

قياس التوجه الريادي لرواد الأعمال الجزائريين

دراسة مقارنة بين عيّنتين متطابقتين من المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

ط.د بن فاضل وسيلة جامعة تلمسان

د بوزيدي سعاد جامعة تلمسان

أ.د طافر زهير جامعة تلمسان

Date de soumission : 18-11-2021

Date d'acceptation : 07-01-2022

ملخص:

تهدف الدراسة إلى قياس التوجه الريادي كسمة مهمة لنجاح ريادة الأعمال في الجزائر، ودراسة مقارنة بين عيّنتين متطابقتين في العدد من المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتشرة عبر التراب الوطني، وجدت نتائجنا أن أصحاب المؤسسات الناشئة يتمتعون بتوجه ريادي قوي مقارنة بمؤسسي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذا تدعو دراستنا إلى إيلاء إهتمام للاختلافات أثناء تطبيق سياسات الدعم والتطوير المعتمدة من قبل هيكل الدعم بالبلاد.

الكلمات المفتاحية: مؤسسات ناشئة، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، ريادة أعمال، توجه ريادي، ابتكار.

Abstract :

The study aims to measure the entrepreneurial orientation as an important feature for the success of entrepreneurship in Algeria, and by a comparative study between two required samples in the number of startups and small and medium enterprises spread across the national territory, our results found that the owners of startups have a strong entrepreneurial orientation compared to the founders of small and medium enterprises, so calls Our study aims to pay attention to the differences during the implementation of support and development policies adopted by the country's support structures.

Keywords : startups ; small and medium enterprises; entrepreneurial ; Entrepreneurial Orientation ; innovation

I- تمهيد :

عملت الجزائر ومنذ سنوات التسعينات على تبني سياسة دعموية تستهدف بها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تحقيق التنوع الاقتصادي خارج قطاع المحروقات. فقامت باتتبع سياسة تمحورت حول خلق وتهيئة بيئة مؤسسية لها من خلال إنشاء العديد من الوكالات والصناديق التي دعمت تطورها وانتشارها عبر مختلف ربوع الوطن أملا في مستقبل واعد يتسم بإنجازات تعود بالنفع العام على المجتمع وعلى الاقتصاد على حد سواء، ومع ذلك لا يزال واقع هذه المؤسسات صعبا خاصة في ظل الظروف الحالية التي تتميز بتغيرات تكنولوجية متسارعة.

السياسة في آخر المطاف لم تعطي ثمارها المرجوة، ودائما في طريق بحثها عن سبل القضاء على التبعية للبترو، تبنيت الجزائر من جديد قطاع آخر يمكن القول عنه توأم للقطاع الأول ولكنه أكثر مواكبة للتطورات الحاصلة مؤخرا وهو قطاع المؤسسات الناشئة المبنية على التكنولوجيا والمعرفة والتي تتميز بسرعة نمو وانتشار كبيرين جدا، تحدث فيها ابتكارات مهمة تساعد على النهوض بالاقتصاد وإحراز التقدم المطلوب.

كالعادة بدأت البلاد مؤخرا في رسم السياسات القانونية والتنظيمية التي من شأنها احتضان القطاع بنجاح، فسعت إلى رسم سياسة دعموية مشابهة للسياسة الأولى لكنها تتوافق أكثر مع خصائص الابتكار والمخاطرة والتكنولوجيا التي يتمتع بها هذا القطاع، عملت على تسهيل إنشاء العديد من الحاضنات والمسرعات وشركات رأس المال الاستثماري بشقيه (صناديق رأس المال المخاطر وملائكة الاستثمار) عبر البلاد، والتي رافقتها ظهور العديد من مساحات العمل المشتركة. كلها هياكل دعم ظهرت مواكبة للتوجه الأخير للبلاد نحو هذا القطاع المهم ونتيجة لبروز بعض السياسات التنظيمية والتشريعية المنظمة له.

ومهمتنا نحن كباحثين أكاديميين هي المساهمة في إعطاء نتائج بحثية من شأنها مساعدة متخذي القرار في رسم الطريق بشكل أكثر دقة ووضوح. وأرتأينا البدء في ذلك من خلال تسليط الضوء على رواد الأعمال مؤسسي القطاعين السابقين. من خلال قياس التوجه الريادي لكل مجموعة ومقارنتها مع الأخرى. وذلك بهدف توضيح الأطر التنظيمية الواجب العمل بها بناء على النتائج المتحصل عليها.

بناء على ما سبق نهدف من خلال ورقنتها هذه إلى الإجابة على الإشكالية التالية:

من بين قطاعي المؤسسات الناشئة والم.ص.م، أي القطاعين يتميز بتوجه ريادي يضمن له بناء ميزة تنافسية أقوى ؟

نسعى من خلال الإجابة على الاشكالية السابقة إلى تحديد التوجه الريادي لكلا القطاعين لما له من أهمية كبرى في تحقيق النجاح، وجسه كأحد العوامل المحتملة في فشل العديد من الم.ص.م سابقا، إضافة إلى تحديد مدى مساهمة الإصلاحات المنتهجة من طرف الدولة في بناء هذا التوجه.

II - مراجعة الأدبيات :

دائما ما كان ينظر إلى التوجه الريادي كقوة دافعة ومحركة لأنشطة ريادة الأعمال، وهذا الأمر دفع بالباحثين إلى بناء نظريات تنظيمية من شأنها إعطاء ملامح أكثر دقة ووضوحا لهذا المفهوم الذي برز كمحور أساسي في البحث الإداري على مر العقود. إلا أن المفاهيم والنتائج المتعلقة به وبكيفية قياسه اختلفت من باحث إلى آخر، وذلك بسبب أن المفهوم أخذ بصفة عامة كأحد العلامات (المصطلحات) الدالة على التوجه والإندفاع نحو نشاط ريادة الأعمال إلى جانب: الموقف، الميل، الإنطباع، الأسلوب ... إلخ، وهذا الأمر جعل من الصعب الاستقرار على مفهوم واحد موحد للتوجه الريادي ويجعل من عملية قياسه تتخذ اختلافا دراماتيكا متنوعا.

بداية بمنظمة أصحاب العمل (النظرية الإدارية) التي نظرت إلى هذا المفهوم على أنه نزعة إتخاذ القرار التنظيمي، نجد ذلك واضحا في المفاهيم المعطاه له من قبل رواد هذه المنظمة، بداية بـ (Mintzberg, 1973) الذي أقر بأن استراتيجية التوجه الإداري هي ذلك النشاط الذي يتميز بالبحث المستمر عن فرص جديدة في بيئة غير مؤكدة. ومثله في ذلك (khandwalla, 1977) لما اعتبر الإدارة هي أسلوب يعتمد على تبني وتشغيل مجموعة من المعتقدات والمعايير من طرف صناع القرار وترجمتها إلى فعل استراتيجي يضمن نمو المنظمة وبقائها. وبهذا أعطى الرائد وجهته نظر تركز على كون قياس التوجه الإداري يعتمد بالأساس على قياس نشاط ريادة الأعمال "إجراء تكويبي"، والذي تم اعتمادها لاحقا من طرف العديد من الباحثين، حيث أسفرت نتائج بحث كل من (Miller , Covin & slever 1989) عن تقدم طفيف في معايير قياس التوجه الريادي وإعطاء نتائج مثيرة للاهتمام بعد اعترافهم بوجود تدخل بعض المصطلحات المهمة في عملية القياس، كالأستباقية، الأستقلالية، المخاطرة، الأبتكار والتنافسية. وذلك بعدما افترض (Miller & Friesen, 1982) أن منظمة أصحاب العمل تجسد الطبيعة الأستراتيجية المبتكرة للشركة، وهو الأمر الذي غالبا ما يحدده التنفيذيون على أساس اهدافهم ومزاجهم، وبهذا قدم (Miller & Friesen, 1982) فكرة أوضح عن ريادة الأعمال، والتي شكلت الأساس الفكري لمدرسة أصحاب العمل فيما بعد، حيث افترضوا أن مجموعة من السلوكيات التنظيمية التي تميز الشركة الريادية تنحصر في الأبتكار بجرأة وانتظام، تحمل المخاطر والإستباقية في استراتيجية سوق

منتجاتها. أي أن الشركة تكون ريادية عندما تنخرط في ابتكار سوق منتجات وتكون أو من يبادر به "الاستباقية" ومتغلبة بذلك على المنافسين ومتحملة للمخاطر الموجودة ببيئتها الخارجية. وبناء على ثلاثة (03) مصطلحات رئيسية (إبتكار، مخاطرة، استباقية) صرح miller قائلاً أن: الشركة لا تعتبر ريادية إذا كان خط إنتاجها أو تقنياتها يعتمدان على تقليد مباشر للمنافسين دون اتخاذ أي مخاطر، فبعض الاستباقية في تقديم ابتكار ستكون ضرورية، وعلى نفس المنوال، فالشركات التي تتميز بالمخاطر وتتمتع برافعة مالية عالية ليست بالضرورة ريادية إن لم تستهدف سوق منتجات مبتكرة. (Miller, 1983, p780)

بعدها وفي سنة 1996 أتى (Lumpkin & dess, 1996) معرفاً التوجه الريادي على أنه أنشطة صنع القرار التي تؤدي إلى دخول جديد، والتي تنطوي على الأفعال والنوايا المولدة للدديناميكية الهادفة إلى مشروع جديد، وأنه وبغض النظر عن الظروف فكون الأبعاد التي يقاس بها التوجه الريادي يجب أن توسع إلى العدوانية التنافسية والاستقلالية إضافة إلى عناصر المخاطرة والاستباقية والابتكار الذين تم ذكرهم سابقاً، وبهذا يكون (Lumpkin & dess) قد قد حددا خمس (05) أبعاد في قياس التوجه الريادي.

الباحثين المعاصرين في مجال ريادة الأعمال عقبوا على طرق القياس المعتمدة من طرف منظمة أصحاب العمل، على سبيل المثال نذكر (Covin, J. G., & Wales, W. J. 2012) اللذان أقرأ بأنه وعلى الرغم من أن التوجه الريادي مبني على عدد من المتغيرات (المكونات)، إلا أن الأمر لا يجعل منه بنية تكوينية، وأن نماذج القياس الانعكاسية ملائمة لقياس التوجه الريادي مررراً ذلك بكون مقياس منظمة أصحاب العمل التكوينية تواجهها العديد من التحديات التي تجعل من عملية القياس مشكلة معقدة. وبعد العديد من التحليلات المعمقة قدم الباحثين عددا من النماذج التي يمكن استخدامها في قياس التوجه الريادي.

بحث آخر أجري سنة 2016 من طرف (Beattie, 2016) في تحديد طرق قياس التوجه الريادي، والتي اعتمدت منهجاً كلياً في عملية القياس، وذلك باستخدام الابتكار، النمو والربحية كمقاييس كلية. والسبب في ذلك هو تغلب تلك المقاييس على الذاتية التي تعتمد عليها عوامل التحليل على المستوى الجزئي مؤكدة بأن هناك بعض السمات أكثر تأثراً من غيرها في تحقيق النجاح الريادي، وبإضافة (Battie) لمصطلح الحاجة إلى تحقيق الانجاز والتوجه التعليمي للنمو والربحية والابتكار، تكون قد أضفت أربعة (04) مصطلحات جديدة إلى عناصر الابتكار والمخاطرة والاستباقية الذين اقر بهم رواد منظمة أصحاب العمل. هذا الأمر يسمح بإجراء مقارنات بين مختلف الصناعات والبلدان، وهو ما جعلنا نعتمد منهجها في القيام بدراستنا كونها تتوجه نحو قياس التوجه الريادي لقطاعين مختلفين.

III - الطريقة والأدوات :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجزء النظري للدراسة عندما تم التعرض للتوجه الريادي وكيفية قياسه. أما في الجانب التطبيقي للدراسة فسيتم الاعتماد على دراسة مقارنة بين قطاعين مختلفين ناشطين

بالجزائر، حيث توجهنا إلى قياس التوجه الريادي لعينتين متطابقتين من المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبناءا على الدوافع السبع (07) التي تم سردها في دراسة (Battie , 2016)، تم إعداد استبانة تهدف إلى جس نبض التوجه الريادي لأصحاب هذه المؤسسات من خلال محاولتنا التعرف على العوامل التي دفعتهم لإنجاز عمل حر وإنشاء مؤسستهم الخاصة، لذا طلب منهم اختيار واحد أو أكثر من أصل سبعة دوافع وراء إنشاء عملهم الحر.

IV - النتائج ومناقشتها :

IV - 1- وصف خصائص عينة الدراسة

أولا. الجنس

جدول (01): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

| الجنس | رواد المؤسسات الناشئة (%) | رواد م.ص.م (%) |
|---------|---------------------------|----------------|
| ذكر | 90 | 83.34 |
| أنثى | 10 | 16.66 |
| المجموع | 100 | 100 |

ففي كلا القطاعين يظهر الجدول ضعف نسبة الإناث المؤسسين مقارنة بالذكور، وذلك راجع إلى ضعف توجه الجنس الأنثوي إلى ريادة الأعمال في الجزائر وتفضيل الوظائف الحكومية المستقرة، وراجع أيضا إلى ضغط بعض المبادئ السائدة في المجتمع الجزائري.

ثانيا. السن

جدول(02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

| السن | رواد المؤسسات الناشئة (%) | رواد م.ص.م (%) |
|------------------|---------------------------|----------------|
| أقل من 20 سنة | 13.3 | 10 |
| من 20 إلى 29 سنة | 36.7 | 20 |
| من 30 إلى 39 سنة | 46.7 | 33.3 |
| من 40 إلى 49 سنة | 3.3 | 23.3 |
| أكبر من 50 سنة | / | 13.3 |
| المجموع | 100 | 100 |

نلاحظ من الجدول أن الفئة العمرية لرواد الأعمال في للمؤسسات الناشئة أقل منها في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، كما نلاحظ أن الفئة العمرية المنتمية إلى (30 - 39 سنة) سجلت أعلى نسبة في كلا القطاعين، والتي بلغت 46.7% قطاع المؤسسات الناشئة. و 33.3% في قطاع المؤ.ص.م.

ثالثا. المستوى الدراسي

جدول (03): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

| المستوى الدراسي | رواد المؤسسات الناشئة (%) | رواد م.ص.م (%) |
|-----------------|---------------------------|----------------|
| إبتدائي | / | 6.7 |
| متوسط | 3.3 | 23.3 |
| ثانوي | 20 | 10 |
| ليسانس | 33.3 | 40 |
| ماستر | 30 | 13.3 |
| دكتوراه | 13.4 | 6.7 |
| المجموع | 100 | 100 |

نلاحظ أن عينة المؤسسات الناشئة لم تسجل أي نسبة في المستويات الدراسية الأقل من المتوسط ويتمتع أصحابها بمستويات دراسية مرتفعة مقارنة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بداية بقطاع المؤسسات الناشئة نلاحظ أنه حقق نسبا معتبرة في المستويات الدراسية الجامعية والعليا، وكانت أكبر نسبة مسجلة من نصيب فئة

حاملي شهادة الليسانس التي حققت نسبة قدرها 33.3 % تلتها فئة حاملي شهادة الماستر بنسبة قدرها 30 % . أما قطاع الم.ص.م ففقد نسبا معتبرة في المستويات الدراسية التي تتراوح بين المستوى الدراسي المتوسط والجامعي. كانت أكبر نسبة فيها من نصيب قطاع الليسانس والتي بلغت 40 % تلتها فئة المتوسط بنسبة قدرها 32.3 % .

رابعا. الوضعية الإجتماعية عند التأسيس

جدول (04): توزيع عينة الدراسة حسب الوضعية الإجتماعية عند التأسيس

| الوضعية الإجتماعية | رواد المؤسسات الناشئة (%) | رواد م.ص.م (%) |
|--------------------|---------------------------|----------------|
| أعزب | 66.7 | 46.7 |
| متزوج | 30 | 43.3 |
| مطلق | 3.3 | 10 |
| أرمل | / | / |
| المجموع | 100 | 100 |

نلاحظ في الجدول أنه وفي كلا الحالتين سجلت الوضعية الإجتماعية "أعزب" أعلى نسبة مئوية فيما يخص الحالة الاجتماعية لرواد الأعمال عند تأسيسهم لمؤسستهم والتي بلغت 66.7 % في قطاع المؤسسات الناشئة، و 46.7 % في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لتأتي وضعية متزوج في المرتبة الثانية بقيمة 30 % في قطاع المؤسسات الناشئة و 43.3 % في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خامسا. الخبرات المهنية قبل التأسيس

جدول (05): توزيع عينة الدراسة حسب الوضعية المهنية قبل التأسيس

| الخبرة المهنية | رواد المؤسسات الناشئة (%) | رواد م.ص.م (%) |
|----------------|---------------------------|----------------|
| بطل | 13.3 | 33.3 |
| موظف | 40 | 23.5 |
| طالب | 13.3 | 16.5 |
| عمل عائلي | 33.4 | 26.7 |
| المجموع | 100 | 100 |

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة الكبرى فيما يخص الوضعية المهنية قبل التأسيس كانت من نصيب فئة "بطلان" في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي بلغت 33.3 %، ومن نصيب فئة "موظف" في قطاع المؤسسات الناشئة بنسبة قدرت بـ 40 % . أما أقل نسبة فسجلتها فئة "بطلان" في قطاع المؤسسات الناشئة بنسبة قدرت بـ 13.3 %، وفئة "طالب" في قطاع الم.ص.م التي سجلت نسمة قدرها 16.5 % . هذا الأمر يفسر على أن البطالة هي أكبر دافع للتوجه نحو ريادة الأعمال وأن هذه النسبة الكبيرة توضح أن فئة كبيرة من رواد الأعمال مؤسسي قطاع المؤسسات الناشئة يتمتعون بخبرة مهنية أكبر من مؤسسي قطاع الم.ص.م .

سادسا. اللجوء إلى هياكل المرافقة والدعم

جدول (06): توزيع عينة الدراسة هيكل المرافقة والدعم الذي تم اللجوء إليه

| رواد م.ص.م (%) | رواد المؤسسات الناشئة (%) | هياكل المرافقة والدعم |
|----------------|---------------------------|---|
| 26.7 | / | الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب |
| 3.3 | / | الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة |
| 6.7 | / | الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار |
| 10 | / | الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر |
| 3.3 | / | الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة |
| 6.7 | 30 | حاضنة |
| / | 6.7 | مسرعة |
| 3.3 | 13.3 | مساحة عمل مشتركة |
| / | 6.66 | شركات التمويل الاستثماري |
| 60 | 56.7 | عدد المجهين بإيجاب |
| 40 | 43.3 | عدد المجهين بإيجاب |

| | | |
|---------|-----|-----|
| المجموع | 100 | 100 |
|---------|-----|-----|

نلاحظ أن قطاع الم.ص.م يميل أكثر إلى هياكل الدعم والتمويل القديمة كالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من الهياكل الأخرى على عكس المؤسسات الناشئة، وذلك لأن مختلف الهياكل الأخرى (المسرعات، مساحات العمل المشتركة، شركات التمويل الاستثماري) ظهرت حديثا وتتلءم مع خصائص المؤسسات الناشئة. نلاحظ أيضا أن الهيكل المشترك بين القطاعين هو هيكل الحاضنات التي حققت نسبتي مقاربتين بين القطاع، وذلك راجع إلى تلاءم الخدمات والامتيازات التي تقدمها الأخيرة مع خصائص كلا القطاعين.

IV - 2- اختبار نتائج الدراسة

تركز الدوافع السبع التي تم اعتمادها في الدراسة على الابتكار كعامل أساسي للتوجه الريادي، ثم تعتمد العامل النفسي من خلال التركيز على الحاجة إلى تحقيق إنجاز، لأن الأفراد الذين يتمتعون بحاجة كبيرة في تحقيق إنجاز قادرون على متابعة أعمالهم، ثم نركز على استعدادهم لتحمل المخاطر، إضافة إلى ضم الدوافع المتعلقة باكتشاف الفرص، الاستباقية (الكفاءة الذاتية) كعاملين أساسيين لا غنى عنهما في تحديد التوجه الريادي للمؤسسين الناشئين. لأن اكتشاف فرصة ما قد ينتج عنه حل مبتكر، وهذا الابتكار يتحقق بعد تمتع رواد الأعمال بكفاءة ذاتية وقدرات كافية تخولهم لذلك، إضافة إلى أن تحمل المخاطر يكون من أجل تحقيق الربحية، لذا تم ضم عنصر الربحية كعامل أساسي آخر لتحديد التوجه الريادي. أظهرت النتائج حول دافع المؤسسين الجزائريين لإنشاء عملهم الحر نتائج متباينة بين القطاعين. النتائج المتعلقة بقطاع المؤسسات الناشئة يوضحها الجدول رقم (07)، أما النتائج المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيوضحها الجدول رقم (08).

جدول (07): قياس التوجه الريادي للمؤسسات الناشئة بالجزائر

| النسبة المئوية | التكرار | دافع تأسيس المشروع |
|----------------|---------|---------------------------|
| 66.7 | 20 | دافع الابتكار |
| 50 | 15 | إقتناص الفرص (الإستباقية) |
| 26.7 | 5 | الكفاءة الذاتية |
| 16.7 | 8 | الحاجة إلى الإنجاز |
| 50 | 15 | تحمل المخاطر |
| 83.3 | 25 | تحقيق الربح |
| 33.3 | 10 | توجيه التعلم |

النتائج الموضحة في الشكل تبين أن الرغبة في تحقيق الأرباح هي العامل الأكثر أهمية في التوجه نحو العمل الحر

لدى رواد الاعمال مؤسسي هذا القطاع بنسبة 83.3 %، نظرا للطبيعة الابتكارية المبنية عليها هذه المؤسسات فإن دافع الابتكار له اهمية مماثلة، حيث أشارت نسبته لدى أولئك المؤسسين إلى 66.7 % . احتمال تحمل المخاطر واقتناص الفرص كذلك سجلا نسبا عالية قدرت بـ 50 % لكلا الاحتمالين رغم كونها أقل نسبة من الدوافع السابقة، على عكس ذلك، لا يبدو أن توجيه التعلم والكفاءة الذاتية قد جذب اهتمام المؤسسين الجزائريين كونها حققتا 33.3 % و 26.7 % من العوامل الدافعة إلى التأسيس على التوالي. تأتي الحاجة إلى الإنجاز في الأخير بنسبة 16.7 % مما يشير أيضا إلى الدور غير المهم الذي تلعبه الميولات النفسية لرواد الأعمال في توجيههم نحو المؤسسات الناشئة، وهو أحد الأمور التي تبرز انحصار أصحاب المؤسسات الناشئة في السوق المحلي فقط، لأن وجود الحاجة إلى الإنجاز يدفع رواد الاعمال إلى توسيع نطاق مشاريعهم إلى أبعد من أسواقهم الأصلية، ترتبط الدوافع بتوقعات الربح المرتفعة المرتبطة ببدء سوق المؤسسات الناشئة المستندة إلى الإنترنت. في الواقع، ضمن فئة المؤسسين، فإن الإمكانيات المتصورة لزيادة الدخل (أعلى قيمة في عينتنا). وهذا يؤكد، جزئيا على الأقل، أنه في بداية صناعة جديدة، فإن الثقة المفرطة والإفراط في الدخول يميزان سلوك رواد الأعمال. ولعل الربح هو ما يدفع بدخول رواد اعمال غير مؤهلين للمجال، ورغبتهم الكبيرة في إنشاء مؤسستهم الناشئة.

جدول (08): قياس التوجه الريادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

| النسبة المئوية | التكرار | دافع تأسيس المشروع |
|----------------|---------|---------------------------|
| 3.3 | 01 | دافع الابتكار |
| 10 | 03 | إقتناص الفرص (الإستباقية) |
| 16.7 | 05 | الكفاءة الذاتية |
| 80 | 24 | الحاجة إلى الإنجاز |
| 3.33 | 01 | تحمل المخاطر |
| 86.7 | 26 | تحقيق الربح |
| 3.3 | 01 | توجيه التعلم |

على عكس النتائج المتحصل عليها في قطاع لمؤسسات الناشئة، توضح النتائج المتحصل عليها من طرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ميولا كبيرا نحو تحقيق الربح والذات بنسبة 86.7 %، و 80 % على التوالي، وعزوا كبيرا عن تقديم ابتكارات أو تحمل المخاطر المرتبطة بها أو توجيه التعليم والذين بلغت نسبتهم 3.3 % بنسبة مائة. توسطت الكفاءة الذاتية النتائج بتحقيقها لنسبة 16.7 % ما يترجم الدور غير المهم لهذا الدافع، كما أن دافع اقتناص الفرص هو الآخر لم يجذب اهتمام مؤسسي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

وذلك بتحقيقه لنسبة 10%. ترتبط الدوافع بتوقعات الربح المرتفعة المرتبطة ببدء سوق مؤسسات صغيرة ومتوسطة أيضا والتي سجلت هي الأخرى أعلى نسبة في عينتنا فيما يخص القطاع. كان هذا تحليلا مختصرا للنتائج المتحصل عليها في كلا القطاعين ، وفيما يلي سنناقش كل دافع بشكل من التفصيل:

1. دافع الابتكار:

بمقارنة عينة الدراسة نجد أن المؤسسات الناشئة مبنية على الابتكار عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا الأمر اثر سلبا على نجاح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها تفتقر للميزة التنافسية المطلوبة لتحقيق النمو والربحية المرجوين مقارنة بنظيراتها في قطاع المؤسسات الناشئة. وبما أن الابتكار ينبع من قدرة رواد الاعمال على التعرف على الفرص واقتناصها خصوصا إذا اقترن بتمتعهم بالكفاءة الذاتية (الإستباقية)، فإن عدم استجابة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لهذه العناصر الثلاثة وعدم قدرتهم على ربطها يجعلها غير مبتكرة.

2. إقتناص الفرص (الاستباقية):

ترتبط الفرص المكتشفة بالابتكار وتساهم عمليات البحث عن الفرص في تطوير السلوك الإبتكاري على المستوى الجزئي والكللي، بمقارنة النتائج المتحصل عليها في الجدولين (01) و(02) نجد أن عملية اكتشاف واقتناص الفرص متجذرة في قطاع المؤسسات الناشئة أكثر منه في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3. الكفاءة الذاتية:

تؤدي الكفاءة الذاتية إلى تمتع صاحب المشروع باستباقية في اقتناص الفرص. على عكس العناصر السابقة التي أوضحت نتائج متباينة بين القطاعين، توضح النتائج المتحصل عليها فيما يخص دافع الكفاءة الذاتية اعتراف رواد أعمال كلا القطاعين بتمتعهم بهذا الدافع لتابعة الفرصة المتعرف عليها، أقر رواد كلا القطاعين بامتلاكهم للقدرة الذاتية والكفاءة المطلوبين لإدارة ومتابعة مشروعهم وهو ما يرتبط باحتمالية تمتع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بباقي العناصر الأخرى كتحمل المخاطر من أجل تحقيق الأرباح وامتلاكهم لعنصر أساسي ومساعد على تطوير ابتكار مرتبط بمشاريعهم المقدمة، لأن الكفاءة الذاتية غالبا ما تلعب دورا رئيسيا في تطوير الابتكار بغض النظر عن مرحلتها في دورة الحياة.

4. الحاجة إلى الإنجاز:

يرتبط مقياس الحاجة إلى تحقيق إنجاز بسمات رائد الأعمال الناجح لأن هذا العامل النفسي غالبا ما يساهم في إعطاء دفعة قوية لتحقيق الإنجاز والأداء والتأثير إيجابيا على العمال والشركاء في المؤسسة لتحمل المخاطر، وقد أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث السابقة الدور المهم الذي يلعبه هذا الدافع في تحقيق النجاح وأكدت

على كونه من أهم الصفات التي يجب أن يتمتع بها رائد الأعمال (McClelland, 1965) لأنها تدفعه إلى تحقيق النمو والربح، وتوسيع نطاق سوقه وبناء سمعته في السوق الخارجي. وهو ما أكدته نتائج دراسة أجريت على 163 رائد أعمال صيني، والتي وجدت أن الحاجة إلى النجاح أو تحقيق إنجاز هي السمة الأكثر تأثيراً على نمو المشروع وتوسعه.

كما أن مميزات السوق تؤثر على دافع النمو ودافع تحقيق الإنجاز، فهيمنة بعض المؤسسات الكبرى على السوق الجزائري ينقص من طموح رائد الأعمال في تحقيق إنجاز، كما أن السياسات الحكومية لها تأثير هي الأخرى، فكثرة الهياكل الداعمة التي أنشأتها الجزائر إضافة إلى التسهيلات التمويلية الكبيرة التي منحت للقطاع دونما رقابة أو محاسبة جعلت الدولة هي من تسعى إلى تحقيق أولئك الرواد وليسو هم من يسعون إلى ذلك.

5. تحمل المخاطر:

غالباً ما يرتبط دافع تحقيق إنجاز بدافع تحمل المخاطر، وغالباً ما تؤثر الدوافع الأخرى السابقة كالكفاءة الذاتية، تقديم ابتكار ودافع النمو على دافع تحمل المخاطر. نلاحظ أن القطاع الأكثر ميولاً لتحمل المخاطر هو قطاع المؤسسات الناشئة وذلك راجع إلى أنه غالباً ما يعمل في بيئة عدم اليقين الناتج عن تقديمها لابتكار تستهدف به خلق سوق جديد يتميز بالنمو المرتفع. أما في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فنجد أغلبية رواده يميلون نحو الابتعاد عن تحمل المخاطر ونرجح ذلك إلى عدة أسباب:

- أولاً: السن، حيث من المعروف أنه كلما ارتفع سن رائد الأعمال انخفض ميوله نحو تحمل المخاطر، وعند مقارنة سن رواد الأعمال أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة نجد أنهم أكبر سناً من أصحاب المؤسسات الناشئة.
- ثانياً: السياسات الحكومية الداعمة تؤثر أيضاً وبشكل كبير على ذلك، فالدعم الحكومي المقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها تميل إلى نوع من الإنكسار على الحكومة، على عكس المؤسسات الناشئة التي حتى وإن تحصلت على دعم فإن ذلك الدعم عبارة عن رأس مال مخاطر مخاطر مقدم من صندوق التمويل، أي أن عنصر المخاطرة موجود في كلا الحالتين سواء كان الدعم والتمويل من مقدم من طرف الدولة أو من طرف صاحب المشروع.
- ثالثاً: غالباً ما تميل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تقديم نماذج أعمال أو منتجات أو خدمات مقلدة ليس فيها أي شكل من أشكال الابتكار وهذا هروبا من عدم اليقين الذي يؤدي غلى الفشل.

6. تحقيق النمو والربح:

مقياس النمو يعيد تأكيد المقياس الأول المعني بالابتكار، نلاحظ أن المؤسسات الناشئة تهدف بالأساس إلى تحقيق النمو السوقي لأن الابتكار المبنية عليه ساعدها في ذلك عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي غالباً

ما ينحصر نموها في المحيط القريب منها خاصة وأنها تستهدف السوق الإقليمي أكثر من استهدافها للسوق الوطني أو الدولي، ففيما نجد بعض المؤسسات الناشئة التي وصلت إلى العالمية اقتصر نجاح الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على السوق الإقليمي فقط. من جهة أخرى هناك علاقة سببية بين الدوافع السابقة الذكر ودافع النمو، فعزوف رائد الأعمال عن تقديم ابتكار وهروبه من تحمل المخاطر واقتناص الفرص وغياب الحاجة إلى أنجاز كلها نقاط حرجة تؤثر على نمو الشركة، ما يجعلها غير منافسة في السوق ويؤول بها الأمر إلى الفشل. وهذا الأمر يترجم غالباً فشل السوق الريادي.

هناك علاقة سببية أيضاً بين الدوافع السابقة ودافع تحقيق الربح، وهو الأمر الغائب عن ثقافة رواد الأعمال أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فغياب الدوافع السابقة أو ضعفها يؤدي إلى ضعف الربح. كما أنه وبغض النظر عن امتلاك رائد الأعمال للدوافع الأخرى فإن عدم تحقيق الربح يعبر عن سلوك زيادة أعمال فاشل، كما أنه على الرغم من أن الابتكار والنمو يؤثران وبشكل كبير على ربحية الشركة إلا أنه لا يمكن تحقيق ذلك دون وساطة من توجيه التعلم.

7. توجيه التعلم:

يعرف توجيه التعلم بأنه تطوير واستخدام المعارف الضرورية لدعم أنشطة زيادة الأعمال. (Hakala, 2013) ووجود هذا العنصر يسهل على رائد الأعمال دراسة السوق واكتشاف الفرص والتعرف على أنسبها وإدارة مخاطرها المحتملة لتعظيم الربح. أسفرت نتائج دراستنا عن وجود توجه تعلم في قطاع المؤسسات الناشئة أكثر منه في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك راجع بالأساس إلى الأسباب التالية:

- أولاً: سمات المؤسسات الناشئة المبنيّة على الابتكار والمخاطرة وعملها في بيئة عدم اليقين تدفع بأصحابها إلى البحث والتعلم المستمرين عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لا يميل أغلبية مؤسسيها نحو ذلك، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (06). حيث أغلبية هياكل الدعم التي تتجه نحوها الم.ص.م لا تقدم خبرات وكفاءات تساعد على تسيير مؤسستها على عكس هياكل الدعم الأخرى التي تتجه نحوها المؤسسات الناشئة كالمسرعات ومساحات العمل المشتركة وشركات رأس المال الاستثماري بحثاً عن التعلم المستمر لبناء خبراتها المعرفية والإدارية رفقة التمويل الذي تحصل عليه؛
- ثانياً: المستوى التعليمي لفئة المؤسسات الناشئة عينة الدراسة أعلى منها في فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثلما وضحه الجدول (03)، والذي كان له دور كبير في توجيه التعلم؛

- ثالثا: أغلبية المؤسسات الناشئة مبنية على التكنولوجيا وتستغلها في عمليات الإنتاج أو التسويق، وهذا يحتم على أصحابها بناء قدراتهم وكفاءاتهم خاصة الرقمية والعمل على تحديثها المستمر، وهو الأمر الذي يدفعه اللجوء المستمر لمساحات العمل المشتركة بحثا عن قرائنهم الذين يساعدهم في بناء معرفتهم المطلوبة.

V- الخلاصة :

تظهر نتائج الدراسة أن السمات الريادية التي تقيس التوجه الريادي تختلف من قطاع المؤسسات الناشئة إلى قطاع الم.ص.م، وأن التوجه الريادي متأصل في رواد الأعمال مؤسسي قطاع المؤسسات الناشئة أكثر منه في مؤسسي قطاع الم.ص.م ما يجعل من أصحاب المؤسسات الناشئة إستباقيين لاقتناص الفرص بتقديم ابتكارات جديدة في السوق الجزائري يستهدفون بها تحقيق الربح والنمو ويتميزون بروح المخاطرة. ومع ذلك لا يسعى أولئك الرواد إلى تحقيق الدافع النفسي المعنى بتحقيق الذات كأحد الأهداف المهمة في مسيرتهم الريادية، وهو العنصر الذي نراه من الممكن أن يؤثر بالسلب مستقبلا على سيرورة ونجاح مختلف الدوافع الأخرى. من جهة أخرى أظهرت النتائج أن مؤسسي قطاع المؤسسات الناشئة يتمتعون بتوجه تعليمي لا بأس به يظهر مدى استعدادهم لتطوير واستخدام المعرفة الضرورية لدعم أنشطتهم .

على عكس رواد قطاع المؤسسات الناشئة، يظهر رواد قطاع الم.ص.م ميولا كبيرا إلى تحقيق الربح دون تقديم أي ابتكارات ملحوظة، فجل نماذجهم مقلدة تغيب فيها القوة التنافسية ويميل أصحابها إلى الحصول على الدعم الحكومي دون اللجوء إلى تطوير المعارف والبحث عن الفرص المحتملة في السوق الجزائري، وذلك هروبا من المخاطر المرتبطة ببيئة عدم اليقين التي ستواجههم في حالة تقديم إبتكارات معينة. ونرجح ذلك إلى السياسات الدعومية والإصلاحات المنتهجة من طرف الدولة والتي تميل إلى بناء رواد أعمال إتكاليين أكثر منهم استباقيين ومبتكرين ومبادرين لريادة الأعمال، لذا توصي درايتنا بما يلي:

- إعادة النظر في الإصلاحات المنتهجة من طرف الدولة والتي تخص قطاع الم.ص.م والدعم المقدم من طرف مختلف الهياكل المنتشرة عبر التراب الوطني، وتسبيق الدعم التمويلي بتقديم الدعم التكويني والتأهيلي لبناء المعارف والخبرات الضرورية لبناء وتطوير مؤسسة قبل التفكير في منح التمويل؛
- إيلاء إهتمام خاص بالفروقات بين رواد كلا القطاعين والناجحة عن اختلاف خصائص كل قطاع عن الآخر أثناء تقديم الدعم في مختلف الهياكل خاصة الحاضنات منها وإعادة توزيعها حسب التخصص

- وذلك لإعطاء نتائج أكثر إيجابية من جهة ومنع تشتت رواد الاعمال من جهة أخرى؛
- نشر الوعي بمدى أهمية الابتكارات بين رواد الم.ص.م وإعادة النظر في بعض السياسات الحكومية التي تشبط دافع تحقيق الذات لدى رواد الاعمال، وعدم التغاضي عن أهميته الكبرى في تطوير المؤسسة وإدارة مخاطرها؛
 - العمل بسياسة التمويل برأس المال المخاطر وتوجيهه نحو تمويل قطاع المؤسسات الناشئة لما له من ميزة المشاركة في تمويل المشروع وليس منح المال دون ما رقابة؛
 - حث مؤسسي الم.ص.م نحو الاندماج في مساحات العمل المشتركة لتطوير معارفهم وقدراتهم والتأقلم مع التطورات الحاصلة في ميدان ريادة الاعمال والبحث عن الفرص الممكنة لتقديم ابتكارات في قطاع الم.ص.م والبحث عن سبل ربط قطاعهم بقطاع المؤسسات الناشئة.

VI- الإحالات والمراجع :

- Mintzberg, H. (1973). Strategy-making in three modes. California Management Review, 16(2), 44–53.
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. Management Science, 29, 770–791.
- Miller, D. & Friesen, P.H. (1982). Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategic momentum. Strategic Management Journal, 3, 1–25.
- Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. Strategic Management Journal, 10, 75–87.
- Khandwalla, P.N. (1976/1977). Some top management styles, their context and performance. Organization & Administrative Sciences, 7, 21–51.
- Lumpkin, G.T. & Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review, 21, 135–172.
- Beattie, S. (2016). Which Entrepreneurial Traits are the Most Critical in Determining Success? Otago Management Graduate Review, 14, 13-20.

-
- Lee, D. Y., & Tsang, E. W. (2001). The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth. *Journal of Management Studies*, 38(4), 583-602.
 - Covin, J. G., & Wales, W. J. (2012). The measurement of entrepreneurial orientation. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(4), 677-702.