requirements of tourists, especially since the dynamic structure of this sector has made it a sector that has a forward and back relationship with the rest of the economic sectors, and a set of benefits has been extracted through Exhibiting the Turkish experience in the local tourism industry, and these benefits can be a guide for Algeria towards correcting its conditions in the tourism sector, as the introduction of it or some of it would achieve a lot for Algeria.

Key Words : Local Tourism, Tourism Investment, Algeria, Turkey

¹ هبة طوال ، أستاذة محاضرة -أ-، h.toual@mail.univ-djelfa.dz

I - تمهيد :

يشهد النشاط السياحي نمواً وتطوراً كبيراً في الوقت الراهن، حيث أصبحت السياحة من أهم الظواهر الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهي تحتل موقعا مهماً في اقتصاديات العديد من الدول المتقدمة والنامية، فهي تعد أحد الركائز في معظم اقتصادياتها نظراً لمساهمتها الفعالة في الدخل الوطني وفي مستوى الاستثمارات الوطنية والدولية في المناطق السياحية. وكذا العديد من الآثار على المستويين الجزئي والكلبي، ولعل كذلك من بين أهم المجالات التي تؤثر عليها السياحة هو دعم التنمية الاقتصادية خاصة بالنسبة للدول التي لا تمتلك مداخل في القطاعات الأخرى.

ونظراً لأهمية قطاع السياحة في اقتصاديات الدول وإدراكاً منها فقد لاقى هذا القطاع مزيداً من العناية والاهتمام، حيث تعتبر تركيا إحدى الدول التي انصب اهتمامها على هذا القطاع بعد جملة من الإصلاحات الاقتصادية الشاملة وسن القوانين التشجيعية لرفع حجم الاستثمارات السياحية. نحاول من خلال هذه الدراسة إبراز أهمية ومكانة السياحة في الاقتصاد التركي مع عرض السياسة المتبعة في تنمية وتطوير هذا القطاع وإمكانية الاستفادة من التجربة التركية في صناعة السياحة المحلية بالجزائر.

إشكالية البحث :

تتمحور معالم مشكلة بحثنا في السؤال الجوهرى التالى : فيما تتمثل وسائل تطوير العمل السياحي ؟ وماهى السبل للوصول إليه؟

أهداف البحث : بناءً على ما تقدم فإن هذه الدراسة تهدف أساساً إلى :

➤ التعرف على مفهوم السياحة والاستثمار السياحي.

➤ إبراز أهم المقومات السياحية لدولة تركيا.

➤ تحليل التدفقات السياحية لدولة تركيا.

منهج الدراسة : لقد فرضت علينا طبيعة الموضوع الاعتماد على المنهج الوصفي للجانب النظري لضبط مختلف المفاهيم السياحية، وعلى المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي الذي تم استعماله في تحليل مختلف الأرقام والجدول التي تم الاعتماد عليها في الدراسة.

هيكل الدراسة : للإجابة على الإشكالية تم تقسيم بحثنا إلى أربع محاور رئيسية.

المحور الأول : مفاهيم أساسية حول السياحة والاستثمار السياحي.

المحور الثانى : مقومات وأنواع السياحة بتركيا.

المحور الثالث : وضعية السياحة بتركيا.

المحور الرابع : الفوائد المستنتقة من تجربة تركيا في تطوير العمل السياحي للسياحة المحلية بالجزائر.

المحور الأول: مفاهيم أساسية حول السياحة والاستثمار السياحي

سنتطرق في هذا المحور إلى كل من : ماهية السياحة و ماهية الاستثمار السياحي.

الفرع الأول: ماهية السياحة :

سنتطرق إلى ماهية السياحة من خلال تعريفها، أهميتها وأنواعها، كما يلي :

أولاً- **تعريف السياحة** : عرفت الأكاديمية الدولية للسياحة على أنها : " اصطلاح يطلق على رحلات الترفيه وكل ما يتعلق بها من أنشطة إشباع لحاجات السائح ". (غراية، 2012، ص 102)

هي عملية انتقال وقتية يقوم بها عدد كبير من سكان الدول المختلفة من خلال التنقل من محل إقامتهم على أماكن أخرى، قد تكون داخل بلدهم (تسمى سياحة داخلية) أو إلى بلدان أخرى (تسمى سياحة خارجية). (السعدي، 2009، ص 15)

السياحة مجموعة من الأنشطة الحضارية والثقافية والاقتصادية والتي يقوم بها الفرد الذي ينتقل من بلد إلى بلد آخر ويستمر وجوده بها إلى أكثر من يوم على الأقل، وتتعدد الأغراض التي سافر من أجلها إلا أنها لا تشمل العمل، أن السياحة من الأنشطة الهامة والتي يقوم بها الكثير من الأفراد بكل أنحاء العالم فيسافرون وينتقلون من مكان إلى آخر. بما يعود على أنفسهم بالبهجة والاستمتاع، والشعور بالراحة والاسترخاء، كما تساعدهم على التخلص من التوتر و القلق النفسي، والحصول على فرص للترفيه والترويح عن النفس. (Ahmed, 2019)

- تعريف منظمة السياحة العالمية للسياحة : هي أنشطة المسافر إلى مكان خارج بيئته المألوفة لفترة معينة من الوقت لا تزيد عن سنة بغير انقطاع للراحة أو لأغراض أخرى. (أورمان، 2009، ص 11) ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص العناصر الآتية :

➤ تنشأ السياحة نتيجة تنقل الأفراد وإقامتهم في أماكن غير أماكن إقامتهم الدائمة.

➤ تكون السياحة بهدف الراحة والاستجمام، الترفيه، حضور المؤتمرات أو المهرجانات، العلاج.

ثانياً- **أنواع السياحة**: باختصار توجد الكثير من الأصناف والتقسيمات لموضوع السياحة، من أهمها : سياحة السفاري و المغامرات وحب الاستطلاع، سياحة المؤتمرات والأعمال، سياحة الترفيه والاستجمام والترويح عن النفس، السياحة الدينية كزيارة الأماكن المقدسة مثل زيارة السعودية لأداء مناسك الحج والعمرة، السياحة الثقافية كزيارة الأماكن الأثرية الفرعونية أو الإسلامية، السياحة الساحلية والصحراوية، السياحة العلاجية أو الصحية، السياحة الرياضية، السياحة الاجتماعية ... الخ.

والشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم (01) : أنواع السياحة



المصدر : من اعداد الباحثين

ثالثاً- أهمية السياحة: تساعد السياحة على جذب العديد من الزوار من جميع أنحاء العالم إلى البلاد السياحية،

ويمكن حصر أهمية السياحة في النقاط الآتية: (Tourism : its Meaning and Importance، 2019)

تحقيق التقدم الاقتصادي: تساعد السياحة على دعم احتياطات النقد الأجنبي، كما تساهم في توليد العملة الأجنبية في البلاد، حيث تمكنت تركيا من تحقيق نمو في القطاع السياحي بمقدار 10 بالمئة لتصل أرباحها عام 2018 إلى 30 مليار دولار.

تطوير البنية التحتية : تساهم السياحة في تطوير مجالات البنية التحتية كبناء السدود والطرق، وتطوير المطارات والفنادق، وربطها مع غيرها، وغير ذلك من النشاطات التي تساعد السائح على الوصول إلى وجهته بشكل أفضل.

تحقيق التقدم الاجتماعي : تساهم السياحة في إيجاد التبادل الثقافي بين الشعوب، حيث تشجع على حدوث التقدم المجتمعي، فيتعلم السياح كيفية اظهار مشاعر الحب، والاحترام، والتسامح ونشرها بين بعضهم البعض عند زيارة أماكن جديدة.

نشر التراث الثقافي : تساعد السياحة على توضيح الجانب الثقافي، والفني، والتاريخي، والجمالي للبلد المستضيف، كما تساعد على حمل السياح لبعض المفاهيم الثقافية، والمهارات المحلية، واللغة، والفنون ونقلها إلى أماكن أخرى قد يزورها مستقبلاً.

الفرع الثاني: ماهية الاستثمار السياحي

إن الاستثمار السياحي يعتبر القاعدة أو الأرضية الصلبة لوجود سياحة متطورة وذلك لما يوفره من شروط أساسية لتنمية وتطوير هذا القطاع، فهو يعد مكملاً لمنتوج سياحي راقى يجلب عدد هام من السياح، ومنه

فالاستثمار السياحي هو عبارة عن استثمار مادي مباشر، يتمثل في إقامة منشآت سياحية وظيفتها الأساسية تقديم خدمات للسائحين (الإقامة، المأكل، النوم ...) وذلك في إطار القوانين المحلية والدولية مقابل أجر محدد. وتعددت تعريفات الاستثمار السياحي، فعرف على أنه " التضحية بمنفعة حالية يمكن تحقيقها من خلال إشباع استهلاكي حالي، والحصول على منفعة مستقبلية من استهلاك مستقبلي أكبر". (الحميري، 2008، ص 19) كما عرفت المنظمة العالمية للسياحة الاستثمار السياحي على أنه: " التنمية الاستثمارية للسياحة والتي تلبى احتياجات السياح، والمواقع المضيئة إلى جانب حماية وتوفير الفرص للمستقبل، إنها القواعد المرشدة في مجال إدارة الموارد بطريقة تحقق فيها متطلبات المسائل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويتحقق معها التكامل الثقافي والعوامل البيئية، والتنوع الحيوي ودعم نظم الحياة". (العاني، 2008، ص 19)

أولاً- **مميزات الاستثمار السياحي**: يتميز الاستثمار السياحي بما يلي: (العاني، 2008، ص 119)

تمثل الأصول الثابتة نسبة عالية من إجمالي الأصول.

- ارتفاع نسبة المكون الاجني في الاستثمار السياحي، لأن أغلب احتياجات الاستثمار السياحي تكون مستوردة وغالية الثمن وبالعملة الصعبة.
- ارتفاع تكلفة التأسيس وهي التكاليف الاستثمارية والرأسمالية.
- فترة استرداد رأس مال المشروع تكون طويلة.
- مصادر التمويل تكون معظمها أجنبية وطويلة الأجل.
- التكامل مع أوجه الاستثمار الأخرى سواء مشروعات بنية أساسية أو غيرها، فلا بد من وجود تكامل بين القطاع السياحي والقطاعات الأخرى.

ثانياً- **محددات الاستثمار السياحي التي من شأنها إعاقة نمو الاستثمار السياحي هي**: (العاني، 2008، ص 120)

- انخفاض الكفاية الحدية لرأس المال.
- انخفاض مستوى الوعي والثقافة السياحية لدى الأجهزة السياحية والمواطن.
- ارتفاع درجة المخاطرة.
- عدم توفر الاستقرار الاقتصادي والسياسي والمناخ الاستثماري.
- ضعف الاستراتيجية التسويقية المتبعة.

المحور الثاني: مقومات وأنواع السياحة بتركيا

تمتلك تركيا مجموعة من المؤهلات السياحية، ما يؤهلها لإنشاء وتطوير صناعات سياحية كبيرة ومزدهرة، وتنقسم هذه الإمكانيات إلى مقومات

الفرع الأول: المقومات الطبيعية

تقع تركيا في منطقة الشرق الأوسط بمحاذاة كلٍّ من إيران، وسوريا، والعراق، واليونان، وبلغاريا، وبحدود بحرية مع البحر الأبيض المتوسط وبحر إيجه، وتبلغ مساحتها 783562 كيلومتراً مربعاً، يسكنها حوالي 76.667.864 نسمة، والمميز في تركيا أنها تصل بين القارة الآسيوية والقارة الأوروبية، ذلك أكسبها مناخاً

وجغرافية متنوّعة بكل منطقة فيها، كما أنّ للحركات الأرضية التي حصلت منذ آلاف السنين في المنطقة دوراً في تشكيل المناظر الطبيعيّة فيها. (www.worldatlas.com, 2018)

تعد تركيا من أكثر البلدان التي تحتوي على طبيعة خلابة ومن هذه المناطق الطبيعية (www.mapsofworld.com,, 2018) :

- شلال صودوشان : هو شلال مرتفع يقع في مدينة يالوفيا، ويتميز بمظهره الرائع حيث يحيط بأعلى الشلال الكثير من الأشجار الكثيفة، ويزوره السياح، والسكان المحليون باستمرار بسبب سهولة الوصول إليه.
- أنطاليا : وهي مدينة كبيرة تقع بين جبال طوروس والبحر الأبيض المتوسط، لذلك اكتسبت طبيعتين مزوجتين مع بعضهما، وهما الطبيعة الجبلية والساحلية، وأنشئ في المدينة العديد من المطاعم والمقاهي والمنتجعات الشاطئية، لتزيد بذلك جمالها وتجذب عدداً أكبر من الزوار إليها.
- جبل بولو كوب أوغلو : وهو من الجبال الخضراء الجميلة والمبهرة للأنظار، لذلك أطلق على الجبل مسمى جنة الله على الأرض.

الفرع الثاني: المقومات التاريخية والحضارية

تعتبر مدينة اسطنبول التي كانت عاصمة لثلاث امبراطوريات كبرى حكمت العالم إحدى مناطق الجذب الرئيسية التي تستقطب السياح، لما تملكه من زخم تاريخي وثقافي، كما تمتلك المدينة آثارا تاريخية مهمة يرجع تاريخها إلى فترات مختلفة، لتقف أسوارها القديمة وما تحتويه من قصور ومساجد وكنائس ومعابد يهودية ونوافير شاهدا على الغنى الثقافي والحضاري الذل عاشته المدينة في مختلف العصور. (turk-post.net، 2015)

ومن بين المعالم التاريخية والحضارية الموجودة في تركيا نجد :

- متحف آيا صوفيا : يعد متحف آيا صوفيا (بالتركي : Hagia Sophia) واحدا من العجائب المعمارية التاريخية، حيث تم بناؤه من قبل الامبراطورية الرومانية الشرقية في اسطنبول، وتم تشييده ثلاث مرات في نفس الموقع، فكان كنيسة آنذاك أطلق عليها اسم ميغال إكليزيا أي الكنيسة الكبيرة، أما بعد القرن الخامس فكان يشار إليها باسم آيا صوفيا أي الحكمة المقدسة، وكان يتوج فيها الحكام، كما كانت أكبر كاتدرائية تشغيلية في المدينة طوال الفترة البيزنطية، وقد تم تحويل هذه الكنيسة في العهد العثماني إلى مسجد، ومن بعد تكوين الجمهورية التركية الجديدة تحول المسجد إلى متحف مملوء بالعديد من الآثار التاريخية الجميلة التي يجب السائح أن يزورها. (www.ayasofyamuzesi.gov.tr)
- قصر يلدز سراي : يعرف قصر يلدز سراي (بالتركي : Yildiz Palace) باسم القصر العثماني الرابع الذي بني في إسطنبول بعد الفتح، ويعد قصر يلدز واحدا من المساكن الأخيرة الذي تم بناؤها من قبل عبد الحميد الثاني في نهاية القرن التاسع عشر، وتم استخدامه كقصر للسلطان الرسمي حيث بلغت مساحته 500000م²، وتحيط به حديقة كبيرة محمية بشكل جيد، وهو مبني من الخشب والحجر، كما يحتوي على طابقين رئيسيين وقبو، وترتبط الطوابق الرئيسية فيه بثلاثة سلام أنيقة، واحد من الرخام واثنين

آخرين من الخشب، وهناك أيضا مصنع يلدز للبورسلين حيث أنشأ في أراضي قصر يلدز في عام 1894م، وقد بني لعمل الخزف التركي التقليدي، والمحافظة على الخزف التركي من الصناعات الخزفية في أوروبا. (www.greatistanbul.com، 2017)

تل العرائس : تقع تل العرائس (بالتركي : camlica Hill) في منطقة أسكادور، ومن بين العديد من المناطق كانت تعد جزر الأمير السلطان أحمد، ويمكن من خلالها مشاهدة أجمل منظر لغروب الشمس لهذا السبب أصبحت منطقة سياحية غنية حيث يستطيع أن يرى السائح جميع المدينة من هذا التل. (www.en.istanbul.com، 2017)

الفرع الثالث: المقومات المادية

بالإضافة إلى ما تتمتع به تركيا من مقومات طبيعية، تاريخية وحضارية، فهي تنعم أيضا بمقومات مادية لا تقل أهمية عن المقومات الأخرى، بحيث تتمثل في الطاقة الفندقية، ويوضح الجدول التالي توزيع عدد الفنادق بمختلف أنواعها.

الجدول رقم (01) : توزيع طاقات الفنادق في تركيا حسب الدرجات خلال الفترة (2006-2017).

1نجمة	2نجوم	3نجوم	4نجوم	5نجوم	أصناف سنوات
1969	8858	28137	85621	103028	2006
1385	5572	23020	75170	91923	2007
1242	4696	22792	74506	82762	2008
805	3648	19258	69817	71129	2009
819	2797	26331	79109	76696	2010
1090	3166	30024	81306	88905	2011
958	3036	33405	78806	96402	2012
1324	3193	37212	90187	111861	2013
1188	2992	40619	81275	121615	2014
1526	2928	37348	81134	128629	2015
1924	2521	33670	84607	129868	2016
2181	3010	32074	66885	105324	2017
16411	46417	363890	948423	1208142	المجموع

المصدر: www.ceicdata.com

Republic of turkey ministry of culture and tourism

من خلال البيانات الواردة في الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة من إجمالي طاقات الإيواء خلال الفترة (2006-2017) كانت من نصيب الوحدات الفندقية 5 نجوم، أما الوحدات الفندقية من صنف 2 نجوم و 3 نجوم فهو ضئيل بالنسبة إلى إجمالي الطاقات المصنفة 4 نجوم، ونلاحظ كذلك أن نصيب الفنادق من صنف نجمة واحدة ضئيل جدا مقارنة ب 4 نجوم و 5 نجوم .

الفرع الرابع: أنواع السياحة في تركيا

تعتبر تركيا نقطة تلاحم بين آسيا وأوروبا، فالجزء الأكبر منها يقع في آسيا ويمسى الأناضول، والجزء المتبقي في أوروبا المتمثل في اسطنبول، وتطل تركيا على كل من البحر الأسود في الشمال، البحر الأبيض المتوسط في الجنوب، بحر إيجه في الغرب، ويفصل اسطنبول عن الأناضول كل من بحر مرمرة واليوسفور والدرنديل، إلى جانب مجاورتها لكل من بلغاريا في الشمال الغربي، ومن الغرب اليونان، جورجيا في الشمال الشرقي، ومن الشرق أرمينيا، أذربيجان وإيران، ومن الجنوب الشرقي نجد العراق وسوريا. هذا الموقع المميز واستغلال تركيا لكل الإمكانيات الطبيعية والثقافية والتاريخية جعل منها قطب سياحي لا مثيل له، من خلال تنوعها واحتوائها على عدة أشكال سياحية، فضلا عن السياحة الكلاسيكية، (البحر، الطبيعة، ...)، ومن بينها ما يلي:

(/blog-detail/، 2019، 694https://www.propertyinvest-tr.com/en/)

1. السياحة الصحية والعلاجية: السياحة الصحية مجال سريع التطور في تركيا. تقدم المستشفيات الرعاية الطبية في العديد من الفروع وترحب بالمرضى من جميع أنحاء العالم. تركيا معروفة بأطبائها المهرة وتطبيق أحدث طرق العلاج، خاصة في مجالات مثل: زراعة الشعر وزراعة الأسنان والجراحات التجميلية. تركيا هي المكان الذي يمكنك أن تجد فيه فرصاً أفضل للرعاية الصحية وقضاء عطلتك في نفس الوقت.
2. سياحة شهر العسل: تعد تركيا المكان الذي يقدم عجائب طبيعية فريدة من نوعها في كل مكان، المكان المثالي لقضاء شهر عسل رومانسي لا يُنسى. تعتبر كوجهة سياحية مع شواطئ رائعة في الجنوب، تقدم تركيا كل شيء للأزواج الجدد مما يجعل عطلتهم لا تنسى.
3. الاجازة الصيفية: الكثير من السياح يقضون عطلاتهم على الشواطئ. تركيا لديها أربعة بحار: البحر الأبيض المتوسط وبحر إيجه وبحر مرمرة والبحر الأسود. لذلك ليس هناك ما يدعو للدهشة أن تركيا لديها أجمل الشواطئ ذات الشمس المشرقة والمياه النقية. يمكنك الاستمتاع بعطلتك الصيفية تقريباً في أي مدينة في تركيا، خاصة في المناطق الواقعة في منطقة البحر الأبيض المتوسط وبحر إيجه.
4. السياحة الشتوية: هناك العديد من الرياضات الشتوية الشهيرة ومنتجات التزلج في تركيا: على سبيل المثال، أولوداي في بورصة، كارتالكايا في بولو وكارتيبي في إزميت. كما يمكنك استكشاف التكوينات الصخرية للمداخن في Cappadocia المطلية ببطانية ناعمة من الثلوج، خلال أشهر الشتاء وتجربة ركوب منطاد الهواء.
5. السياحة الثقافية: تقدم تركيا مجموعة واسعة من أنواع الجذب السياحي المختلفة للمسافرين، من الأماكن التاريخية والمواقع الدينية إلى المتاحف والمعارض الفنية الحديثة. اسطنبول هي أقوى مكان للسياحة الثقافية. يمكنك بسهولة العثور على التراث الثقافي لإسطنبول في الحياة اليومية في الشوارع. تعد المدينة منطقة ثقافية حية تضم متاحف فنية حديثة ومعارض وفناني شوارع ومناطق للحفلات الموسيقية والأفلام وعروض الرقص وأيضاً مع مجموعة متنوعة من المهرجانات، فضلاً عن أماكن العبادة مثل الكنائس والمساجد والمعابد اليهودية. أصبحت إسطنبول مدينة عالمية على مر التاريخ.

6. السياحة الرياضية : تعد مرافق الجولف من بين المنشآت الرياضية الأكثر تقدماً في تركيا، خاصة في منطقة البحر الأبيض المتوسط. دورات مختلفة تقع في بيليك وبودروم واسطنبول، تمكن الزوار من الانخراط في أنشطة ممتعة خلال عطلتهم. تركيا هي الاختيار الصحيح لمحبي لعبة الجولف الذين يرغبون في الاستمتاع بعطلتهم في لعب الجولف. أيضا معظم الأندية الرياضية الأوروبية لديها فترات التدريب قبل الموسم في تركيا من فرع الرياضة الخاصة بهم.
7. سياحة الأعمال والمؤتمرات : نظراً لموقعها بالقرب من الدول الأوروبية والأفريقية والآسيوية وروسيا، فإن تركيا هي عاصمة المؤتمرات والاتفاقيات الدولية. ولا سيما المحافظات الكبرى مثل إسطنبول، أنطاليا، إزمير، بورصة، أنقرة، تقدم مجموعة واسعة من الفنادق التي تقدم خدمة ممتازة في هذا النوع من المنظمات. يمكن للمشاركين في الاجتماع حضور المؤتمرات وتعزيز الاتصالات، وفي نفس الوقت استراحة والتمتع بأنفسهم. علاوة على ذلك، يأتي كثير من الناس للتجارة والاستثمار في تركيا أو يبحثون عن عقار للبيع في تركيا.
8. سياحة اليخوت : يحيط البحر الأبيض المتوسط وبحر إيجه والبحر الأسود وبحر مرمرة بتركيا من ثلاث جهات: الشمال والغرب والجنوب، وتعتبر تركيا جنة لأصحاب اليخوت الذين يرمون بمراسيهم كل ليلة في هذا الساحل وذاك الخليج.
9. السياحة النباتية : تحتوي شبه جزيرة الأناضول على أنواع متعددة ونادرة من النباتات بسبب طبيعتها الجغرافية وأقاليمها المختلفة وموقعها كحجر طبيعي يربط بين ثلاث قارات.
10. سياحة المغارات : تعتبر تركيا جنة المغارات إذا ما قورنت بباقي دول العالم، إذ تحتوي على قرابة 40000 مغارة، وتتمركز سياحة المغارات في جبال الغرب ووسط طوروس.
11. سياحة السهول : جغرافية تركيا والإقليم المناخي الخاص بها يعطي ميزة وجمال آخر لتركيا، فالمعيشة الريفية مهمة بالنسبة لهذه البلاد، مما يجعل من تركيا مقصدا لسياحة السهول.
12. رياضة تسلق الجبال : توجد في تركيا جبال ذات ارتفاعات مختلفة وغنية بالتركيبة الجيولوجية والتكنولوجيا إلى جانب هذه الجبال هنالك الغابات ذات الأعشاب والأزهار البرية، وهذه تجعل من تركيا المكان المناسب لممارسة رياضة تسلق الجبال.
13. التحديف : تعتبر تركيا من البلاد الغنية بالمياه والينابيع والبحار، وهذه الخاصية تزيد من أهميتها وخاصة في مجال السياحة، إذ أنها مناسبة لممارسة مختلف أنواع المائدة منها التحديف وسباق القوارب.
14. سياحة مشاهدة الطيور : تعتبر سياحة مشاهدة الطيور من إحدى الهوايات التي يمكن فيها التعرف على الطبيعة من خلال مشاهدة الطيور، لأن الطيور علامة من علامات الجو الصحي وهم يتواجدون في كل مجالات الحياة، ويمكن مشاهدة الطيور داخل المدينة، في الحديقة، في الغابة، في الصحراء وجميع أنحاء المنطقة.

15. سياحة الرياضة الهوائية : تركيا من الأماكن المهمة للممارسة رياضة الهبوط بالمظلة، البالون، لذل هي مهمة لدى محبي هذه الأنواع من الرياضات.

المحور الثالث: وضعية السياحة بتركيا

سنتطرق في هذا المحور إلى واقع تشجيع الاستثمار السياحي، ثم إلى واقع مؤشرات السياحة التركية ومكانتها من السياحة الدولية :

الفرع الأول: واقع تشجيع الاستثمار السياحي في تركيا :

نظراً لكونها الوجهة السياحية السادسة الأكثر شعبية في العالم وجذب أكثر من 46 مليون سائح في عام 2018 ، تواصل تركيا تقديم فرص استثمارية هائلة في كل من القطاعات الفرعية المنشأة حديثاً لصناعة السياحة. (<https://www.invest.gov.tr/en/sectors/pages>، 2020).

بفضل موقعها الملائم وإمكاناتها الحالية والمشاريع الضخمة والأهداف الطموحة المحددة لعام 2023 ، يواصل قطاع السياحة نموه بمعدل يفوق طاقته الاستيعابية. على الرغم من وجود طفرة في الاستثمارات في السنوات القليلة الماضية، لا يزال هناك مجال واسع للمشروعات الجديدة. تتمتع كل من المناطق الشرقية والجنوبية الشرقية من الأناضول بإمكانيات غير مستغلة للسياحة الثقافية بالإضافة إلى مفهوم فندق البوتيك الذي يزداد شعبية، والذي يمتزج جيداً مع الطبيعة المميزة والتاريخ وثقافة المناطق.

— في عام 2018، كانت تركيا هي الوجهة السياحية السادسة الأكثر شعبية في العالم وفقاً لمنظمة السياحة العالمية .

— وفقاً لوزارة الثقافة والسياحة، بلغ عدد المسافرين الأجانب الذين وصلوا إلى تركيا عام 2018، 46 مليوناً، في حين بلغ إجمالي مبيعات قطاع السياحة في نفس العام 29.5 مليار دولار أمريكي.

— كان النمو في صناعة السياحة التركية أعلى من المتوسط العالمي في السنوات الأخيرة، وكانت المساهمة الإيجابية المباشرة لهذه الصناعة في عجز الحساب الجاري في عام 2018، 52 في المائة.

— فيما يتعلق بالسياحة الدينية، تعد تركيا من بين الدول القليلة في العالم التي تضم موطناً لمواقع من عدد من الديانات الرئيسية. من بين 316 موقع مقدس، 167 منها تنتمي إلى الإسلام، و 129 للمسيحية، و 20 لليهودية .

— أنطاليا هي المدينة الأكثر تفضيلاً في تركيا بناءً على عدد الزوار الأجانب الوافدين. أكثر من 500 فندق من فئة 4 نجوم و 5 نجوم في وسط المدينة والبلدات المحيطة بها مثل كيمير وبيليك وكاس، حيث زارها 32 في المائة من السياح الأجانب في عام 2018.

— عدد سلاسل الفنادق التشغيلية في تركيا هو 59، 44 منها مملوكة محلياً، و 15 منها مملوكة للأجانب. يبلغ إجمالي عدد الفنادق في هذه السلاسل الـ 59 في تركيا 628، بينما يبلغ إجمالي عدد الغرف 149,601.

- تركيا لديها 7200 كم من الخط الساحلي وتحتل المرتبة الثالثة بين جميع البلدان بشواطئها ذات العلم الأزرق البالغ عددها 463 شواطئ.
- من حيث إمكانات السياحة الحرارية الجوفية، تعد تركيا من بين أفضل سبع دول في العالم وتحتل المرتبة الأولى في أوروبا من خلال 1500 ينابيع حرارية. وصلت سعة الأسرة في مختلف منتجات السبا الحرارية إلى 100000 مركب.
- تبرز منطقة بيليك كأهم وجهة للجولف في تركيا، حيث تحتل المرتبة الأولى بين المراكز السياحية الأكثر شعبية في العالم حيث تضم 18 ملعباً للجولف، وتتسع لأكثر من 50000 سرير، ومليون زائر.
- استناداً إلى الأرقام السياحية لعام 2018، صنفت شركة Forbes Travel أفضل 10 مدن في العالم، حيث احتلت إسطنبول المرتبة الثامنة.
- تقدم الحكومة التركية حوافز مثل انخفاض أسعار المرافق وانخفاض معدلات الضرائب، مع اتباع سياسات تهدف إلى القضاء على أي حواجز بيروقراطية قد تعيق النمو في قطاع السياحة.
- ويتضح واقع تشجيع الاستثمار السياحي في تركيا من خلال ما يلي: (<http://invest.gov.tr/ar-1http://v>), (Reasons.aspx10SA/investmentguide/Pages/، 2020).
- 1. القوى العاملة المؤهلة والمتسمة بالتنافسية :
 - ما يزيد عن 32.3 مليون نسمة من الشباب المتخصصين الذين يتمتعون بدرجة عالية من التعليم والحماس (2018، معهد الإحصاء التركي).
 - إنتاجية عمال متزايدة.
 - ما يزيد عن 800 ألف طالب يتخرج سنوياً من أكثر من 183 جامعة (2018، CoHE).
 - أكثر من 985 ألف طالب متخرج من المدارس الثانوية، نصفهم تقريباً متخرج من المدارس المهنية والفنية (2018، وزارة التعليم الوطني).
- 2. مناخ استثمار متحرر وخاضع للإصلاحات :
 - ثاني أكبر مناخ يتعرض للإصلاحات بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من حيث القيود المفروضة على الاستثمارات الأجنبية المباشرة منذ عام 1997 (مؤشر العوائق التنظيمية للاستثمارات الأجنبية المباشرة الخاص بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 1997-2017).
 - بيئة عمل مشجعة على الأعمال مع متوسط 6.5 أيام لإنشاء شركة (تقرير البنك الدولي لممارسة أنشطة الأعمال لسنة 2018).
 - ظروف استثمار شديدة التنافسية.
 - ثقافة قوية في قطاعي الصناعة والخدمات.
 - معاملة متساوية للمستثمرين كلهم.
 - حوالي 65,500 شركة برؤوس أموال أجنبية في سنة 2018 (وزارة التجارة).

- تحكيم دولي.
- ضمان تنفيذ التحويلات.
- 3. البنية التحتية :
 - بنية تحتية جديدة ذات تقنية عالية التطور في المواصلات والاتصالات عن بعد والطاقة.
 - مرافق نقل بحري متطورة وذات تكلفة منخفضة.
 - ميزة النقل بالسكك الحديدية لوسط وشرق أوروبا.
 - طرق نقل ممهدة وآلية تسليم مباشر إلى معظم دول الاتحاد الأوروبي.
- 4. الموقع المركزي :
 - جسر طبيعي يربط بين المحاور الشرقية الغربية والشمالية الجنوبية، وبالتالي إنشاء منفذ يتميز بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة للأسواق الكبرى.
 - سهولة الوصول إلى 1.7 مليار عميل في أوروبا وأوراسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
 - بوابة مرور إلى أسواق متعددة بما يمثل 27 تريليون دولار أمريكي من إجمالي الناتج المحلي.
- 5. محطة وممر لنقل الطاقة لأوروبا :
 - محطة وممر مهم لنقل الطاقة في أوروبا يربط بين الشرق والغرب.
 - تقع بالقرب من أكثر من 70% من احتياطات الطاقة الأولية المؤكدة في العالم، بينما يقع أكبر مستهلك للطاقة، وهو أوروبا، ملاصقاً لتركيا من جهة الغرب وهو ما يجعل من تركيا حلقة مهمة في سلسلة نقل الطاقة وميناء مهم للطاقة في المنطقة.
- 6. حوافر وضرائب منخفضة :
 - تخفيض ضريبة دخل الشركات من 33% إلى 20% (22% لعام 2018، و2019، و2020).
 - حوافر ومزايا ضريبية في مناطق التطوير التكنولوجي والمناطق الصناعية والمناطق الحرة التي تتضمن إعفاءً كلياً أو جزئياً من ضريبة دخل الشركات، في شكل منحة على حصة صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية، علاوة على تخصيص الأراضي.
 - قانون لدعم الابتكار والبحث والتطوير.
 - حوافر للاستثمارات الإستراتيجية ، وذلك بالنسبة للاستثمارات الكبيرة، و الاستثمارات الإقليمية.
- 7. الاتحاد الجمركي مع الاتحاد الأوروبي منذ عام 1996 :
 - تأسيس الاتحاد الجمركي مع الاتحاد الأوروبي منذ عام 1996، واتفاقيات التجارة الحرة (FTA) مع 22 دولة (وزارة التجارة).
 - مزيد من اتفاقيات تجارة حرة في طريقها للإبرام.
 - إجراء مفاوضات الانضمام لعضوية الاتحاد الأوروبي.
- 8. سوق محلي ضخم :

- 72 مليون مشترك في خدمة الإنترنت السريع في عام 2018، بعد أن كان 0.1 مليون في عام 2002 (ICTA، معهد الإحصاء التركي).
- 80.6 مليون مشترك في اتصالات الهواتف المحمولة في عام 2018، ارتفاعاً من 23 مليون مشترك في عام 2002 (معهد الإحصاء التركي).
- 66.3 مليون مستخدم لبطاقات الإئتمان في عام 2018، ارتفاعاً من 16 مليون مستخدم في عام 2002 (مركز إصدار البطاقات المصرفية في تركيا).
- 211 مليون مسافر على خطوط الطيران في عام 2018، ارتفاعاً من 33 مليون في عام 2002 (المديرية العامة لهيئة مطارات الدولة).
- توافد 45.6 مليون سائح دولي في عام 2018، ارتفاعاً من 13 مليون سائح في عام 2002 (معهد الإحصاء التركي).

9. المكتبات العثمانية : تزخر تركيا بكثير من المكتبات التي أنشئت في العهد العثماني وبقيت مفتوحة إلى يومنا هذا، لتقدم للباحثين والكتاب المعلومات والمصادر اللازمة في مواصلة عطائهم للأجيال القادمة. وقد أنشئت أول مكتبة مع المدارس الدينية في كل من مدينتي بورصة وبولو. وتعتبر المكتبة التي أنشئت ضمن مدرسة دار الحديث في أدرنة من أوائل المكتبات في العهد العثماني. وتشير وقفية مدرسة دار الحديث التي أنشأها السلطان مراد الثاني (والد السلطان محمد الفاتح) إلى وجود واحد وسبعين مجلداً من المخطوطات النادرة.

وهناك مكتبات أخرى في اسطنبول تحوي الكثير من المخطوطات العربية وغيرها، ومن أهم هذه المكتبات مكتبة كوبرلي ويبلغ عدد المخطوطات في هذه المكتبة ألفين وسبعمائة وخمسة وسبعين، وكذلك مكتبة عاطف أفندي ويبلغ عدد المخطوطات فيها ثلاثة آلاف ومائتين وثمانية وعشرين، ومكتبة راغب باشا ويبلغ عدد الكتب المخطوطة فيها ألفاً ومائتين وخمسة وسبعين مجلداً. ومكتبة نور عثمانية ويبلغ عدد مخطوطاتها خمسة آلاف واثنين وخمسين مخطوطة. ومكتبة الحاج سليم آغا وعدد مخطوطاتها ألفين وتسعمائة واثنين وخمسين مخطوطة. (<https://www.otlaat.com/almosafr/european-759countries/turkey/>، ، 2006)

10. المتاحف والآثار : تعتبر تركيا أرض الطبيعة والتراث والآثار الاغريقية والرومانية القديمة، والإسلامية التي تميز بها المعمار التركي، فتركيا مركز للمساجد العظيمة، الجسور والمتاحف النادرة، بالإضافة إلى التماثيل والقصور التي تعود إلى العصور القديمة، إنها باختصار تركيا الأحلام حيث الآثار بحد ذاتها تنحني لجمال الحضارة المخضرمة.

الفرع الثاني: واقع مؤشرات السياحة التركية ومكانتها من السياحة الدولية :

تشير الكثير من الدراسات والتقارير عن واقع السياحة التركية، أنها في تطور ملحوظ مقارنة مع الدول الأخرى حيث تحتل المرتبة السادسة عالمياً، ويظهر ذلك من خلال مساهمة هذا القطاع في مجموعة من المؤشرات نذكر منها:

أولاً- مؤشر تطور عدد السياح بتركيا:

تشير التقارير أن حصة تركيا من السياحة الدولية تحطم أرقاماً قياسية بحلول نهاية العام 2018 عبر تحقيق نمو يتجاوز 10 بالمئة من التدفقات السياحية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (02) : تطور عدد السياح في تركيا خلا الفترة (2009-2018)

السنة	عدد السياح الأجانب	الأتراك المقيمين بالخارج	المجموع
2009	27077114	4682702	31759816
2010	28632204	4365104	32997308
2011	31456076	5312963	36769039
2012	31782832	5932393	37715225
2013	34910098	4950673	39860771
2014	36837900	4789346	41627246
2015	36244632	4869437	41114069
2016	25352213	5554467	30906680
2017	32410034	5559790	37969824
2018	39488401	6624191	46112592

المصدر: www.ktb.gov.tr

Compiled from Republic of Turkey, Ministry of Culture and Tourism and Turkish Statistics Institute data.

ثانياً- مؤشر نصيب السياحة التركية من إيرادات السياحة الدولية:

يمكن إبراز هذا المؤشر من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (03) : تطور حجم الإيرادات السياحية في تركيا (دولار أمريكي)

السنة	تطور حجم الإيرادات	نسبة التغير %
2007	21662000000	13.19%
2008	26446000000	22.08%
2009	26331000000	-0.43%
2010	26318000000	-0.05%
2011	30302000000	15.14%
2012	31566000000	4.17%
2013	36192000000	14.66%
2014	38766000000	7.36%
2015	35451000000	-8.39%
2016	26695000000	-24.75%
2017	31870000000	18.97%

Source: World Development Indicators (WDI) Aggregated

من خلال الجدول، نلاحظ ارتفاع إيرادات السياحة في تركيا من 21662 مليون دولار أمريكي في عام 2007 إلى 31870 مليون دولار أمريكي في عام 2017. معدل نمو سنوي متوسط قدره 9.76%. وهذا ما يبين التطور الملحوظ لنفقات الزوار الدوليين الوافدين لتركيا.

ثالثاً- مؤشر مساهمة السياحة التركية في الناتج المحلي الإجمالي:

يوضح الجدول التالي مساهمة السياحة التركية في الناتج المحلي الإجمالي :

الجدول رقم (04) : مساهمة السياحة التركية في الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2008-2018

السنة	مساهمة السياحة التركية في PIB (%)	نسبة التغير %
2008	11.2	4.03%
2009	12.6	12.14%
2010	10.6	-15.34%
2011	11.6	9.29%
2012	11.2	-3.87%
2013	11.5	3.33%
2014	12.2	6.10%
2015	12.1	-1.23%
2016	11.3	-6.59%
2017	11.2	-0.80%
2018	12.1	8.29%

Source: World Travel and Tourism Council Data

من خلال الجدول، نلاحظ أن مساهمة قطاع السياحة في الناتج المحلي الإجمالي بتركيا كبير، حيث خلال الفترة 2008-2018 وصلت إلى 12.1% كأقصى نسبة، وهذا ما يبرز الاستغلال الأمثل للقطاع السياحي مقارنة بالقدرات والفرص المتوفرة.

رابعاً- مؤشر مساهمة السياحة التركبية في ميزان المدفوعات:

يبين الجدول التالي تطور حصة السياحة التركبية في ميزان المدفوعات للفترة (2007-2017) :

الجدول رقم (05): ميزان المدفوعات في القطاع السياحي خلال الفترة 2007-2017 (دولار امريكي)

السنوات	الايرادات السياحية	النفقات السياحية	الرصيد
2007	21662000000	42540000000	17408000000
2008	26446000000	45090000000	21937000000
2009	26331000000	50610000000	21270000000
2010	26318000000	58170000000	20501000000
2011	30302000000	53720000000	24930000000
2012	31566000000	45850000000	26981000000
2013	36192000000	52530000000	30939000000
2014	38766000000	54750000000	33291000000
2015	35451000000	56830000000	29768000000
2016	26695000000	50250000000	21670000000
2017	31870000000	51810000000	26689000000

Source: World Development Indicators (WDI)

نلاحظ من خلال الجدول، أن ما ينفقه الأتراك خارج الوطن في مجال السياحة أقل مما ينفقه الأجانب في تركيا، ففي سنة 2014 أنفق الأتراك في الخارج 5475 مليون دولار، بينما أنفق الأجانب في تركيا حوالي 38766 مليون دولار، وهذا ما شكل فائض ب 33291 مليون دولار، واستمر ذلك على طول الفترة 2007-2017، الأمر الذي يجعل الميزان السياحي دائماً موجب.

خامساً- مؤشر مساهمة السياحة التركبية في التشغيل:

يعتبر قطاع السياحة من القطاعات التي من شأنها توفير مناصب شغل، والجدول التالي يوضح ذلك للفترة (2008-2018) :

الجدول رقم (06) : عدد العمال في القطاع السياحي التركي (ألف عامل)

السنة	2008	2009	2010	2011	2012
عدد العمال	437.2	425.9	426.9	461.5	467.7
السنة	2013	2014	2015	2016	2017
عدد العمال	475.4	492.5	496.9	428.5	470.8
	532.1				

Source: World Travel and Tourism Council Data

من خلال الجدول، نلاحظ أن القطاع السياحي يلعب دوراً هاماً في توفير مناصب عمل، وهذا من شأنه القضاء على البطالة، فمن 437.2 ألف عامل مسجل في سنة 2008 ارتفع العدد ليصبح 532.1 ألف عامل في سنة 2018.

المحور الرابع: الفوائد المستنتقة من تجربة تركيا في تطوير العمل السياحي للسياحة المحلية بالجزائر

من خلال عرضنا للتجربة التركية في صناعة السياحة المحلية، استخلصنا مجموعة من الفوائد، وهذه الفوائد يمكن أن تكون مرشدا للجزائر باتجاه تصويب أوضاعها تطوير القطاع السياحي، حيث أن الأخذ بها أو ببعضها من شأنه أن يحقق الكثير للجزائر، من خلال النقاط التالية:

- ضرورة التبادل السياحي وتنمية الاستثمارات وتبادل الخبرات بين الجانبين الجزائري والتركي، مع الاستفادة من التجربة التركية في تعظيم مردود المنتج السياحي والاهتمام بهذه الصناعة.
- العمل على تقديم كافة التسهيلات للمستثمرين ورجال الأعمال من داخل الجزائر وخارجها، إضافة إلى سنها التشريعات الجاذبة لرؤوس الأموال وللاستثمارات الخارجية في قطاع السياحة.
- تشجيع الاستثمار في صناعة السياحة والفنادق، ويتم ذلك عن طريق: وضع نظام لتشجيع الاستثمار السياحي في مختلف الولايات والمناطق الجزائرية، وكما يجب تنويع الحوافز لتشجيع الاستثمار السياحي والفندقي كإعفاءات من الضرائب خصوصا في بداية افتتاح المشاريع، وتسهيل إجراءات الجمارك بالنسبة للأجهزة والمعدات التي تحتاجها، وتقديم القروض طويلة الأجل بالنسبة لشركات الاستثمار السياحية والفندقية المحلية.
- تنظيم زيارات للمسؤولين ومدراء مراكز استطلاعات الرأي والدراسات والأبحاث والقيادات الإدارية في مختلف القطاعات، للاطلاع على التجربة التركية في مجال السياحة، من خلال الزيارات الميدانية للجهات ذات العلاقة، واللقاءات المختلفة لكبار الأكاديميين والباحثين في هذا المجال.
- ضرورة العمل على تطوير السياحة الشتوية في الجزائر، وذلك من خلال إنشاء المراكز السياحية من أجل التزلج في محمية الشريعة في البلدة كمثل.
- اعتماد خدمات سياحة الأعمال والتي تشمل: المعارض، المؤتمرات، الاجتماعات وورشات العمل على الخدمات السياحية لجذب الزوار والحضور.
- إنشاء مؤسسة رعاية صحية معتمدة من قبل اللجنة الدولية المشتركة لجودة الخدمة الصحية بالتعاون مع تركيا لاعتبار تركيا من الدول التي توفر الرعاية الصحية ذات المستوى العالمي لمواطنيها وللسياح، مثال على ذلك مختلف العيادات المختصة في زراعة الشعر بتركيا.
- الاستفادة من الخبرات التركية في مجال تطوير المتاحف ودور المخطوطات والتعاون مع المعاهد السياحية التركية لتدريب الإطارات الشابة من خلال إقامة دورات متخصصة في مجالي السياحة والآثار.
- الاستفادة من الخبرات التركية في صيانة وترميم وحفظ الآثار والتراث لاسيما في تطوير التراث الاسلامي العريق الذي تمتلكه الجزائر مثل البناءات المعمارية الراجع أصلها للعهد العثماني.
- تنظيم رحلات يومية إلى المناطق السياحية المتوفرة في الجزائر.
- التعاون مع الوكالات السياحية المحلية من خلال تأجير سيارات وحافلات مع سائق ومرشد يتقنان مختلف اللغات من أجل ضمان التواصل مع السياح الأجانب.

- العمل على توفير طاقم مدرب من المرشدين السياحيين يتمتعون بالخبرة والأخلاق الحميدة من أجل تمثيل بلدهم بأفضل صورة.

III - النتائج :

من خلال دراستنا لوسائل وسبل تطوير العمل السياحي في صناعة السياحة المحلية مع أخذ التجربة التركية بعين الاعتبار، تم التوصل إلى النتائج التالية :

- تعتبر تركيا كنقطة تلاحم بين آسيا وأوروبا وتملك إمكانات وقدرات سياحية هائلة تستجيب لكل التغيرات الحاصلة في السوق السياحية الدولية.
- تحتوي تركيا على عدة أنواع من السياحة منها : السياحة العلاجية والطبية، سياحة الصيد، السياحة الشتوية، السياحة العقائدية، سياحة المؤتمرات، سياحة الغولف، سياحة الشباب، سياحة اليخوت، السياحة النباتية، سياحة المغارات، سياحة السهول، رياضة تسلق الجبال، التجديف، سياحة الغوص تحت الماء، سياحة مشاهدة الطيور، سياحة الرياضة الهوائية.
- أخذت تركيا مجموعة من التدابير وطبقت سياسات وامتيازات تشجيعية من شأنها رفع حصص الاستثمار السياحي كإنشاء العديد من المنشآت السياحية، إنجاز قاعدة تحتية سياحية مرنة تستجيب لمتطلبات السائح المتغيرة باستمرار، خاصة وأن الهيكلة الديناميكية لهذا القطاع جعلت منه قطاعا له علاقة أمامية وخلفية مع باقي القطاعات الاقتصادية.
- تم استخلاص مجموعة من الفوائد من خلال استعراض التجربة التركية في صناعة السياحة المحلية، وهذه الفوائد يمكن أن تكون مرشدا للجزائر باتجاه تصويب أوضاعها في القطاع السياحي، حيث أن الأخذ بها أو ببعضها من شأنه أن يحقق الكثير للجزائر.

IV - المقترحات :

- بناء على النتائج السابقة، يمكن تقديم المقترحات التالية :
- ضرورة استخدام السياحة كمحرك يحقق التنمية الإقليمية المتوازنة والنهوض بالمستوى المعيشي للمناطق الأقل نموا التي تمتلك المصادر والموارد السياحية.
 - تنمية الصناعات الصغيرة والحرفية ذات الطابع التراثي وتلك المرتبطة بشكل أساسي بدعم الصناعة السياحية، وتحديد المواقع المخصصة والصالحة للاستثمار السياحي والعمل على تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر في هذا القطاع على وجه الخصوص.
 - توسيع برامج التنمية السياحية الحالية وأهدافها والعمل على تطبيقها الحسن.
 - تبسيط الإجراءات الجمركية للبضائع التي يحتاجها السياح أو البضائع التي تحتاجها صناعة التنمية السياحية مثل الأجهزة في الفنادق والأثاث،... الخ. وهذا بدوره يخفف من أسعار الإقامة في الفنادق والمنشآت السياحية الأخرى. وكذلك تبسيط وتخفيض الإجراءات الجمركية على حاجات السياح

- التي يجلبونها معهم لغرض الاستعمال وليس البيع مثل أجهزة كاميرات الفيديو أو الهاتف الذكي أو بعض أجهزة التصوير.
- ضرورة الاهتمام بالسياحة الترفيهية لأنها تساهم في زيادة النمو الاقتصادي، وتنوع مصادر الدخل وتوفير الفرص الوظيفية للمواطنين، إضافة إلى أنها تحقق تنوعا اقتصاديا وإثراء اجتماعيا وتوجد فرصا للعمل، وتحافظ على البيئة والأصالة الثقافية، بجانب أنها تلعب دورا مهما ومنتاميا في المجتمع العربي واقتصاده الوطني.
- مراجعة الأسعار المطبقة للخدمات السياحية ومن أهمها الأسعار المطبقة في الفنادق وأسعار النقل خاصة فيما يتعلق بالنقل الجوي والبحري.
- ضرورة العمل على تأمين حجوزات الشقق والفنادق المفروشة.
- تكتيف التواجد الأمني بالمناطق السياحية، مع تقليل الاجراءات الأمنية في التعامل مع السائح.
- تعزيز الترابط بين قطاع السياحة من جهة، وبقية القطاعات الاقتصادية من جهة أخرى.
- تكتيف الجهود لاستقطاب السائح الجزائري والعربي والتوجه نحو السوق العربية وتفعيل السياحة الجزائرية والإسلامية البينية.

V- الإحالات والمراجع :

1. ، (2015، 05 25). تاريخ الاسترداد 05 25، 2015، من السياحة في تركيا .. تنوع وجمال. *turk-post.net*.
2. Amal Ahmed من الاسترداد (02 01، 2019). <http://bo7ooth.info/01/02/2019>
3. ، (2020). تاريخ الاسترداد 01 02، <http://v1.invest.gov.tr/ar-SA/investmentguide/Pages/10Reasons.aspx>، 10 bonnes raisons d'investir en turquie، 2020، من 10
4. <https://www.importantindia.com/24020/tourism-meaning-importance>، (2019، 03 23) .
5. <https://www.invest.gov.tr/en/sectors/pages/tourism.aspx>، (2020). تاريخ الاسترداد 01 02، 2020، من Tourism.
6. ، (2006، 09 28). تاريخ الاسترداد <https://www.otlaat.com/almosafir/european-countries/turkey/759.html>، 09 28، 2006، من دب بس سريع، المكتبات العثمانية والمخطوطات العربية والإسلامية في تركيا .
7. <https://www.propertyinvest-tr.com/en/blog-detail/>، (2019). تاريخ الاسترداد 13 2، 2019، من 694types-of-tourism-in-turkey.
8. Hagia Sophia. (2017). تاريخ الاسترداد 10 27، 2017، من www.ayasofyamuzesi.gov.tr
9. Damlica Hill of Istanbul. (2017). تاريخ الاسترداد 10 15، 2017، من www.en.istanbul.com
10. Yildiz Palace. (2017). تاريخ الاسترداد 10 22، 2017، من www.greatistanbul.com
11. Places to Visit in Turkey. (2018، 08 07). تاريخ الاسترداد من www.mapsofworld.com

12. www.worldatlas.com ، ، Where Is Turkey؟ . (08 07، 2018). تم الاسترداد من
13. أسعد الراوي أبو رمان. (2009). السياحة في الأردن. الأردن: دار الإثراء للنشر والتوزيع.
14. حليف مصطفى غرايبة. (2012). السياحة البيئية. الاردن: دار ناشري للنشر الالكتروني.
15. رعد مجيد العاني. (2008). الاستثمار والتسويق السياحي (الإصدار الطبعة الاولى). عمان ، الاردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
16. عصام حسن السعيد. (2009). إدارة مكاتب وشركات السياحة والسفر (الإصدار الطبعة الاولى). عمان، الاردن: دار الراية للنشر والتوزيع.
17. موفق عدنان، عبد الجبار الحميري. (2008). أساسيات التمويل والاستثمار في صناعة السياحة (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: الوراق للنشر والتوزيع.

كتاب جماعي بعنوان : الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة

- مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال و تطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة -

Plaidoyer pour un développement durable en Algérie

Advocacy for sustainable development in Algeria

LAZREG Mohammed	GODIH Djamel torqui
Maitre de conférences A	Maitre de conférences A
Université de Sidi bel abbes, Algérie	Université de Mostaganem, Algérie
m.lazreg222@yahoo.fr	godihdjamel@hotmail.com

Résumé :

Le concept de développement durable l'emporte aujourd'hui sur la notion de croissance. Cette dernière, n'est, en effet, plus dissociable d'une vision économiste et quantitativiste. La croissance, s'exprime en variation du P.I.B pour les entreprises du chiffre d'affaires ou des différentes mesures du résultat. C'est dire, qu'adopter le terme de développement, c'est avoir une approche plus globale de la croissance en intégrant des valeurs de progrès humain.

Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs.

Plusieurs objectifs caractérisent notre modeste contribution :

- Le premier objectif a trait d'une manière générale à la revue de la littérature sur le concept du développement durable ;
- Le deuxième objectif tente de mettre en exergue les principes et standards de référence du développement durable ;
- Le troisième objectif situe les leviers fondamentaux à mettre en œuvre pour un développement durable en Algérie.

Mots clés : Développement durable ; Normes internationales ; Ressources humaines ; Economie fondée sur la connaissance ; Energies renouvelables.

الملخص:

يسود مفهوم التنمية المستدامة اليوم على فكرة النمو. هذه الأخيرة أي التنمية المستدامة لم تعد قابلة للانفصال عن الرؤية الاقتصادية. إن النمو هو الاعتماد على مصطلح التنمية من خلال دمج قيم التطور البشري. إن التنمية المستدامة هي تلك التنمية التي تلي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتهم.

تحتوي مساهماتنا على عدة أهداف منها:

- الهدف الأول يتعلق عموماً بمراجعة أدبيات المتعلقة بمفهوم التنمية المستدامة؛
- الهدف الثاني تسليط الضوء على مبادئ التنمية المستدامة و معاييرها المرجعية؛
- الهدف الثالث يضع الدوافع الأساسية لتطبيقها من أجل التنمية المستدامة في الجزائر.

الكلمات المفتاحية : التنمية المستدامة؛ معايير دولية؛ الموارد البشرية ؛ الاقتصاد القائم على المعرفة؛ الطاقة المتجددة.

الإبداع ، زيادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة.

Introduction:

Le développement durable est avant tout un chemin d'apprentissage, une culture que l'entreprise doit acquérir. En fait, la démarche est un élargissement et un approfondissement de la démarche qualité, grâce aux facteurs du long terme, de l'éthique, de la prise en compte de parties prenantes. Les démarches qualité et développement durable ont un lien commun, celui de l'amélioration continue. La mondialisation impose aux entreprises un niveau de performance qui induit une plus grande complexité dans leur pilotage particulièrement du fait de leur croissance, de la diversité de leurs activités et des mutations de leurs contextes environnementales indique (Toudjine, 2013).

L'entreprise algérienne doit être constamment à l'écoute de son environnement, elle doit utiliser les contributions des diverses écoles de pensée managériales pour développer la culture dans ce domaine dont la culture du développement durable.

Aussi, l'entreprise algérienne devra engager une vraie politique de développement durable et d'en faire le fondement de sa stratégie, de l'intégrer dans son système de management.

Le concept de développement durable l'emporte aujourd'hui sur la notion de croissance. Cette dernière, n'est, en effet, plus dissociable d'une vision économiste et quantitativiste. La croissance, s'exprime en variation du P.I.B pour les entreprises du chiffre d'affaires ou des différentes mesures du résultat. C'est dire, qu'adopter le terme de développement, c'est avoir une approche plus globale de la croissance en intégrant des valeurs de progrès humain.

L'Algérie a plongé dans l'après pétrole en juin 2014 avec la chute des prix, il s'agit d'une situation préoccupante car le pays se trouve confronté à une crise.

Aussi et dans ce cadre ; nous considérons que le développement durable peut constituer une alternative pour une croissance économique en Algérie

C'est donc un triple questionnement qui va structurer notre problématique dans le cadre de notre modeste contribution :

- Quels sont les grandes lignes directrices afférentes à la revue de la littérature sur le développement durable ?
- Quels sont les principes et standards de référence du développement durable ?

- Quels sont les vecteurs primordiaux à mettre en œuvre pour un développement durable en Algérie ?

Les objectifs :

Plusieurs objectifs caractérisent notre modeste contribution :

- Le premier objectif a trait d'une manière générale à la revue de la littérature sur le concept du développement durable.
- Le deuxième objectif tente de mettre en exergue les principes et standards de référence du développement durable.
- Le troisième objectif situe les leviers fondamentaux à mettre en œuvre pour un développement durable en Algérie.

Méthodologie :

Nous avons eu recours à la technique documentaire qui nous a permis d'exploiter différents ouvrages et documents pour faciliter notre recherche ayant trait au thème de notre contribution.

Nous tenterons en fait, dans notre partie méthodologique de développer certains apports personnels quant à la concrétisation effective du développement durable et des énergies renouvelables tout en contribuant modestement à l'amélioration et à l'approfondissement des connaissances à travers de nouveaux éclairages ayant trait à notre thème.

Notre contribution est structurée en trois axes fondamentaux.

I- Les lignes directrices afférentes à la revue de la littérature sur le développement durable

I.1- Les principes afférents au développement durable de L'ONU :

En 1998, **Cofi Annan**, l'ex secrétaire général de l'ONU, s'adresse aux chefs d'entreprises à **DAVOS (Suisse)**. Il insiste sur la nécessité de développer un marché mondial plus stable et équilibré en encourageant le monde du commerce et de l'industrie à mettre en œuvre dans leurs stratégies et leurs pratiques quotidiennes : les principes universellement reconnus.. Il lance à cette occasion le *Global Compact*. Contrat moral engageant l'entreprise à respecter et mettre en œuvre des principes.

Quels sont ses principes? Nous les résumons ci-après:

I.1.1- Les droits humains :

- Il s'agit de défendre et respecter les droits humains dans leur sphère d'influence.
- De s'assurer que leur propre entreprise, n'est pas complice d'abus en la matière.

I.1.2- Le travail :

Les entreprises doivent respecter :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. L'élimination de toutes les formes de travail forcé. L'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi.

I.1.3- L'environnement :

Les entreprises doivent appliquer le principe de précaution en matière de risque environnemental. Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. Encourager le développement et la diffusion de technologies favorisant la protection de l'environnement.

I.2- Quelques événements significatifs qui ont jalonné la montée en puissance du développement durable :

L'organisation des nations unies a délaissé un indicateur économique, comme le P.I.B par habitant au profit de l'I.D.H "Indice de Développement Humain" qui intègre des dimensions relatives à la santé et à l'éducation des populations. Cependant, la notion de développement concernant l'entreprise est également présente. Elle est souvent associée à l'innovation (recherche et développement) ou aux ressources humaines.

Le développement durable consiste pour une entreprise à assurer un développement par une approche globale de la performance, maintenu dans le temps et résistant aux aléas, respectueux d'un système explicite impliquant différents acteurs internes et externes, dans une logique de progrès contenu.

De fait, la notion de développement durable s'est progressivement structurée, elle est loin d'être achevée.

(Stephany ,2003) souligne que le protestantisme et la culture anglaise anglo-saxonne ont joué un rôle significatif avec la création des premiers fonds éthiques au début du siècle dernier. Les raisons sont simples, il s'agit de mettre en conformité ses placements financiers et les préceptes moraux de sa religion. Le passage des années **(1960)** aux années **(1970)** marque l'émergence de mouvements qui, chacun à sa manière contribue à faire immerger une facette du développement durable. En France, naît médecins sans frontières **(M S F)**, aux **U S A**, naît «**Green Peace.**»

Au cours de ces années, deux types de phénomènes se développent.

1.2.1- Les fonds de pension et les épargnants :

Le premier apparaît très éloigné des préoccupations qui seront, celle du développement durable: les fonds de pension qui voient le jour aux U S A. Ils ont la vocation à assurer la retraite des salariés et mobilisent des masses financières qui deviennent énormes et pèsent de plus en plus sur les marchés financiers comme sur la vie des entreprises.

1.2.2- Les premières catastrophes écologiques :

Pour la première fois, elles ont un fort écho dans les sociétés Occidentales, et la responsabilité de l'entreprise est clairement définie. Le drame **Bhopal** avec **Tchernobyl**. Bhopal en Inde est sans aucun doute, la catastrophe industrielle la plus lourde de conséquence dans le monde et qui a déclenché un début de prise de conscience dans l'industrie chimique.

1.2.3- La première convergence: 1987-1992 :

Les fonds éthiques ou ce que l'on ne nomme pas encore: investissement socialement responsable (**I S R**) d'une part et le mouvement écologique d'autre part vont converger entre 1987 et 1992. Ces dernières acquièrent une certaine légitimité notamment du fait, de l'entrée des «verts» au sein de coalitions gouvernementales dans plusieurs pays Européens.

1.2.4- La seconde convergence : 1992 à nous jours

Des acteurs majeurs de l'économie entrent en lice. Les multinationales et le mouvement syndical. Ainsi, la décennie 1990 marque les pas décisifs vers une approche intégrative qui se traduit par l'usage du terme «développement durable».

II- Principes et standards de référence du développement local

II.1- Quelques normes internationales :

Les principes et standards ont une portée plus large que le périmètre de l'entreprise.

Aussi, l'ensemble des efforts de normalisation qui se manifestent depuis quelques années provient de l'extérieur de l'entreprise en Occident.

En ce sens, que des organisations internationales, des associations professionnelles, des agences de notation sociale, des **ONG**, cabinet d'audit ou de conseils donnent des propositions.

Le contexte actuel pousse à standardiser les systèmes de management. Un repérage des principaux standards et instances autour desquels convergent les critères d'évaluation ou de gestion

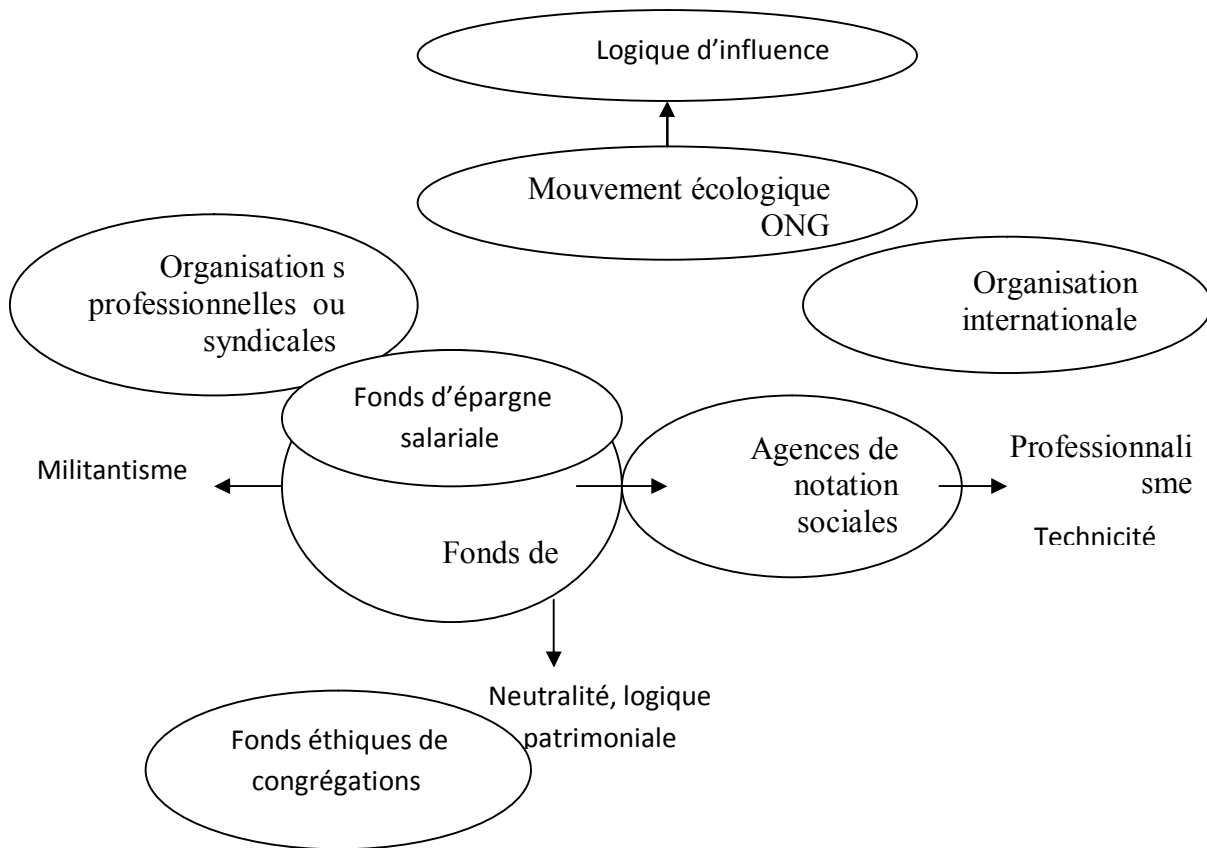
des entreprises s'imposent. Citons quelques uns parmi les normes et standards :

- **ISO**:(*l'international standards organization*) a produit la série **14000** consacrée à la gestion de l'environnement. La gamme de l'**ISO** est déjà mise en œuvre dans de nombreuses grandes entreprises. C'est l'entreprise, elle-même qui définit ses objectifs. Dans le tableau ci après, nous reproduisons les principes et standards qui régissent la gouvernance globale de l'entreprise.

Niveau gouvernance	Norme standard ou	Contenu
- Générale	ISO 9000 AA 1000 Global compact GRI	Qualité des produits. performance globale ISEA. Référentiel de l'ON U Référentielle de Reporting
- Ressources internes	ISO 14000 Investor in people	Management de l'environnement. Gestion des personnels (G.BRETAGNE) Déclaration d'éthique des affaires anti- corruption
- parties prenantes externes	E M A S S A 8000 EF Q M	Eco- audit Européen. Respect des travailleurs selon L'OIT

Source: Stephany. D: Développement durable et performance de l'entreprise. Editions Liaisons ; Paris, 2003, pp 65- 82.

II.2- Cartographie des acteurs : Cartographie des acteurs du développement durable



Source : Didier Stephany 2003, op cit.

Le développement durable trouve sa source dans une série de courants de pensée hétérogènes qui s'échelonnent depuis une éthique d'obédience chrétienne, jusqu'à une conception laïque, militante ou philosophique.

Le schéma ci-dessus montre :

- les uns se réfèrent à une morale, à une idéologie, les autres se placent plutôt sur un versant professionnel ou technique. Ces acteurs optent pour des modes d'action, plus ou moins neutres vis-à-vis des entreprises ;
- Les interventionnistes obéissent à une logique différente. Ils sont motivés par la volonté de conduire les entreprises à adopter de nouvelles pratiques, à prendre les options commerciales et industrielles conformes aux conceptions qu'ils défendent.

II.3- Quelques institutions qui agissent dans le cadre du développement durable :

2.3.1- L'ISEA :

L'Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA) fondé en 1996 a élaboré une norme l'Account Ability 1000 récemment révisée (AA 1000 S). Cette norme formalise les processus visant à garantir l'effectivité de la démarche développement durable et à soumettre le dispositif à un contrôle externe.

La norme européenne de système management environnemental et d'audit (S E M A) est proche de l'ISO 14000. Elle date de 1995 et visait alors les activités industrielles. Le SMEA II, opérationnel depuis 2002, a élargi son champ aux autres secteurs.

Des référentiels sont désormais proposés pour effectuer les évaluations en matière de développement durable en vue d'informer les actionnaires et les parties intéressées.

II.3.2- LE CEPPA:

Le CEPAA: (Council on Economic Priorities Agency) a produit une norme SA 8000 qui traite de la responsabilité sociale (Social Accountability) et notamment du respect de principes éthiques concernant par exemple le travail forcé ou le travail des enfants dans des régions où ces pratiques sont plus ou moins tolérées.

L'économie ou la gestion en prenant le statut de «science» ont rendu hégémonique un discours scientiste qui se concentre sur l'efficacité des agents économiques, mais rejette toute dimension relative aux finalités aux valeurs... Pourtant, un courant différent s'est manifesté depuis plusieurs années et se renforce progressivement.

II.4- Distinction entre croissance et développement :

Il existe une distinction entre développement et croissance. L'augmentation du produit global de certains pays du sud s'est produite sans que cela profite aux populations, car les conditions de développement n'étaient pas réunies.

(Stephany, 2003) souligne que les dimensions qualitatives du bien être caractérisent le développement à la différence de l'approche quantitativiste en termes de croissance estime La notion d'éco-développement intègre justice sociale, prudence écologique et efficacité économique. La perspective d'une stratégie durable de développement replace le social aux commandes, l'économique restant un instrument, le tout sous condition d'un respect de l'écologie. En fait, les notions d'éthiques, de liberté individuelle et

de responsabilité sociale sont importantes dans le cadre du développement durable estime (**Ouaret ,2009**).

(**Attali ,2011**) note que des auteurs proposent même la création de chambre du développement durable : une telle institution sera inévitablement critiquée comme non démocratique. Elle sera pourtant nécessaire pour pousser les autres instances à prendre en compte l'intérêt des générations à venir de la planète. Son mandat sera d'abord consultatif note.

II.5- L'entrée en lice des entreprises :

La tenue de la conférence de RIO au Brésil incitent les groupes multinationaux, donc essentiellement anglo-saxon, à engager une réflexion sur les crises.

A l'orée des années 1990, deux organisations voient le jour:

- Le BSCD (Business Council for Sustainable Développement),
- Le WICE (World Industrial Council for the Environnement).

En 1995, ceux-ci se réunissent pour donner naissance au WBCSD (World Business Council for Sustainable Développement). Aujourd'hui, cette organisation réunit plus de 160 représentants d'une trentaine de pays.

Ce groupement s'est donné pour objectif de faire connaître les principes du développement durable, mais aussi, de favoriser les échanges entre entreprises sur les bonnes pratiques en la matière.

Cependant, la finalité de l'entreprise: consiste t'elle, seulement à faire du profit, ou doit elle rechercher plus loin son utilité pour la société dans une dynamique de création de richesses élargie?

II.6- Les enjeux décisifs pour l'entreprise :

Les années 1990, marquées par l'effondrement du modèle communiste et de son économie planifiée, consacrent la victoire sans partage de l'économie de marché et des entreprises qui en sont la base.

Cependant, de profondes mutations s'opèrent qui transforment le monde de l'entreprise comme sa relation à l'environnement. L'entreprise ne peut plus continuer à fonctionner sur sa lancée non pas pour des raisons idéologiques, mais parce que le monde extérieur crée une pression renouvelée. D'abord une pression citoyenne telle que les ONG (Organisations Non Gouvernementales), associations, mouvements divers, qui se font l'écho ou les portes paroles de consommateurs, de riverains ou de

citoyens auprès des entreprises. D'autres enjeux décisifs concernent l'entreprise.

II.6.1- L'investissement socialement responsable :

Il représente une synthèse partielle de ces forces externes qui exercent leur pression sur l'entreprise. La notion d'investissement socialement responsable ne représente qu'une facette du développement durable et son impact sur la vie devient significatif.

Ainsi, de nouveaux types d'actionnaires ont fait leur apparition ces dernières années. Ils choisissent leur investissement en fonction de critères qui ne sont plus uniquement financiers.

Des fonds se sont structurés ou réorientés en conséquence. Des agences de notation se sont créées pour fournir une information aux investisseurs et ceux-ci cherchent à affiner l'évaluation du risque.

II.6.2- Les enjeux propres à l'entreprise :

La gestion sociale de l'entreprise n'échappe pas à la problématique du développement durable. L'enjeu majeur de toute entreprise consiste à obtenir une performance supérieure à celle de ses concurrents. Cependant, l'optimisation n'est plus envisagée de façon strictement technique. Elle dépend également de choix politiques et éthiques.

En effet, différents facteurs externes et internes sont apparus ces dernières années qui ont profondément modifié les données du problème et incité à entreprendre une démarche de développement durable.

Comment et à quelles conditions obtenir un niveau de performance voulu ou améliorer un niveau de performance obtenu? Comment optimiser l'allocation des ressources? Le rapport entre le nombre d'objets produits et le travail nécessaire pour y parvenir, n'est plus une définition satisfaisante de la productivité.

En effet, le volume produit, n'est plus un critère suffisant: la qualité, l'innovation et la diversité qui sont devenues essentielles sont très mal mesurées tant au niveau macro que micro. La performance est de moins en moins la somme des opérations individuelles et de leur efficacité... Elle dépend surtout d'aspects systémiques et des relations entre individus ... La montée en puissance des activités immatérielles ou intellectuelles dans le processus de production se poursuit. On ne peut pas prétendre contraindre un travailleur intellectuel à la performance. Il n'a aucune chance d'être performant durablement, s'il ne sait pas lui-même comment il contribue à la valeur produite et aux valeurs. L'entreprise responsable gagne en

efficacité, grâce aux économies réalisées et à l'innovation déployée. Une production responsable, fournit un cadre pour une amélioration continue, optimise les flux des matières et de compétences, diminue les coûts, améliore la productivité des ressources, accroît l'efficacité et au final la performance financière. De fait, le développement durable représente il un avantage concurrentiel? La réponse à cette question n'est ni simple, ni immédiate. Le marché du développement durable représente aujourd'hui une niche pour la majorité des entreprises dans le monde. Parallèlement à la mondialisation des marchés, on assiste à une mondialisation de la société civile. Des ONG internationales disposent aujourd'hui d'un réseau d'informations tel que les pratiques d'une entreprise opérant dans un Pays A ou dans un Pays B seraient rapidement connues et les éventuelles dérives dénoncées dans la presse. Il est à constater également, que les efforts de normalisations qui se manifestent viennent de l'extérieur de l'entreprise, notamment en Occident, de même l'essor de l'idée de développement durable correspond à l'émergence de nouveaux enjeux, que nous mettrons en exergue ci-dessous.

III- Les leviers fondamentaux à mettre en œuvre pour un développement durable en Algérie :

3.1- La recherche et développement : Une nécessité vitale pour un développement durable

C'est au travers de cette activité que se diffuse le progrès technique, source de développement et de progrès de sociétés contemporaines. La rupture technologique qui vient d'intervenir sous l'effet de la révolution du numérique et de celle de la biotechnologie est née de la recherche et développement (R-D) mais influence profondément son avenir. La recherche et développement est le processus rationnel qui assure le passage de la connaissance à la réalisation technique. L'aboutissement du processus de recherche et développement modifie profondément l'orientation de l'entreprise, sa position dans un environnement concurrentiel, c'est-à-dire sa stratégie. Selon les chiffres publiés par les institutions comme l'OCDE, le FMI, la banque mondiale, le total des investissements consacrés en matière de recherche et développement dans le monde se situe pour 2012 autour de 1402 milliards de dollars : les USA se prévalent de la première place avec 436 milliards de dollars, dont 280 milliards de dollars injectés par le secteur privé. La chine a réussi à se placer à la

deuxième place, avec 199 milliards de dollars indique (Bensalhi ,2012).

3.2- La gestion des ressources humaines en Algérie : Levier d'action pour un développement durable

La gestion des ressources humaines doit permettre à l'organisation de disposer d'individus compétents et qualifiés au bon poste. Cela s'appuie sur l'identification des besoins, sur des actions de recrutement et sur une politique de formation souligne (Alary ,2010) . Dans toute structure l'individu tient une place prépondérante car il est le sujet de la connaissance, il est porteur d'une partie d'un ensemble que l'on entrevoit à travers le groupe. Il représente, l'intelligence dans son affirmation sociale en particulier par son comportement vis-à-vis du savoir, de ses aptitudes qui touchent aux capacités relationnelles et à la coopération. L'attitude de l'individu est source de connaissance par le fait qu'il la crée et la transmet dans son environnement professionnel. La théorie du capital humain part du constat que la richesse produite, n'est que partiellement fonction des grandes variables classiques que sont le capital et le travail. Cependant, différents économistes, ayant ensuite ajouté l'influence des actifs immatériels, qu'il s'agisse du potentiel de recherche et développement ou plus globalement des compétences détenues au sein de l'entreprise.

Ainsi, une économie responsable est concernée par la manière dont les ressources sont utilisées au service du bien être des populations aujourd'hui et demain. Les pouvoirs publics et les opérateurs économiques savent à présent que c'est de la combinaison et de l'articulation des capitaux, du savoir et du capital humain que dépend, désormais, la construction des avantages compétitifs progressivement substitués ou ajoutés aux avantages comparatifs naturels. A ce titre, les dépenses de recherche d'aujourd'hui sont les investissements de demain et la valeur produite d'après-demain avec les emplois qui vont avec (Mekideche ,2008). La dimension économique ne peut se réduire à sa seule facette financière, et à la valeur sur le marché des transactions passées par l'entreprise et comptabilisées dans ses livres. En effet, aujourd'hui, les modalités des capitaux commencent à prendre en considération des éléments nouveaux comme la réputation, la responsabilité vis-à-vis des parties prenantes, l'engagement éthique, social et sociétal. Une bonne performance sur les marchés financiers représente un indicateur de succès de l'entreprise unanimement reconnu.

Cependant, l'entreprise étant juridiquement une personne morale la survaleur générée par une démarche de développement durable repose sur une contribution positive au patrimoine commun. L'opinion publique, la presse économique, mais également de nombreux dirigeants d'entreprise semblent depuis quelques années découvrir une nouvelle dimension dans les qualités requises pour diriger une organisation : le sens moral. Les plus avertis évoquent plutôt les termes d'éthique de l'entreprise, éthique des affaires ou déontologie.

3.3- L'innovation et les pôles de compétitivité : sources pour un développement durable

Notre industrie n'est pas compétitive. L'instabilité du marché pétrolier et la chute des prix des hydrocarbures, principale ressource de notre économie, ont lourdement impacté nos réserves de changes. En fait, les raisons avancées pour justifier la faiblesse de notre industrie sont nombreuses. La mise en avant de facteurs clefs de compétitivité industrielle, au premier rang desquels se trouve la capacité d'innovation par la recherche et développement (R-D)) constitue l'enjeu de la politique des pôles de compétitivité qui a été conceptualisée par Michael Porter universitaire à Harvard, sous le nom de : cluster (**Bouchagha ,2016**). Dans le même ordre d'idées, (**Stiglitz ,2010**) note pour que le savoir soit diffusé librement ; l'Etat doit assumer la responsabilité de financer sa production. C'est pourquoi il joue un rôle fondamental dans la promotion de la connaissance et de l'innovation.

3.4. Veille et intelligence économique : des enjeux importants

Depuis quelques années, avec l'évolution importante d'Internet, la masse d'information disponible est de plus en plus grande et diverse dans tous les domaines. Cette mutation est liée à l'avancement des technologies de l'information et plus particulièrement des télécommunications qui au cours de la dernière décennie, ont bouleversé la façon de travailler, de réfléchir, et de réagir. Toute stratégie de recherche et développement s'appuie sur l'analyse des informations scientifiques et techniques dont l'entreprise a besoin pour sauvegarder, optimiser et enrichir son patrimoine immatériel (**Bernaoui, 2016**).

Aussi, l'intelligence économique constitue un outil de management au service de la stratégie qui permet par l'analyse de la problématique, de la définition des besoins, la recherche ; le traitement et l'exploitation d'informations. Dans ce cadre, il serait

judicieux de prévoir la création d'un organe central qui sera chargé d'élaborer ; à la lumière des exigences mouvantes de l'économie mondiale, des outils, des méthodes ; des analyses, des scénarios dans les domaines jugés prioritaires dans la gouvernance et du développement durable tant au niveau de l'Etat, qu'au niveau de l'entreprise algérienne. L'information est d'abord une production de richesse, celle du savoir dans un milieu concurrentiel. (Fontanel M et Fontanel j ,2013) expliquent que l'intelligence économique propose de s'approprier tous les renseignements utiles concernant l'environnement et les savoirs et savoir-faire des entreprises. Le possesseur de l'information peut mieux informer sa décision et la rendre plus rigoureuse, plus cohérente, plus pertinente au regard de ses objectifs. Les procédures rigoureuse, plus cohérente, plus pertinente au regard de ses objectifs. Les procédures de veille proposent la recherche et l'acquisition d'informations pertinentes : détection et accès aux sources. IL existe plusieurs types de veille qui correspondent à des domaines d'observation différentes, l'intelligence économique étant le stade supérieur de l'ensemble des procédures de veille engagées par les entreprises.

3.5- Comment l'entreprise algérienne peut-elle s'engager vers le développement durable?

La démarche de développement durable est une démarche patrimoniale: les parties prenantes sont ou se sentent propriétaires d'un patrimoine économique, social, culturel, sociétal ou environnemental. Elles considèrent légitime que leur patrimoine s'enrichisse au travers de l'activité de l'entreprise

La construction de l'économie de marché en Algérie va se traduire par un ensemble de contraintes et d'exigences que les entreprises algériennes doivent intégrer pour survivre et réussir entre autres : le développement durable. La logique du développement durable conduit à repenser les modes d'actions publiques traditionnelles. Par la même, elle ouvre un champ d'innovation pour la gestion des ressources humaines qui devra faire preuve d'une certaine imagination pour impulser de nouvelles relations entre les acteurs et les territoires .Dans les systèmes culturels favorables au changement, les dirigeants sont à l'affut des fluctuations du contexte et modifient les stratégies et les politiques en conséquence, pour que l'entreprise ne perde pas contact avec le marché, ils privilégient les individus et les processus créateurs de changement et plus particulièrement la capacité de l'encadrement à conduire les

réformes. Le rôle de l'innovation dans le développement et notamment ses effets sur la compétitivité sont remarquables et servent d'indice dans la prise de décision des investissements et dans l'installation des entreprises. Son apport est déterminant pour l'évolution de la croissance, l'amélioration de la productivité et la présentation de nouveaux produits.

3.5.1- L'économie fondée sur la connaissance (EFC) : Un chantier vital pour l'émergence du développement durable

La méconnaissance de l'importance de l'immatériel de l'entreprise constitue à la fois un handicap, mais également un gisement de création d'emplois inexploité. Une enquête auprès d'un échantillon de PME en Algérie montre que près de la moitié (44%) n'ont aucun investissement dans l'immatériel. La plupart des entreprises et notamment les PME ne disposant pas de services de R-D. A titre comparatif, les PME Françaises consacrent entre 3% et 4% de leur chiffre d'affaires à la dépense en R-D et participent entre 10% 20% au PIB., la Finlande (58%), La Suède (37%), les USA (30%); l'Allemagne (30%) et le Japon (22%) souligne (Djeflat ,2014).

La maîtrise de la science et de la technologie est une des aspirations majeures et vitales de notre pays, dans la mesure où elle constitue la principale clé d'entrée dans le monde du développement économique et social Une économie qui investit beaucoup dans la recherche a plus de chances d'obtenir une forte croissance économique que celle qui y investit fort peu, notent également (Biales, Leurion et Riveaud ,2007).

Pour (Lamiri, 2013) l'économie de la connaissance comprend des pans entiers des activités d'un Pays. On y inclut la formation (longue durée et recyclage), les TIC, la recherche et développement, l'innovation, la communication, les industries de l'expertise et du conseil etc. L'économie de la connaissance est comme le sang qui irrigue le corps humain. Elle contribue à améliorer la productivité de tous les autres secteurs. Elle constitue un facteur clé de succès incontournable pour les nations qui souhaitent accéder à l'émergence puis au développement.

Aussi, l'économie de la connaissance constituerait le pilier essentiel de la diversification économique de l'Algérie dont le développement durable est un pilier important.

Actuellement, l'entreprise algérienne doit faire face à de nombreux et nouveaux défis, entre autres :

- Le passage à l'économie de marché avec ses propres règles de fonctionnement et exigences ;
- L'ouverture sur le marché mondial avec ses conséquences et contraintes ;
- Un environnement complexe et turbulent.

IV- La transformation énergétique : un outils pour renforcer le développement durable en et ses conséquences en Algérie

(Chitour ,2017) met en lumière que la transition énergétique est plus que jamais à l'ordre du jour, après les conséquences d'une chute des prix du pétrole, voila que l'Algérie fait face à l'arrivée d'un puissant concurrent sur le marché du gaz en Europe, le schiste américain ; La problématique globale est celle de passer d'un modèle de consommation ou tout est gratuit et dont personne n'est responsable vers un modèle ou chaque calorie est épargnée, grâce à des économies.

4.1- Un Mix énergétique à 50% renouvelable :

Nous devons prendre le train du progrès vers une politique volontariste basée sur une sobriété énergétique à l'instar des pays développés ; il nous faut sans tarder mettre en place une stratégie audacieuse. Le modèle énergétique part du principe du développement humain durable qui est de laisser un viatique aux générations de 2030 ; pour cela ; il faut freiner la consommation de l'énergie fossile par une rationalisation de l'énergie ; mais aussi de l'eau ; mettre en place les 3R : récupération ; recyclage ; et réutilisation des déchets. Le traitement des eaux usées ; l'exploitation des forets et sortir des carburants thermiques.

C'est une transition vers le développement humain durable qui repose sur une stratégie énergétique qui devra être flexible et constamment adaptable. Ce scénario 50% renouvelable à atteindre d'ici 2030 nous ferait économiser des milliards de Mètre cubes de gaz ; A titre d'exemple une centrale de 1000MW solaire permettrait d'économiser 1,5 milliard de mètres cubes de gaz naturel. Il nous faut aller vers une vérité graduelle des prix de l'énergie et de l'eau par une pédagogie estime dans ce cadre (Chitour ,2017).

Le même raisonnement devra être appliqué aux carburants qui devraient être revus à la hausse ; sachant qu'une étude de la banque mondiale, nous apprend que 15% de l'essence consommée au Maroc ou en Tunisie provient d'Algérie. Cette hémorragie aux frontières jointe à un gaspillage sans précédent de l'énergie : les véhicules importées consomment en moyenne 20% de carburant que

ceux en Europe oblige l'Algérie à importer selon les années jusqu'à 3 milliards de dollars par an de carburant qui est revendu 5 fois moins cher au consommateur.

La formidable révolution électrique dans les transports qui font que l'électricité sera de plus en plus utilisée ; le diesel qui est cancérigène sera bondonné :

- Volkswagen ne fabriquera plus de voitures diesel à partir de 2025.
- La France supprimera les carburants et totalement d'ici 2040.
- Les constructeurs comme Renault Nissan et d'autres sont en train de mettre en œuvre des voitures lowcost électriques ; Elles sont en train d'être construites en Chine.

Nous pouvons gagner une étape en nous inscrivant dans cette révolution électrique. Le plan solaire qui devrait démarrer fera que le Sahara Algérien sera une pile électrique qui fournira de l'électricité pour le transport multimodal : voitures, camions, rail ; Cette électricité solaire peut remplacer le gaz naturel dans le chauffage et la cuisson domestique. Le gaz et le pétrole sera laissé en viatique aux générations futures ; On peut imaginer des villes nouvelles au Sahara avec la disponibilité de l'eau et de l'énergie permettant les activités agricoles et même une transsaharienne du rail et des camions électriques estime également (Chitour ,2017).

4.2- Les impératifs de conduite :

Le développement durable et les énergies renouvelables doivent reposer sur des impératifs, en ce sens ; L'entreprise algérienne doit mettre en œuvre un système de management du développement durable permettant d'offrir une vision et de développer des produits et services reflétant les engagements de l'entreprise concernant sa responsabilité globale. L'entreprise algérienne doit défendre un profil élevé et visible, et d'être un acteur du développement durable comment ?

- En développant une conscience de responsabilité auprès des managers en leur ouvrant l'opportunité d'apprendre pour eux même ;
- En intégrant le développement durable dans les objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise.
- En ayant des objectifs clairs et une bonne gouvernance d'une part, d'autre part en développant une bonne capacité d'analyse et de mesure et une capacité d'innovation, de créativité et d'initiative ;

- En mettant en œuvre la capacité de dialogue et l'association en interne du management des ressources humaines, de l'hygiène, de la santé, de la qualité, de la sécurité et de l'environnement, un processus d'amélioration continue et la prise en compte du cycle de vie des produits et services.

Le rêve de (Chitour, 2017) peut devenir une réalité ; nous citons : « Il n'est pas interdit de penser à un nouveau schéma d'aménagement du territoire qui permettrait la création de villes nouvelles renouvelables avec la disponibilité de l'eau et de l'électricité qui permettraient le développement de l'agriculture avec une politique de transport utilisant l'électricité dans les véhicules ; les camions le rail qui permettrait de désengorger le nord. C'est cela qui fera que le Sahara pourra être une seconde Californie. C'est une formidable opportunité pour un développement endogène qui fait du compter sur soi le but ultime de cette formation

Ce sont des dizaines de milliers d'emploi qui seront générés par cette vision du développement durable ; Les start-up de jeunes ingénieurs et techniciens dont il faudra réhabiliter les formations qui ont été supprimés prendront en charge la demande sociale. C'est cela une véritable ANSEJ de l'intelligence. La transition énergétique est l'affaire de tous les départements ministériels, c'est l'école ou l'apprentissage de l'écocitoyenneté se fera ; c'est la formation professionnelle et l'enseignement supérieur qui auront à former les milliers de techniciens et d'ingénieurs dont la formation qui a disparu devrait en toute logique être réhabilitée.

Conclusion :

Arrivé à la fin de notre modeste contribution, nous tenterons de mettre en exergue une synthèse récapitulative de nos principaux résultats.

L'entrée intégrative du développement durable donne la possibilité d'aboutir à une plus grande efficacité collective, tant en termes d'innovation, d'implication, que de meilleures allocations des ressources et in fine de bénéfices supérieurs pour l'ensemble des acteurs, ce qui n'est pas automatiquement synonyme de rentabilité accrue. Pour l'entreprise algérienne le développement durable nécessite d'autres approches:

- le développement d'une culture « développement durable » au sein de l'entreprise;
- un changement de logique de gestion de l'entreprise;

- une structuration de la fonction développement durable au sein de l'entreprise.

Pour acquérir le label de légitimité qu'exige désormais et notamment en occident la société civile, l'entreprise n'a pas d'autre choix que d'engager une vraie politique de développement durable, d'en faire le fondement de sa stratégie, de l'intégrer dans ses systèmes de management existants. Aussi, le milieu dans lequel évolue l'entreprise, n'est plus un univers clos. En effet, la répartition des rôles entre une entreprise centrée sur l'efficacité productive et la satisfaction des besoins solvables a atteint ses limites. La question du long terme est devenue un problème d'actualité.

La prise en compte du long terme ne doit pas être vue comme un abondant des enjeux de court terme. Nous pensons que la recherche de l'avantage compétitif devra reposer également sur la capacité des acteurs économiques à apporter des réponses globales dans leur sphère de responsabilité. Il demeure bien entendu pour l'entreprise de ne pas délaissier sa fonction première : la satisfaction des besoins matériels et immatériels via le marché mais plutôt de l'enrichir. De ce fait, une redéfinition des conditions d'obtention de la performance et son amélioration continue est également nécessaire.

Bibliographie :

Alary Am (2010) : Management des organisations. Berti Editions, Alger.

Attali J (2011) : Demain, qui gouvernera le monde ? Editions Hibr, Alger.

Bouchagha : El Watan économie du 24 Aout 2016.

Bernaoui R (2016) : Veille et intelligence économique; Editions OPU. Alger

Bensahli. M (2012) : Le monde en crise, les dérives de la finance. Casbah Editions ; Alger.

Biales M, Leurion R, Riveau JL (2007) : L'essentiel sur l'économie. Berti Edition, Alger.

Djeflat A (2014) : L'intégration économique Maghrébine : Un destin obligé ; Ouvrage collectif sous la direction de A. Mebtoul et Camille Sari. Editons Anwar El Maarifa.

Chitour C : El Watan économie du jeudi 10aout 2017.

Fontanel M, Fontanel J (2013) : Entrepreneuriat. PME durables et réseaux sociaux. Ouvrage collectif sous la direction de Levy-Tadjine T, Su Zhan. Editions L'Harmattan, Paris.

Lamiri A (2013) : La décennie de la dernière chance. Emergence ou déchéance de l'économie algérienne ? Editions Chihab, Alger.

Mekideche M (2008) : L'économie algérienne à la croisée des chemins. Editions Dahleb, Alger

Ouaret A. (2009) : Les dirigeants face à la performance de leurs entreprises. Editions Alger Livres ; Alger.

Stiglitz Joseph E Prix Nobel d'économie (2010) : Le triomphe de la cupidité. Traduit de l'anglais (américain) par Paul Chemla. Editions LLL, Paris.

Toudjine A (2013) : La pratique du contrôle de gestion .OPU, Alger.