وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جَامِعَةُ زَيَان عَاشُورْ بِالجَلْفَةِ
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قِسْمُ علم الاجْتِمَاعِ والديموغرافيا

الفكر المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عمال الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

إعْدَاد الطَالِبتان:

- **محـاد زخروفة**
- **عثمـاني مروة**

الأستاذ المشرف:

د. بوعبدلي بن علية

أمام لجنة المناقشة المُكونة من:

	جامعة الجلفة	رئيسا
د.بوعبدلي بن علية	جامعة الجلفة	مشرفا ومقررا
	جامعة الجلفة	عضوا مناقشا

السَنَةُ الجَامِعِيَةُ:

2024 /2023

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله على عظيم نعمه علينا

نتقدم بجزيل الشكر والإمتنان للأستاذ المشرف:" الدكتور بوعبدلي بن علية" الذي تكرم علينا بالإشراف على رسالتنا بتوجيهاته وملاحظاته القيمة وتسهيلاته لنا ،والذي أعاننا على إتمام هذا الجهد فله منا كل الشكر والتقدير والإحترام.

كما نتقدم بشكرنا وكريم إمتناننا إلى جميع أساتذتنا الكرام والعمال والإداريين بالكلية وجميع من مدوا لنا يد العون ولو بكلمة طيبة هذا المشوار الدراسي الحافل.

جزاكم الله عنا خير الجزاء.

الإهداء

بسم الله الرحمان الرحيم، الحمد الله الذي ما نجحنا وما علونا ولا تفوقنا إلا برضاه الحمد الله الذي ما اجتزنا دربا ولا تخطينا جهدا إلا بفضله واليه ينسب الفضل والكمال والإكمال.

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب ها أن اليوم أقف على عتبة تخرجي وقطف ثمار تعبي وارفع قبعتي بكل فخر.الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا ماكنت لأفعل هذا لولا فضل الله فالحمد لله على البدء وعلى الختم.

أهدي هذا النجاح لنفسي أولا ثم الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمت لي سندا لا عمر له.إلى نبراس أيامي ووهج حياتي الى التي ظلت دعواتها تذكر اسمي دائما الى من أفنت عمرها في سبيل أن أحقق طموحي قدوتي ومعلمتي الأولى التي منها تعرفت على القوة والثقة بالنفس

ثمن رضاها يخلق لي التوفيق (أمي) أطال الله في عمره بالصحة والعافية

إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه ذلك الرجل العظيم رجل علمني الحياة بأجمل شكل وبذل كل ما بوسعه ولم يبخل ضامني الوحيد وفرحتي الدائمة (أبي) أدامك الله لنا.

إلى منتهى نجاحي ومصدر قوتي وصفوة أيامي الى الشموع التي تنير لي الطريق إلى قرة عيني (إخوتي)

الى الذين أخرجوا أجمل ما في داخلي وشجعوني دائما للوصول الى طموحاتي من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل (صديقاتي)

لم تكن الرحلة قصيرة ولم تكن الأمور ميسرة ولكن بعون الله فعلتها

مـــحاد

الإهـــداء

ماسلكنا البدايات الا بتسييره

ومابلغنا النهايات الا بتوفيقه

وماحققنا الغايات الا بفضله

فالحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية

أهدي ثمرة نجاحي إلى من قال فيهم الله تعالى

{وقضى ربك ألا تعبدو ا إلا إياه وبالوالدين أحسانا }

أبي العين الساهرة والملحمة الكبيرة التي بسطت ذراعيها كالأرض

وأمي من تنحني أمام عظمتها الهامات وفي وصفها تخجل وترتجف الكلمات

إلى إخوتي نور المحبة في حياتي

ايمان هاجر رزيقة وجدان إياد منصور أحمد

إلى جدي وجدتي رحمهم الله

وجدتي أطال الله في عمرها

و إلى أجمل صدفة من ألف اختيار صديقات العمر أميرة ميمي سامية دليلة نور

سوسو حنان عبير بسمة رندة منى

إلى من ارادو بنا الكسر فجعلهم الله جسرا نعبر به الأرض

وختاما إلى كل فرد من دائرة حياتي

إلى كل من زرعت في قلبي أملاً أو أضاف لمسة خاصة في مسيرتي شكرا

و الحمد لله عز وجل على ما رزقنا به من فضل و نعمة

وعلى ما أمدنا به من صبر و قوة لإتمام هذا العمل المتواضع

ونشكر اللجنة على حضورها وعلى وقتها الذي خصصته لهذه المناقشة بارك الله

فيكم حضورنا الكرام شكرا لحسن الإصغاء والمتابعة

الملخص

الملخص باللغة العربية:

الدراسة المقدمة جاءت ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل وكان عنوان بحثنا كالآتي: الفكر المقاولاتي لدى الشباب دراسة حالة العلوم الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة

الإشكالية: توجهت الدولة نحو الاستثمار في المقاولاتية اقتناعا منها بأنها أحد السبل لتحقيق النمو والتنمية الاقتصادية ومحاربة البطالة من خلال اتخاذها لعدة إجراءات وسياسات لتحفيز التوجه المقاولاتي فتبنت إستراتيجية مبنية على مجموعة من الإصلاحات التي من شأنها أن تعزز وتطور فكر وروح المقاولاتية التي تستهدف مجتمع الشباب بصفة عامة والجامعيين بصفة خاصة لأنهم مؤهلين لذلك، إلا أن نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى هذه الشريحة. **ما هي العوامل الدافعة لانتهاج الفكر المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عمال الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة؟**

الفرضيات الفرعية:

- تؤثر ثقافة المجتمع السائدة في توجيه الشباب نحو المقاولاتية.
- تلعب البيئة الاقتصادية دوراً مهما في توجيه الشباب نحو المشاريع المقاولاتية.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثاني: ماهية المقاولاتية **الفصل الثالث**: البطالة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المنهج الدراسة: الوصفي التحليلي

التقنيات المستعملة: الملاحظة واستمارة الاستبيان

عينة الدراسة: قمنا باختيار جميع العمال المتاحين في الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية وقد اكتفينا ب(25) موظفاً وهذا يعتبر مسحاً شاملاً (دراسة حالة).

ميدان الدراسة: الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة

وبعد أن قمنا بالدراسة الميدانية وجدنا أن الفرضيتين تحققتا.

وقد اقترحنا إلى التوصيات:

1. ضرورة مرافقة الطلبة الشباب حاملي الشهادات بشكل دائم ومستمر.
2. السعي نحو تطوير آليات لنشر الفكر المقاولاتي على مستوى مراكز التعليم والتكوين والتمهين بشكل يلامس الشباب بفعالية أكثر.
3. المساهمة في تقديم مشاريع مقاولاتية لجميع الشباب الراغبين في ذلك.
4. ضرورة ابتكار آليات تحفيزية لجذب الشباب وتحفيزهم نحو انشاء مشاريع مقاولاتية.
5. على دار المقاولاتية أن تقوم بتقديم المساعدات للطلبة بشتى أنواعها وتوعيتهم بأهمية العمل المقاولاتي.
6. ضرورة تكثيف الأيام الدراسية والملتقيات بشكل يعزز لدى الطلبة والشباب الرغبة في إنشاء مشاريع مصغرة.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، الاستثمار، المشاريع، التنمية الاقتصادية، دعم وتنمية المقاولاتية. البطالة

Summary

The study presented came within the requirements for obtaining a master's degree in sociology, specializing in sociology, organization and work, and the title of our research was as follows: Entrepreneurial thought among young people, a case study of science, the state agency for the support and development of entrepreneurship in Djelfa.

The problem: The state moved towards investing in entrepreneurship, convinced that it is one of the ways to achieve growth and economic development and combat unemployment by taking several measures and policies to stimulate the entrepreneurial trend. It adopted a strategy based on a set of reforms that would strengthen and develop the thought and spirit of entrepreneurship targeting the youth community in general and university students in particular because they are qualified to do so. However, the success of this strategy depends on the maturity of entrepreneurship thought among this segment. What are the factors driving the adoption of entrepreneurial thought among young people from the point of view of workers of the State Agency for Support and Development of Entrepreneurship in Djelfa?

Sub-hypotheses:

• The prevailing culture of society influences the direction of youth towards entrepreneurship.

• The economic environment plays an important role in directing young people towards entrepreneurial projects.

Chapter One: The methodological framework of the study

Chapter Two: The nature of entrepreneurship. Chapter Three: Unemployment

Chapter Four: Methodological procedures for the field study

Study method: **descriptive analytical**

Techniques used: observation and questionnaire form

Study sample: We selected all available workers at the state agency for entrepreneurship support and development. We were satisfied with (25) employees, and this is considered a comprehensive survey (case study).

Field of study: State Agency for Entrepreneurship Support and Development in Djelfa

After we conducted the field study, we found that both hypotheses were fulfilled.

We have proposed recommendations:

1. The necessity of accompanying young students holding certificates on a permanent and ongoing basis.
2. Striving to develop mechanisms to spread entrepreneurial thought at the level of education, training and vocational centers in a way that touches young people more effectively.
3. Contributing to providing entrepreneurial projects for all young people who wish to do so.
4. The necessity of creating incentive mechanisms to attract young people and motivate them towards establishing entrepreneurial projects.
5. The Entrepreneurship House must provide various types of assistance to students and educate them about the importance of entrepreneurial work.
6. The need to intensify study days and forums in a way that enhances students and youth's desire to create mini-projects.

Keywords: entrepreneurship, investment, projects, economic development, entrepreneurship support and development. The unemployment.

فهرس المحتويات

العـــــنـــــوان	الصفحة
شكر وعرفان	I
إهـــــداء	II
الملـــخص باللغة العربية	III
الملـــخص باللغة الأجنبية	VI
فهرس العـناويـــن	V
فهرس الجداول والأشكال	IV
مـقـدمـــة	أ.ب
الباب الأول الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	05
الإشكالية	06
فرضيات الدراسة	07
أهداف وأهمية الدراسة	07
أسباب اختيار الموضوع	07
مفاهيم ومصطلحات الدراسة	08
الدراسات السابقة	11
المقاربة النظرية	15
جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة	16
الفصل الثاني: المقاولاتية	
تمهيـــــد	18
المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للمقاولاتية	19
مفهوم المقاولاتية	20
المقاولاتية في الفكر الاقتصادي والسوسيولوجي	24
خصائص المقاولاتية	28
أشكال المقاولاتية	30
الاستراتيجية المقاولاتية	33
المبحث الثاني المقاول ومهاراته	39
تعريف المقاول	39

المقاربات لمفهوم المقاول	41
صفات المقاول	43
المقومات الشخصية	44
الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي	49
الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية	54
خلاصة الفصل	60
الفصل الثالث: البطالة	
تمهيد	62
ماهية البطالة	63
تعريف البطالة	64
أسباب البطالة	70
انعكاسات البطالة	72
البطالة في الجزائر	76
خلاصة الفصل	80
الباب الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	83
التعريف بميدان البحث	84
مجالات الدراسة	85
المنهج المستخدم	86
أدوات جمع البيانات	86
العينـــة	87
خصائص مجتمع البحث	88
مناقشة الفرضية الأولى	96
مناقشة الفرضية الثانية	101
خـــاتمة	103
قائمة المراجع	105

المـــلاحق	110

فهرس الجداول والأشكال

العـــنـوان	الصفحة
الجدول(1) يوضح توزيع المبحوثين على أساس الجنس	88
الجدول(2) يوضح توزيع المبحوثين على أساس السن	88
الجدول(3) يوضح توزيع المبحوثين على أساس المستوى التعليمي	89
الجدول(4) يوضح توزيع المبحوثين على أساس الخبرة المهنية	89
الجدول(5) يوضح العلاقة بين يوضح وجود فكرة عن المقاولاتية ووجود ابتكار	91
الجدول(6) يوضح العلاقة بين روح المغامرة والابتكار	92
الجدول(7) يوضح العلاقة بين وجود فكرة مسبقة ووجود الابتكار	93
الجدول(8) يوضح العلاقة بين تشجيع ثقافة المجتمع ووجود تكوين للمقاولاتية	94
الجدول(9) يوضح العلاقة بين تشجيع ثقافة المجتمع ووجود معيقات	95
الجدول(10) يوضح العلاقة بين تأثير وسائل الإعلام ودور العوامل السياسية	97
الجدول(11) يوضح العلاقة بين مواكبة المقاولاتية والاقبال عليها	98
الجدول(12) يوضح العلاقة بين اعتبار المقاولاتية مغامرة ووجود ابتكار	99
الجدول(13) يوضح العلاقة بين وجود معيقات والرضا عن الفكر	100

مـــقدمـــــة

مـــقـــدمـــــة:

إن العالم في عصرنا الحديث يتسابق على إنشاء اقتصاد قوي، فالمقاولاتية تعد من أهم المحركات الاقتصادية في العالم المعاصر، لأنها تلعب دورا حيويا في تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة، في ضل التغيرات السريعة والتحديات التي تواجه الاقتصادات الحديثة، أصبحت المقاولاتية وسيلة فعالة لتحقيق الابتكار، وتحفيز النمو الاقتصادي، وخلق فرص عمل، وزيادة الإنتاجية.

تعتبر مشكلة البطالة في الجزائر من ابرز التحديات التي تواجهها المجتمعات الحديثة، وخاصة بن الشباب المقبلين على التخرج، تتفاقم هذه المشكلة مع تزايد إعداد الخريجين وعدم قدرة السوق على استيعابهم جميعا في وظائف ملائمة، في ضل هذه الظروف تظهر المقاولاتية كأحد الحلول الممكنة والفعالة لمعالجة هذه الأزمة وتتيح للشباب فرصة خلق فرص عمل لأنفسهم وللآخرين بالتالي تساهم في تقليل معدلات البطالة، من خلال تشجيع الخريجين على بدء مشاريعهم الخاصة وتزويدهم بالدعم اللازم من تدريب وتمويل وإرشاد، يمكن تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ناجحة تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن اجل معرفة طبيعة الفكر المقاولاتي لدى الشباب قمنا بإجراء دراسة ميدانية بدار المقاولاتية بولاية الجلفة، ولقد قسمنا هذا البحث إلى أربعة فصول ففي الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الجانب المنهجي للدراسة، والفصل الثاني خصصناه للمقاولاتية حيث تناولنا فيه مفهوم المقاولاتية ونشأتها وأهميتها والفصل الثالث كان محاولتنا التعرف على فكر الشباب وطبيعة هذه الشريحة أين كان لابد لنا من ذكر أهم عوائق الشباب وهي البطالة وتطرقنا فيه

إلى تعريفها وأنواعها وانعكاساتها والإجراءات المتخذة لحلولها أما الفصل الرابع كان للإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية وتحليل ومناقشة بيانات الدراسة الميدانية، حيث يحتوي نتعرف فيه على ميدان البحث ثم الى مجالات الدراسة والعينة والمنهج المستعمل وأداة جمع البيانات ثم التطرق للدراسة الميدانية حيث قمنا بتحليل نتائج استمارة الاستبيان وتحويلها إلى جداول ثم قمنا بتحليل بيانات الجداول تحليلا إحصائيا وسوسيولوجيا بدءاً بخصائص مجتمع البحث ثم مناقشة وتحليل الفرضية الأولى ثم مناقشة وتحليل الفرضية الثانية وأخيرا خاتمة مع توصيات.

الباب الأول
الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أسباب اختيار الموضوع
5. مفاهيم ومصطلحات الدراسة
6. الدراسات السابقة
7. جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

تمهيد:

يشكل الإطار المنهجي العمود الفقري لأي بحث علمي يهدف إلى إنتاج معرفة ,كما هو الحال في العلوم الاجتماعية, فالبحث السوسيولوجي عامة لا تتحدد معالمه إلا بعد تحديد الإطار العام للدراسة ,والذي يكتسب أهمية كبرى باعتباره المدخل الرئيسي للدراسة قصد تحديد جميع الإجراءات البحثية انطلاقا من بناء إشكالية الدراسة ,والتي يتم على أساسها استخراج أسئلة فرعية, وكذلك فروض التي تعتبر إجابات مؤقتة للأسئلة الفرعية مع توضيح أسباب اختيار الموضوع والأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها ,مع ذكر أهمية هذه الدراسة مرورا إلى تحديد المفاهيم لإزالة الغموض.

1-الإشكالية: توجهت الدولة نحو الاستثمار في المقاولاتية اقتناعا منها بأنها أحد السبل لتحقيق النمو والتنمية الاقتصادية ومحاربة البطالة من خلال اتخاذها لعدة إجراءات وسياسات لتحفيز التوجه المقاولاتي فتبنت إستراتيجية مبنية على مجموعة من الإصلاحات التي من شأنها أن تعزز وتطور فكر وروح المقاولاتية التي تستهدف مجتمع الشباب بصفة عامة والجامعيين بصفة خاصة لأنهم مؤهلين لذلك، إلا أن نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى هذه الشريحة. حيث يعد التعليم الجامعي محورا أساسيا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الاستقلالية والمثابرة ، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولية الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولية وتدريس المفاهيم العلمية التي تبنى عليها.

حيث نجد في الجامعات الجزائرية ومراكز التكوين والتمهين جهود كبيرة كجزء من توجهات الحكومة إلى زرع روح المقاولاتية وتعزيز التوجه المقاولاتي بين الشباب من خلال مقررات وبرامج وملتقيات حول المقاولاتية، وأيضا من خلال مشاريع مثل دار المقاولاتية، ومؤسسات دعم الاستثمار والمقاولاتية ومن خلال إجبارية التربصات الميدانية للطلبة المقبلين على التخرج. حيث هناك رغبة جادة في تحويل الشباب المرشحين للدخول في مشاريع مقاولاتية إلى مقاولين وأصحاب مشاريع خاصة في المستقبل، حيث تظهر أهمية تعزيز التعليم والتكوين المقاولاتي الجامعي وكذا دعم المشاريع الابتكارية وتجسيدها على ارض الواقع ومتابعتها والإشراف عليها، ومن خلال هذا ارتأينا أن نتناول موضوع توجهات الشباب نحو انتهاج المشاريع من وجهة النظر المعاكسة وهي عمال وموظفي مؤسسات الدولة حول اتجاهات الشباب وكان التساؤل كالتالي:

ما هي العوامل الدافعة لانتهاج الفكر المقاولاتي لدى الشباب من وجهة نظر عمال الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة؟

للإجابة على السؤال الرئيسي تم تقسيمه إلى مجموعة من أسئلة فرعية:

* هل يؤثر المجتمع وثقافته السائدة في توجيه الشباب نحو المقاولاتية؟

* هل للبيئة الاقتصادية دوراً في توجيه الشباب نحو المشاريع المقاولاتية ؟

2-فرضيات الدراسة:

- تؤثر ثقافة المجتمع السائدة في توجيه الشباب نحو المقاولاتية.
- تلعب البيئة الاقتصادية دوراً مهما في توجيه الشباب نحو المشاريع المقاولاتية.

3-أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى:

- عرض مختلف الفرص المقاولاتية الموجودة في الاقتصاد الجزائري.
- محاولة تزويد الطالب بالفكر التأسيسي للمقاولاتية والذي بفضله سينطلق في محاولة تجسيده على أرض الواقع من حيث دراساته العليا والأكاديمية وسواء أيضا في حياته المهنية المستقبلية بعد التخرج.
- معرفة أهم أسباب ارتفاع نسبة البطالة في أوساط خريجي الجامعة.

4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في بيان أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة في أوساط الشباب الجامعي وكذلك تقديم مقترحات من شأنها أن تساهم في بلورة الفكر المقاولاتي في أوساط هذه الفئة وبالتالي المساهمة في إنشائها لمشاريع خاصة بعد التخرج مباشرة الأمر الذي يساهم في خلق مناصب عمل وبالتالي التخفيف من نسبة البطالة في أوساط هذه الفئة

5-أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- الميول لهذه المواضيع المتعلقة بالمقاولاتية.
- أهمية الموضوع موضوع المقاولاتية ودورها في وسط الشباب وهو ما دفعني إلى محاولة تبيين أهميتها لدى الطلبة الجامعيين.
- موضوع المقاولاتية موضوع مستحدث وعصري يعالج ظاهرة اجتماعية وهي ظاهرة البطالة.

الأسباب الموضوعية:

من أهم المبررات الموضوعية التي دفعتنا لاختيار الموضوع نجد:

- معايشتنا للواقع بكل ما يحمل من مشاكل وخاصة التشغيل.
- امتلاك الخريجين أفكار مشروعات ذات تكنولوجيا عالية التي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع معرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- العمل على تطوير الاقتصاد وخلق جيل جديد من شباب رجال الأعمال وإمدادهم بكل ما يؤهلهم للتفوق والنجاح في مشاريعه.

6-تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة:

تكتسي عملية تحديد المفاهيم أهمية بالغة في أي بحث،وخاصة أن الاستغناء عنها يعتبر تقصيرا منهجيا يجب تفاديه، حيث لابد لأي باحث من قيامه بتعريف المصطلحات التي سوف يستخدمها في بحثه حتى لا يساء فهمها أو تفهم بدلالات غير دلالاتها المقصودة فيها بالبحث، لذلك لابد أن يحدد الباحث المعاني والمفاهيم التي تتناسب مع أهداف بحثه وإجراءاته.

وهذا ما حاولت تطبيقه في هذا الفصل المفاهيمي:

1- المقاولاتية:

لغة: هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية Entrepreneur وقد ترجمت من طرف الكيبيكيين "كندا" إلى اللغة الفرنسية.

المقاولاتية Entrepreneurship =حاول, بدأ, خاض, وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة [1]

وهي مشتقة من كلمة المقاولة, فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي [2]

اصطلاحا:

[1] لفقير حمزة: **دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد** , مجلة الاقتصاد الجديد , العدد 12 المجلد1، جامعة برج بوعريريج، 2015 ص 119

[2] قواسمي رشيدة: **التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع و نظريات و النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي** , مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية ,المجلد04العدد 2, جامعة الجزائر 3 , 2020, ص160

المقاولاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة،وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع,وتحمل المخاطرة المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.[1]

تعريف أخر: يؤكد الغالبي2009: إن الريادة مفهوم بالغ الأهمية للأعمال والمنظمات على اختلاف أساليب عملها وحجومها. وقد كان هذا المفهوم سابقا متجسدا في القدرات التنظيمية والاستثمارية ما يدعى المقاولون وهم أفراد يتمتعون بقابليات وقدرات تحمل المخاطروقبول المجازفة المحسوبة وريادة الفرص والتخطيط العلمي السليم والإدارة الإبداعية وتوليد الأفكار.[2]

يرى فايول (2012): إن ريادة الأعمال هي عنصر يساهم في تنمية الفرد ويعتبر أيضا احد العوامل المحددة للنمو الاقتصادي في اقتصاد السوق.[3]

التعريف الإجرائي:

هي بيئة متخصصة في دعم وتمويل الشباب العاطلين عن العمل بتمويل مشاريع و ابتكارات ناجحة وتحمل المخاطرة التي من شأنها ان تحقق تنمية الجزائر والقضاء على ظاهرة البطالة.

2- **البطالة:**

جاء في لسان العرب:بطل الشيء: يبطل بطلا وبطولا وبطلانا. ذهب ضياعا وخسرانا فهو باطل والتبطل:فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة،وبطل الأجير. بالفتح . يبطل أي تعطل فهو بطال والبطال الذي لا يجد عملا[4]

اصطلاحا:

تطلق البطالة على ثلاثة معاني:

- عدم إسناد عمل أيا كان نوعه إلى الشخص.
- أو عدم قيام الشخص بعمل ما بناء على رغبته في عدم العمل.

---

[1]الحدي نجوية: **المقاولاتية كرهان لامتصاص البطالة ,** مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية, العدد 4 ,جامعة زيان عاشور الجلفة,الجزائر ,ص96

[2] مشاري عبد القادر البنوان :**اثر الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت**،رسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستيرفي إدارة الأعمال،كلية الأعمال،جامعة الشرق الوسط،2011ص12

[3] Boudia mohammed faouzi **: blycopie entrepreneuriat**,faculte des sciences economiques de gestion et sciences ,comercialles ,universite abou bekr belkaid ,tlemcen ,2020-2022 p13

[4]_ابى الفضل جمال الدين محمد بن مكرم،**لسان العرب**،دار صادر بيروت،مجلد 11،بيروت،ص _57 /56

- عدم تناسب فرص العمل من قوى البشر أو قلة فرص العمل المعروفة مع كثرة الطلب عليها.[1]

ويقصد بالبطالة: أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في المهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل ويستبعد في هذه حالات الإضراب وحالات المرض أو الإصابة.[2]

التعريف الإجرائي:

تعريف البطالة في هذه الدراسة: هي حالة عدم توافر العمل لحاملي الشهادات الجامعية والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة ،ويسعون الحصول على العمل ولم تتوفر لهم فرصة ذلك.

3- **الفكر لدى الشباب:** ومن هذا المنطلق يتحتم علينا ذكر أهم شريحة في المجتمع وهي شريحة الطلاب الجامعيين وهي تمثل العنصر المثقف والفعال لدى الشباب.

4- **الطالب الجامعي:**

لغة:

من الطلب أي السعي وراء الشيء للحصول عليه.

الطالب اصطلاحا: هو كل شخص ينتمي لمكان تعليمي معين مثل:المدرسة أو الجامعة أو الكلية أو المعهد والمركز، وينتمي لها من اجل الحصول على العلم وامتلاك شهادة معترف بها من ذلك المكان حتى يستطيع ممارسة حياته العملية فيما بعد تبعا للشهادة التي حصل عليها.[3]

التعريف الاجرائي:

الطالب هو شخص يتابع دروسا في الجامعة أو أحد فروعها للحصول على شهادة جامعية يمكنه من اقتحام عالم الشغل بكل جدارة واستحقاق.

7-الدراسات السابقة:

[1] د أسامة عبد السميع: **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والاسلامية: الأسباب ـالاثار ـالحلول**،ب ط،دار الفكرالجامعي ،الإسكندرية،ص9

[2] محمد علاء الدين عبدالقادر:**البطالةـاساليب مواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ضلالجات.العولمة**.تحديات الإصلاح الاقتصادي ،منشأة المعارف،الإسكندرية،ب ط، 2003ص1

[3]د.الزهرة بن قايد فاطمة:مداخلة بعنوان:**تعزيز قدرة الطالب على تحقيق ابعاد التنمية المستدامة للاقتصاد الوطني**،جامعة برج بوعريريج،2017/4/10،ص2

الدراسة الأولى:

دراسة د قالون جيلالي . د عياد صالح 2019 بعنوان:**قياس نية إنشاء المقاولة لدى طلبة الجامعة.**

تمحورت إشكالية الدراسة كالتالي: هل توجد نية إنشاء مقاولة لدى طلبة ميدان العلوم الاقتصادية بجامعة أدرار

هدفت هذه الدراسة: إلى قياس نية إنشاء مقاولة لدى الطلبة الجامعيين وتحديد تأثير المتغيرات الشخصية على ذلك.[1]

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع طلبة الليسانس والماستر في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وذلك على اعتبار أن تلك الفئة تتمدرس في السنوات النهائية من التكوين وهي على وشك التخرج وبالتالي من خلال اجابتهم يمكن معرفة نيتهم نحو تنفيذ فكرة إنشاء مقاولة خاصة بهم.

العينة: اعتمد الباحثان في اجراء الدراسة على عينة عشوائية من افراد المجتمع حيث بلغت الاستمارات الموزعة 150 استمارة واسترجعت146منها.

أداة الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تم تصميمها بالاعتماد على الدراسات السابقة في الموضوع

المنهج المستخدم: التحليل الوصفي للبيانات

نتائج الدراسة:

في ضوء نتائج التحليل يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

توجد نية حقيقية لدى طلبة ميدان العلوم الاقتصادية لجامعة ادرار في إنشاء مقاولة في المستقبل وهناك من الطلبة من بدا العمل على تجسيد الفكرة في الواقع.

[1] قالون جيلالي،عياد صالح، **قياس نية إنشاء مقاولة لدى طلبة الجامعة** ـ حالة طلبة ميدان العلوم الاقتصادية بجامعة ادرار ،مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 03العدد03،جامعة احمد دراية،شهر اكتوبر2019

لم تسجل أية فروقات ذات دلالة إحصائية حول متوسطات استجابة طلبة ميدان العلوم الاقتصادية لجامعة أدرار حول نية إنشاء مقاولة تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية وهي النوع، العمر، المستوى الدراسي، التخصص، منطقة السكن.

الدراسة الثانية:

دراسة: امعمر الازهر حاشي 2021/2020بعنوان: **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر.**

تمحورت إشكالية الدراسة كالتالي: ما الدور الذي قامت به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تصحيح اختلالات سوق العمل في الجزائر من خلال إصلاح آلياتها، وهل حققت الإستراتيجية المتبعة من الحد من ظاهرة البطالة؟.

هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة دور مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر باعتبارها إحدى الآليات والنظم التشغيلية الجديدة التي أثبتت فعاليتها في التجارب الدولية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

دراسة قياسية تحليلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنشط في مختلف المجالات وفي كافة مناطق التراب الوطني(الجزائر) وعلاقتها بمعدل البطالة،وكذا علاقة بين المتغيرات الاقتصادية بمعدل البطالة كآلية تحليلية مساعدة لفهم أسباب مشكلة البطالة واهم الأسباب المؤثرة فيها.

أداة الدراسة: أدوات الوصف الإحصائي.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية قوية وسالبة وذات دلالة معنوية بين معدل البطالة (tch) المتغير الأساسي المتمثل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (pem) في الجزائر وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية.

- وجود علاقة ارتباطية قوية وسالبة وذات دلالة معنوية بين معدل البطالة (pem)وسعر البترول (pp)في الجزائر وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية.
- وجود علاقة ارتباطية متوسطة وموجبة وذات دلالة معنوية بين معدل البطالة (tch)ومعدل التضخم (inf)في الجزائر وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية.
- (asp) عدم وجود علاقة ارتباطية بين معدل البطالة (tch) ومعدل نمو اجمالي الناتج (gdp)المحلي في الجزائر.[1]

الدراسة الثالثة:

دراسة آيات زكي الشرمان بعنوان: **مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادة التربويين في تنميتها**

تمحورت إشكالية دراستها: مامدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الحكومية ودور القادة التربويين في تنميتها؟

هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف إلى مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا ودور القادة التربويين في تنمية ريادة الأعمال لدى الطلبة في الجامعات الأردنية الحكومية

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا في كليات التربية في الجامعات الحكومية الأردنية: اليرموك، والأردنية، أل البيت ومؤتة، الذين على مقاعد الدراسة خلال فصل الثاني وعددهم1344 طالباوطالبة يدرسون في كلية التربية.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من461 طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا(الماجستير،والدكتوراه) في كليات التربية.

أداة الدراسة:

قامت هذه الباحثة باستخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات بهدف تحقيق أهداف الدراسة.

[1] امعمر الازهر حاشي: **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر**،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس،2020- 2021

منهج الدراسة: منهج وصفي تحليلي

نتائج الدراسة:أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى الدلالة0.05 في دور القادة التربويين في تنمية ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا من وجهة نظرهم تبعا لمتغير السنة الدراسية لصالح السنة الرابعة.[1]

الدراسة الرابعة:

دراسة علاوة سلمى بعنوان:[2]

Evalution de l'enseignement de l'entrepreneuriat et sa contribution au développement de l' intention entrepreneurial des étudiants :cas d'université d oran2

الدراسة عبارة عن مقال تم نشره في جوان2018 بمجلة دفاتر بوداكس، هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي على تكوين التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين في مختلف الأطوار (ليسانس،ماستر ودكتوراه) في تخصص المقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير وعلوم المالية والمحاسبة بجامعة محمد بن احمد. وهران2، اشتملت العينة على 52طالب وقد كان من ابرز نتائجها أن الطلاب محل الدراسة لديهم توجه مقاولاتي مرتفع بالإضافة إلى أن أغلبية الطلبة80% تبلورت لديهم بعض الأفكار من اجل تأسيس مشاريعهم المقاولاتية، وهذا يدل حسب الباحثة إلى أن التعليم المقاولاتي لم يساهم بشكل كبير في تعزيزالثقافة المقاولاتية، باعتبار أن الطلبة كانت لديهم النية في تأسيس مشاريعهم قبل تلقي التكوين المقاولاتي.

[1] ايات زكي شرمان:**مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادةالتربويين في تنميتها**،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربويةوالنفسية،المجلد10ع28،السعودية،2019

1Allaoua selma :« **évaluation de l' enseignement de l' entrepreneuriat et sa contribution au développement de l' intention entrepreneurial des étudiants < cas d'université d'oran2,revue les cahiers du poidex ,numéro09,d'université d'oran2,juin2018**

المقاربة النظرية :

تعد النظرية نواة و مركز العلم ومحوره الأساسي الذي يقدم نظرة منظمة إلى الظواهر محل الدراسة من خلال تحديد العلاقات بين جزئياتها و القيام بمهمة الشرح والتفسير وكذا التنبؤ, لذلك فلابد على الباحث الاعتماد على المقاربة النظرية التي تشكل الأساس النظري الذي يتضمن المبادئ التي ينبني عليها البحث , غير أن إشكالية توظيف المقاربة النظرية في الدراسات و البحوث الأكاديمية عامة والسوسيولوجية خاصة فهي تشمل مجموعة من النظريات و المفاهيم كإطار بشكل نموذجا مستخدم لفهم و تفسر العالم و المجتمع و فرد .

1_ المقاربة النظرية الحتمية التكنولوجية :

يرجع أصول هذه النظرية إلى كل من أعمال هارولد انيس و مارشال ماكالوهان اللذين أعطيا في أعمالهم دورا رئيسيا للوسائل في عملية الاتصال بل وحتى في تنظيم المجتمع برمته .[1]

الحتمية التكنولوجية هي نظرية اختزالية تهدف الى توفير صلة سببية بين التكنولوجية و طبيعة المجتمع . يحاول أن يشرح لمن أو ما يمكن أن يكون له سلطة مسيطرة في الشؤون الإنسانية . تتساءل النظرية عن مدى تأُثر الفكر أو الفعل البشري بالعوامل التكنولوجية .

و تعتبر النظرية من النظريات الحديثة التي ظهرت نتيجة التطورات في تكنولوجيات الاعلام و أهم الاجتماعي الاتصال و التي تعبر عن الدور الذي تلعبه وسائل الاعلام في الوسط الاجتماعي التأثيرات الجوهرية التي كان سببها الرئيسية ووشائل الاعلام و تكنواوجيات التي غيرت نمطيا في نظام المعلومات والسلوك الانساني.

وقد عرض "مارشال " أفكار نظريته عام 1962 في كتابه جوتتبرغ (نشوء الإنسان الطباعي) حيث قسم التاريخ الانساني الى أربع مراحل كالتالي :

_ مرحلة الطفولة البشرية وهي فترة ما قبل الحضارة ، أي عصر المجتمع القبلي الذي كان يعتمد على الاتصال الشفهي .

_ مرحلة الثانية فهي عهد الشباب الأول و هي الفترة الانتقالية الى عصر الكتابة والتدوين

_ ثم تليها مرحلة عهد الشباب الثاني للبشرية و هي فترة الفترة التي بدأت باختراع جوتنبرغ للحروف و الطباعة المعدنية المتحركة .

[1] _بشير العلاق : نظرية الاتصال مدخل متكامل , ص 74, دار البازوي للنشر و التوزيع عمان أردن ،

_ و أخيرا عهد الشباب الثالث وهي فترة بدأت بظهور التقنيات الالكترونية وبالذات مع ظهور التلفاز ومن خلال المراحل الأربعة ، يفسر مارشال مجمل تاريخ البشرية من خلال تطور وسائل الاتصال .

8-جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة استطعنا فهم موضوعنا وتحديد عدة جوانب لبحثنا ومن أهمها الوصول لبناء الإشكالية والتساؤل المطروح والفرضيات وتحديد خطة البحث وتحديد العينة والتوسع في موضوع المقاولاتية، فقد كانت الدراسات السابقة عبارة عن بساط لبلورة أفكارنا والسير عليها وجعلها مرجعا أساسيا لموضوع دراستنا، أما الاختلاف كان في المنهج المتبع والمجال الزماني والمكاني للدراسات وأسباب اختيار الموضوع ،فكل منهم له سبب خاص.

الفصل الثاني
مـاهـيـة المقـاولاتية

تمهيد

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي حول المقاولاتية

المبحث الثاني: المقاول ومهاراته

المبحث الثالث: الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة المقاولاتية، حيث أخذ حيزا كبيرا مقارنة بالسنوات الماضية،فبعدما كان الاهتمام معنيا فقط على المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للثروة والوظائف لكن سرعان ما تغيرت هذه النظرة بعد زيادة الاهتمام بقطاع المقاولاتية.

وتعتبر الجزائر من الدول النامية التي اهتمت بمجال المقاولاتية أيضا من النهوض والتنمية وذلك من خلال السياسات المتبعة التي أقرتها وانتهجتها الدولة في السنوات الأخيرة من اجل إعطاء فرص عمل أكثر للشباب خريجي الجامعات وحاملي الشهادات في مختلف المجالات وفقا لتخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية،بغية توسيع مجالات استقطاب ودمج هؤلاء الشباب في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية وتحميلهم جزء من المهام والمسؤولية للمساهمة في تنميتها،وكذا المشاركة في تنويع مصادر الدخل الوطنية وخلق أرضية اقتصادية صلبة تعمل على امتصاص العديد من خريجي الجامعة الجزائرية وكذا المساهمة في تخفيض نسبة البطالة في المجتمع الجزائري.

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي حول المقاولاتية.

1/نشأة المقاولاتية

التطور التاريخي للمقاولاتية:

تشير الدراسات إلى انه وإلى غاية القرن18 كانت معظم الأنشطة الإنتاجية تتمركز في المنازل وتتم بشكل يدوي دون الاعتماد على الآلة حيث تميزت هذه الفترة ب سيطرت التجار على الوحدات الصرفية والأنشطة الإنتاجية حيث كانت هذه السمة السائدة في النشاط الاقتصادي.

وبظهور بوادر الثورة الصناعية والنظام الرأسمالي ساهم هذا في تغيير الفكر المؤسساتي،حيث تطورت الوحدات الإنتاجية وتحول مفهومها وتشكلها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة، إلا أن الباحثين في تلك الفترة لم يولوا أهمية لمفهوم المقاول والمقاولاتية حيث ارتكزالاهتمام على المؤسسة دون مراعاة لأهمية الفرد "المقاول".

ومع نهاية القرن19 ونظرا لاشتداد المنافسة نتيجة الثروة الصناعية الثانية وما رافقها من ظهور أفكار جديدة في التسيير كالفصل بين المالك والإدارة المسيرة للمشاريع حيث كانت الولايات المتحدة الامريكية أول من عمل على الفصل بين الملكية والتسيير سنة1870 ليبدأ العمل بهذا المبدأ في 1920ويشتمل كل القطاعات في الدولة ما ميز هذه المرحلة في مجال المقاولاتية هو الإهمال التام لأهمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات.

وبعد منتصف الثمانينات و بظهور الأزمة الاقتصادية لم تجد المؤسسات الكبرى حلا لأزمتها المالية سوى تشغيل عدد كبير من العمال وما نتج عنه من أزمة البطالة، وصعوبة التكيف مع المعطيات الجديدة للبيئة الاقتصادية وهو ما أثار نقطة تحول في نظرة الباحثين والجهات الحكومية لمكانة وأهمية المؤسسات الكبرى وإهمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأهميتها كبديل يمكن اللجوء إليه للخروج من الأزمة التي هزت الاقتصاد الوطني.[1]

[1]زيتوني هوارية :**مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية**، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية علوم التسيير،جامعة ابن خلدون تيارت،2021-2022،ص10

2/مفهوم المقاولاتية:

في الوقت السابق كانت المحاولات لحل المشكلة الاقتصادية(الفقر، البطالة)... إلى غيرها من المشكلات كانت عن طريق ما يعرف بنظام التنمية الاقتصادية.

يقول الأستاذ عمر عبيد حسنة في تقديمه لكتاب التنمية الاقتصادية في المنهج الإسلامي "فالتنمية في حقيقتها عملية حضارية لكونها تشمل مختلف أوجه النشاط في المجتمع بما يحقق رفاهية الإنسان وكرامته وهي أيضا بناء للإنسان وتحرير له وتطوير لكفاءته وإطلاق لقدراته كما أنها اكتشاف لموارد المجتمع وتنميتها وحسن تسخيرها.[1]

أما في الوقت الحالي فقد تغير مفهوم التنمية في المجتمعات خلال السنوات الأخيرة من المفهوم القائم على المؤسسات العملاقة والتخطيط المركزي إلى مفهوم آخر يعتمد على الإبداع والابتكار الذي يقوم به أفراد المجتمع بصفة فردية أو جماعية وهو ما يعرف بالمقاولاتية.[2]

يعد مصطلح المقاولاتية من المصطلحات الاقتصادية التي لم تلقى تحديدا موحدا لمفهومها، ففي دراسة قام بها willim gartner سنة 1987 و المنشورة سنة 1990 توصل من خلالها إلى أن المقاولاتية مصطلح معقد وصعب التحديد كونها ظاهرة غير متجانسة كثيرة الالتباس أثارت الكثير من النقاش في أوساط الباحثين والاقتصاديين دون أن يستطيعوا تحديد مفهوم موحد لها، لكن رغم هذا توجد بعض التعاريف لهذا المصطلح سنحاول أن نذكر البعض منها، هذا من جهة ومن جهة أخرى فالمقاولاتية أو الريادية أو ريادة الأعمال كلها مصطلحات لمفهوم واحد استخدم بداية في اللغة الفرنسية في أوائل القرن السادس عشر حيث كان يعني المخاطرة التي كانت تلازم العمليات العسكرية، ويعد ريتشاد كونتيون Richard contillon أول من استخدم هذا المصطلح في الميدان الاقتصادي حيث ربط المقاولاتية بالتاجر الذي يقوم باقتناء السلع بسعر معلوم ليبيعها مستقبلا بسعر مجهول متحملا المخاطر، ليتوالى بعد ذلك الاهتمام بحقل المقاولاتية حيث تناولها العديد من المفكرين على غرار ساي say الذي رأى في الفرد المقاول { الريادي} ذلك الشخص الذي يدير وينظم عناصر الإنتاج، أما

[1] رشيد حميران: **مبادئ الاقتصاد وعوامل التنمية ف الإسلام**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، حي الابرويار، بوزريعة الجزائر، 2003 صفحة61

[2] مراد مهدي: **المقاولاتية ألية للتنويع في الاقتصاد الجزائري في ضل تحديات الازمة الراهنة**، المجلة الالكترونية، 2017/12/31 ص334

شومبيتر shumpeter فقد أعطى مفهوم المقاولاتية بعدا آخر لم يكن متسائلا من قبل فالفرد المقاول بالنسبة له هو شخص مبتكر ومبدع يتوق التجديد.[1]

3/تعريف المقاولاتية:

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث، ونظرا لأهميتها المتزايدة أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاولين و مؤسساتهم وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم المقاولاتية والمقاول وأهميتها:

يعود أول تعريف لمصطلح المقاولة إلى سنة 1732 عندما تم تعريفه من طرف الاقتصادي الايرلندي كانتيون cantillon فعرف على انه الرغبة في القيام لموازنات لإنشاء مشروع جديد تنطوي عليه مخاطر مالية.[2]

وتعريف آخر:

يعرفها البروفيسور howard Stevenson بجامعة Harvard يوضح بأن المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها.[3]

فهي أيضا: الاستحداث أو السبق في ميدان ما، كإدارة شيء جديد أو ابتكار شيء جديد وإنتاجه بأسلوب جديد.

عملية خلق قيمة عن طريق استخدام الموارد المتاحة واقتناص الفرص الاستثمارية الكامنة، ويتكون مفهوم الريادة من ثلاثة أبعاد رئيسية هي: الابتكار و المخاطرة والاستباقية.

وأيضا: عملية خلق القيمة من خلال استغلال مجموعة من الموارد الإنتاجية بشكل أمثل للوصول إلى الأهداف المرجوة سواء كانت ربحية أو غير ربحية.[4]

---

[1] بوعافية بوبكر: **المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية** دراسة حالة المؤسسات المنجزة في الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة جيلاني ليابس، سيدي بلعباس، 2022/2021ص2

[2] بن اشنهو محمد، بوسيف احمد:**دور نظرية السلوك المخطط في تفسير نية المقاولة لدى طلبة ماستر**، مقال منشور، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، العدد09، جانفي2017، ص140

[3] خذري توفيق، بن الطاهر حسين: **المقاولة كخيار لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية-المسارات والمحددات**، الملتقى الوطني حول:واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 06/05 ماي 2013ص5

[4] د إيهاب مقابله، سهيل مقابله، عمر ملاعب:**مفاهيم ومصطلحات في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2021ص5

حسب البروفيسور الأمريكي Stevenson بجامعة هارفرد فإن المقاولة هي اكتشاف الأفراد لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها.[1]

ويعرف j.L fillion المقاولاتية على أنها الحقل الذي يدرس ممارسة المقاولين، يهتم بنشاطهم وخصائصهم، بالآثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكهم وبأساليب الدعم المقدمة لهم لتسهيل نشاطهم المقاولاتي ولفهم الظاهرة يمكن تقديم النماذج الأساسية ل fayolle وvestraete التي حاولت فهم الفعل والسلوك المقاولاتي.[2]

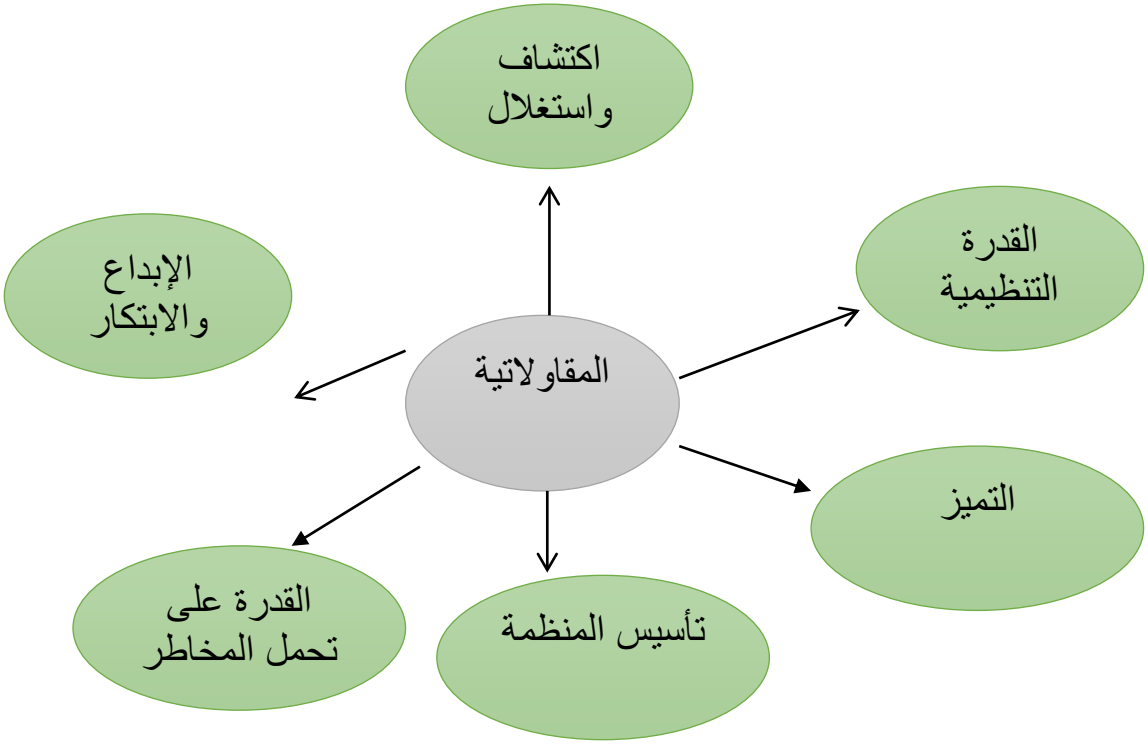
ولفهم الظاهرة يمكن تقديم النماذج الأساسية لfayolleو vestraete التي حاولت فهم الفعل والسلوك المقاولاتي كما هو مبين في الجدول الموالي:[3]

[1] عمر علي إسماعيل، **خصائص الريادة في المنظمات الصناعية**، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد12، العدد4، 2010ص71

[2]louis jacques fillion **:le champ de l'entrepreneuriat :historique ,évolution ,tendances**-revue international p.m.e ;vol.10,numéro.2 ,1997,p23

[3] عليان صبرينة :**دور الرأسمال البشري في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، دراسة حالة بعض المقاولين بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، 2022/2021ص117

المقاولاتية حسب نموذج الفرصة	حسب هذا النموذج، المقاولاتية هي القدرة على اكتشاف واستغلال الفرص. بالنسبة ل timmons 1994 المقاولاتية هي خلق واغتنام فرصة ومتابعتها بغض النظر عن المصادر التي يتم التحكم فيها حاليا. ويرى shane و2000 venkatarmen المقاولاتية كمجال بحث تتمثل في فهم كيفية اكتشاف واستغلال الفرص ومن طرف من، لإنتاج مواد وخدمات مستقبلية التي يتم اكتشافها وتقييمها، وما هي الآثار الناتجة عن ذلك. وعرفها kizner1973 بأنها القدرة على اكتشاف فرص جديدة. وحسب casson1982 فإن الفرصة هي الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات، ومواد أولية جديدة وإدخال طرق تنظيم جديدة وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.
المقاولاتية حسب نموذج خلقمنظمة	تعرف المقاولاتية هنا كعملية تنظيم تؤدي إلى إنشاء منظمة جديدة. وترتبط هذه المقاربة بأعمالGartner والذي يعرف المقاولاتية على أنها: خلق منظمة جديدة. ويعكس مفهوم التنظيم عملية التفاعل والربط بين مختلف العوامل كالخبرة، الأفكار لإعطاء توليفة جديدة. بالنسبة ل venkatarmen المقاولاتية لا تتطلب إنشاء مؤسسة فقد تحدث داخل مؤسسة قائمة.
المقاولاتية حسب نموذج الابتكار	ركز shumpeter على دور الابتكار في العملية المقاولاتية. حيث عرف كلا من juilienو marchesnay المقاولاتية كما يلي :يعتبر الابتكار أساس المقاولاتية، باعتبار إن هذه الأخيرة تفترض أفكارا جديدة. لعرض أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة أو لإعادة تنظيم المؤسسة..، اقتراح طريقة جديدة للتوزيع والبيع..فالمقاولاتية من هذا المنظور لا تعني إنشاء مؤسسة فقط، لان المؤسسات القائمة يمكنها تطوير توجه المقاولاتي.
المقاولاتية من منظور خلق القيمة	استعمل bruyat1993 مفهوم خلق القيمة في أطروحة دكتوراه.فالنسبة له الغرض العلمي الذي يدرس في مجال المقاولاتية هو العلاقة بين الفرد وخلق القيمة. والمقاولاتية من هذا المنظور هي العلاقة التي تربط بين الفرد {مجموعة من الأفراد} والقيمة التي يخلقها من خلال أفكاره والفرص التي يستغلها من خلال الابتكار. إذ يعتبر الفرد عنصرا أساسيا لخلق القيمة
وعرف fayolleو verstracte المقاولاتية على أنها مبادرة فردية أو" مجموعة أفراد" يخلقون أو يقتنصون فرصة عمل، لا يكون الربح بالضرورة ماليا، ومن خلال إنشاء مؤسسة يمكن إنشاء مؤسسات أخرى وخلق قيمة جديدة لأصحاب المصلحة الذين يوجه لهم المشروع {خاصة في حالة الابتكار}	



المصدر: من إعداد الطالبتين انطلاقا من الدراسات السابقة

4/المقاولاتية في الفكر الاقتصادي و السوسيولوجي:

اهتم الاتجاه الاقتصادي بدراسة دور المقاول في الاقتصاد حيث ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول و المؤسسة الجديدة بالنجاح. من بينها نجد أعمال drucker الذي أشار في مطلع الثمانينات إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي والذي انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد مركز على أساس المسيرين إلى اقتصاد مبني على أساس المقاولين.[1]

ويمكن حصر الدور الاقتصادي للمقاولاتية فيما يلي:

1 –رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي: يتضح لنا إن المؤسسات الصناعات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على تعظيم الفائض الاقتصادي للمجتمع[2]

2–تدعيم التنمية الإقليمية: تتميز المقاولاتية بقدرتها على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة وذلك نظرا لإمكانية إقامتها وسهولة تكييفها مع محيط هذه

[1] باشوشي كنزة: **مطبوعة بيداغوجية بعنوان المقاولاتية**، موجهة لطلبة سنة ثانية ماستر، تخصص اتصال تنظيمي،قسم الاتصال ،كلية علوم الاعلام و الاتصال، جامعة الجزائر3 2022/2021ص6

[2] غربي وفاء: **دور دار المقاولاتية كـالية لدعم وتفعيل المؤسسات الناشئة لدى طلبة الجامعيين**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة زيان عاشور الجلفة،2023/2022،ص68

المناطق كما أنها أعمال لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشترط تكوينا عاليا في العمل الإنتاجي أو تكاليف مرتفعة في التسيير أو تكنولوجيا عالية لذلك فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة[1]

3-معالجة بعض الاختلالات الاقتصادية: تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الادخار والاستثمار وتعمل المقاولاتية على علاج ذلك الاختلال نظرا لانخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع مؤسسات الكبيرة بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من استيراد وتصدير السلع الصناعية نظرا لاعتمادها على كثافة العمل لذلك لا تستغني عن استرداد التكنولوجيات العالية ذات التكاليف الباهظة[2]

4-تنويع الهيكل الصناعي: تؤدي أعمال المقاولة دورا هاما في تنويع الإنتاج وتوزعه على مختلف الفروع الصناعية وذلك نظرا لصغر حجم نشاطهما، وكذلك صغر حجم رأس مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات وتعمل هل تلبية الحاجيات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية فضلا عن تلبية احتياطات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.[3]

5-تنمية الصادرات: إن تنمية الصادرات تعتبر بمثابة قضية لمعظم الدول النامية التي تعاني عجزا كبيرا ومتزايد في موازين مدفوعات وبصفة خاصة في الميزان التجاري، فقد ظل التصدير حكر الوقت الطويل على المؤسسات الكبيرة، فالاستثمارات التي كانت تقضي بإنشاء شبكات تجارية معقدة مرتبطة بأحجام كبيرة جدا من الأسواق العالمية، لم تكن تسمح حينها عمليا إلا بوجود مؤسسات كبيرة الحجم، إلا انه في الواقع الحجم الصغير والمتوسطة للمؤسسات يمتلك مزايا نوعية تساعد على التصدير.[4]

6-زيادة الناتج المحلي: تتضح أهمية الدور الاستراتيجية الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين

---

[1] باشوشي كنزة:مرجع سابق،ص33

[2] باشوشي كنزة، نفس المرجع السابق ص33

[3] الجودي محمد علي:**نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي** دراسة على عينة من الطلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، علوم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014ص42

[4] كمال العقاب: **دروس عبر الخط-مقاولاتية**، موجهة لطلبة سنة اولى ماستر، تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل،2023/2022،ص52

الناتج المحلي، وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسطي. مما يزيد من الدخل الوطني للدولة، كما تحقق ارتفاعا في معدلات الإنتاجية لعوامل الإنتاج التي يستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام، كما أنها تمثل مناخا مناسبا للتجديد والابتكار مما يرفع من إنتاجية العامل باستمرار، بالإضافة إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التخفيف من الإسراف والضياع على المستوى الوطني، وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى زيادة الحجم الناتج المحلي وتنوعه بشموله لعديد من المنتجات البديلة والمكملة.[1]

7-تكوين الكوادر الفنية والإدارية: تؤدي الصناعات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في تكوين رأس المال البشري، وذلك بتأمين الحصول على تدريب أقل تكلفة مما تؤمنه مؤسسات التدريب الرسمية والمعاهد الفنية، حيث تتسم هذه المعاهد في الدول النامية بالندرة ونقص الإمكانيات فضلا على أنها غالبا ما تكون محدودة الخبرة.[2]

8-جنب المدخرات: إن الصناعات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تعبئة المدخرات المحدودة لدى صغار المدخرين الذين لا يستخدمون النظام المصرفي، حيث من المعروف إن طلب محدود، ومن ثم فإن المدخرات القليلة لدى أفراد الأسرة قد تكون كافية لإقامة مشروع من مشروعات الصناعات الصغيرة والمتوسطة، بدلا من ترك هذه الأموال العاطلة، وعرض للإنفاق أو حتى إيداعها في البنوك.[3]

المقاولاتية في:(الجانب الاجتماعي)

في منتصف القرن العشرين، مالت فكرة المقاولاتية إلى التلاشي في النظرية الاقتصادية، وأصبح الاقتصاد تخصص رسمي على نحو متزايد وموجه رياضيا، نهج جعل من الصعب إدماج المقاول في النماذج الاقتصادية ونتيجة لذلك، هجر المنظرين الاقتصاديين الكلاسيكي والنيوكلاسيك الأوائل مبدأ أن المقاولاتية مصدر التغيير الهيكلي ضمن الاقتصاديات الرأسمالية عير نامية إلى حد كبيرو مع ذلك في أربعينيات القرن العشرين عدد من علماء الاجتماع

[1] الجودي محمد علي، نفس المرجع السابق، ص44
[2] الجودي محمد علي، نفس المرجع السابق، ص45
[3] غربي وفاء، نفس المرجع السابق ص70

والذين وعلى نطاق واسع ساهموا في التاريخ الاقتصادي وعلم الاجتماع، بدأوا في إبداء الاهتمام بموضوع المقاولاتية، اهتماما انطلق معتمدا على النظرية الشومبيترية مركزة على عملية تحديث المجتمعات حول العالم إلا انه في وخلال الستينات عرف هذا التيار من البحث نوع من الخمول إلا أن دخل علماء بسيكولوجيين هذا الميدان بتسليطهم الضوء على موضوع المقاول كفرد، وانطلقت أعمالهم للبحث في شخصيته وصفاته الأساسية.[1]

الدور الاجتماعي:

تلعب المقاولة أهمية بارزة في تنشيط النسيج الاجتماعي للمجتمع وذلك بتحسين المستوى المعيشي للفئة الشغيلة والذي ينعكس ككل على أسرهم وذويهم ومن خلال ذلك على المجتمع ككل بخلقها لمناصب الشغل فهي تهتم بالعنصر البشري كأداة للإنتاج وذلك بتمكينه لمسايرة العصر وتظهر أهمية المقاولاتية فيما يلي:

- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة، تعمل المقاولة على تحقيق التوازن الإقليمي في ربوع المجتمع لعملية التنمية الاقتصادية(صناعة، تجارة، خدمات، مقاولات) وفي الانتشار الجغرافي وتحقيق النمط المتوازن لجميع أقاليم الدولة، وزيادة فرص العمل وإزالة الفوارق الإقليمية الناتجة عن تركيز الأنشطة الاقتصادية في إقليم معين.
- المساهمة في تشغيل المرأة: حيث تلعب المقاولات الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعمل على الحاسب، الخياطة...الخ.

كما تساعد المقاولة على تشجيع المرأة في البدء بأعمال المقاولاتية تقودها بنفسها لتسهم بذلك في مساهمة فاعلة في بناء الاقتصاد الوطني.

- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن: يعد وجود المقاولين والمنظمات الصغيرة في الاقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، وعدم الهجرة من الأرياف إلى المدن والتي ترتكز فيها عادة المنظمات الكبيرة، لذا لابد من وجود برامج تموينية تساعد على

[1] نجاة شادلي: **قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي**، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد11 العدد01، جامعة فرحات عباس سطيف 1 ،2018،ص294

التخفيف من الفقر والبطالة، وتعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلا من الهجرة إلى المدن حيث التلوث والضغط على خدمات البنية التحتية.

- امتصاص البطالة وتأمين فرص عمل جديدة: ترتبط أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقاولة بالدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل، وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداء هامة لاستيعاب الفرص المتزايدة للقوة العاملة خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال، لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.[1]
- تكوين علاقات مؤسساتية: تعمل المقاولات في القطاع الخاص، يساعد على تكوين شبكة من العلاقات المؤسساتية تظهر من خلال ديناميكية الفعل المقاولاتي وهو ما يعزز البناء السوسيو اقتصادي لمجتمع العمل.[2]

5/خصائص المقاولاتية:

من خلال التعاريف السابقة نستخلص إن المقاولاتية تتسم بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية فهي تتميز بالإبداع وتتسم المقاولاتية بالخصائص التالية:

ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق.

إمكانية النمو: تملك المقاولات قدرة قوية وإمكانية النمو.

الأهداف الإستراتيجية: ان المشروع المقاولاتي عادة يذهب إلى بعد كبير حيث ترتبط بتطوير السوق.

تتميز المقاولاتية بالفردية، النسبية، المبادرة وتمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس الإدارة وهو ما يسمح بتجسيد أفكاره على الواقع زيادة

[1] الجودي محمد علي: **مطبوعة بعنوان: دروس ومحاضرات في المقاولاتية**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021/2020ص84

[2] نعام يوسف، بوحنيك محمود: **دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة أداء المنظمة-دراسة حالة:مؤسسة صناعة الغرف الصحراوية بتقرت**، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019/2018ص25

متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع تعمل المقاولة على زيادة متوسط الدخل الفردي.

تسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية.

توجيه الأنشطة في المناطق المستهدفة، تستطيع الدولة ا الاتجاه المقاولاتي في أعمال معينة الأعمال التكنولوجيا.[1]

6/أهم الصور في مجال المقاولاتية:

تتمثل أهم صور العمل المقاولاتي من خلال أعمال كل من fayole et verstraete المتمثلة في فرص الأعمال، إنشاء منظمة، خلق القيمة، والابتكار.

أ/ مفهوم فرص الأعمال: من خلال هذا المفهوم تبين أن الفرصة هي معلومة جديدة يتم استغلالها من طرف الأفراد يمتلكون خاصيتين :الأولى هي امتلاكهم معارف داخلية مكملة لهذه المعلومة والتي تسمح لهم باستغلالها والثانية أنهم يمتلكون بعض المميزات الخاصة من اجل تقييمها والحصول على هذه المعلومة يثير الحس أو الرؤية المقاولاتية، أو مشروع لاستغلال هذه الفرصة.

ب/ المقاولاتية وإنشاء منظمة: من خلال هذه المقاربة فالمقاولاتية تعرف على أنها مجموعة المراحل التي تقود إلى إنشاء منظمة ،معناه النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة واستغلال الموارد من اجل تحويل الفرصة إلى مشروع منظم ومهيكل.

وعليه فحسب هذه المقاربة فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على إعداد رؤية مستقبلية مقاولاتية وقيادي قادر على قيادة التغيير الناتج عن نشاطات المقاولاتية.

ج/ مفهوم خلق القيمة: هو المفهوم المتعلق بالمزيج(فرد. خلق القيمة) حيث عرف brayat كحركية تغيير أين يكون الفرد في نفس الوقت عامل لخلق القيمة،بحيث يقوم بتحديد الطرق والأهداف ومجال كيفية خلق القيمة حيث يعرف fayole المقاولاتية كحالة تربط بصفة

[1] امينة بن زرارة: **مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية**، ماستر2اكاديمي الاتصال والعلاقات العامة، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات فرع علوم الاعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة،2023/2022ص10.11

متلازمة شخص يمتاز بدافع شخصي قوي (استهلاك الوقت،المال،الطاقة...) ومشروع ومنظمة جديدة أو منظمة قائمة في شكل مقاولة. القيمة التي يتم خلقها تعود للأسباب تقنية، مالية وشخصية التي تحصل عليها المنظمة المحركة والتي تمنح الرضا للمقاولين والمتعاملين أو المهتمين.

د/ مفهوم الابتكار: منذ أعمال shumpeter اتفق الكتاب والباحثين على إن الابتكار هو محرك النمو الاقتصادي، مع ذلك لم يكن إجماع حول مفهومه إذ يرجع الابتكار إلى قدرة المقاولين على اختراع أفكار جديدة من اجل منح أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة أيضا من اجل إعادة تنظيم المؤسسة، الابتكار هو في إنشاء مؤسسة عن تلك التي نعرفها من قبل، انه اكتشاف أو تحويل منتج، أنه اقتراح طريقة جديدة للعمل في التوزيع أو البيع.[1]

7/أشكال المقاولاتية:

1- إنشاء مؤسسة جديدة:

تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة تختلف دوافعها من مقاول لأخر فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن، وبعد دراسة مختلف الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ القرار إنشاء المؤسسة الخاصة وهناك من ينشئ مؤسسته بالصدفة وبدون القيام بدراسات مسبقة مثلا في حالة اكتشاف فرصة مريحة يقوم المقاول باستغلالها، كما أن هناك أيضا من يتخذ القرار وهو مجبر أو مضطر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد العمل والاندماج في المجتمع.

إن عملية إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم وفق عدة طرق سأقوم بالتطرق لأهمها فيما يلي:

2- إنشاء مؤسسة من العدم:

إن عملية إنشاء مؤسسة انطلاقا من العدم ليست بالأمر السهل حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حيث تتمكن من إطلاق منتجها في السوق وحتى تقتنع المستهلكين به وهذا الأمر يزداد صعوبة مع ارتفاع درجة الابتكار في المنتج وللتغلب على هذه الصعوبات يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالية منها، كما إن عملية إنشاء المؤسسة

[1] بشير عبد الحميد، سمير حفظ الله: **تأثير التعليم المقاولاتي في تنمية روح المقاولاتية وبناء مشاريع لدى طلبة الجامعة**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية ،العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي تبسي،تبسة،2019ص11-12

في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد والكثير أيضا من الصلابة والإصرار بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة.[1]

3- إنشاء المؤسسة عن طريق التفريغ:

في هذه الحالة يقوم الأجراء من خلال الدعم المقدم لهم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها بإنشاء مؤسساتهم الخاصة والمستقلة بشكل مستقل عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها والتي تقدم له بالمقابل إشكالا مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من أخطار الفشل.

إن هذه العملية تعتبر سهلة إذا ما قورنت بالسابقة، حيث تقوم المؤسسات بإنشاء أجهزة موجهة لحث ودعم موظفيها على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ويمكن للأجراء السابقين والذين تحولوا إلى مقاولين تغيير النشاط في مختلف المجالات سواء كانت تجارية أو صناعية وذلك الاعتماد على المرافقة المقدمة لهم من مؤسساتهم السابقة والمتمثلة في تقديم الدعم المالي الضروري للانطلاق في النشاط أو الفني المتمثل في مختلف الاستشارات التقنية وكما يمكنها أيضا استغلال الشبكات التوزيع الخاصة بها، الأمر الذي يقلل من إخطار الفشل التي تواجههم ويزيد من فرص نجاحهم.

كما تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة الأصلية للمقاول طريقة للإبداع أو النمو تهدف من خلالها إلى اكتشاف نشاطات جديدة قريبة من النشاط الرئيسي للمؤسسة الأصلية وكذلك الإنجاز بعض النشاطات الحالية بشكل أفضل.

4-الحصول على امتياز:

إن إنشاء مؤسسة وفق هذه الصيغة يسمح للمقاول بالاستفادة من دعم مهم مقدم من طرف المؤسسة المانحة للامتياز مقابل دفع مبلغ معين وبهذا الشكل تمثل اتفاقيات الامتياز بأشكالها المتعددة سواء كانت الحصول على امتياز توزيع المنتج أو امتياز تصنيعه أو غيرها من الأشكال حلا للمقاولين الذين لا يملكون أفكارا خاصة بهم أو للذين لا يملكون الإمكانيات الضرورية للابتكار حيث يمكنهم إنشاء مؤسسات جديدة بالاستفادة من الخبرات المتراكمة لدى

[1] دباح نادية: **دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وافاقها2000-2009**، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير،كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلم التسيير، جامعة الجزائر3،-2012/2011ص29

الأطراف والشركات المانحة للترخيص والتي لها تجربة تنتقل إلى جميع المشاركين في نظام الامتياز.

5-إنشاء الفروع:

في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروع ذو طبيعة مقاولاتية، الأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الأخير بامتيازات مماثلة لتلك الممنوحة للإطارات أو المدراء[1]

6-شراء مؤسسة:

في حالة شراء مؤسسة فإن الأمر يختلف عن خلق مؤسسة فهنا المؤسسة موجودة ويمكن جمع البيانات حولها وبالتالي تصبح درجة عدم التأكد والمخاطرة منخفضة وكما هو الحال في خلق مؤسسة فإن الشراء يكون من طرف الشخص لحسابه أو من طرف مؤسسة موجودة وهنا توجد حالتين شراء مؤسسة في وضعية حسنة وشراء مؤسسة تعاني من صعوبات وفي كلتا الحالتين لابد من دراسة الوضعية جيدا.[2]

أ/ شراء مؤسسة في حالة جيدة:

في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على المعلومات تتعلق بوجود مؤسسة في صحة جيدة للبيع ومن ثم يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها خاصة إن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعا ومن الضروري أيضا امتلاك مهارات جيدة وتجربة ناجحة في التسيير.

ب/ شراء مؤسسة تواجه الصعوبات:

في هذه الحالة يجب أن يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة تمر بمثل هذه الوضعية وذلك طبعا في حالة إذا ما كانت الصعوبات التي تواجهها معلنة. كما إن امتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الأساسيين في القطاع يعتبر

---

[1] امال بعيط :**برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وافاق - دراسة حالة cnac.anjem.ansej**، لولاية باتنة 1 ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة باتنة 1 ،2016-2017ص21.22

[2] بن حمود يوسف :**دروس في مادة المقاولاتية** موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر التسيير استراتيجي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم-2021/2022ص23

شرطا أساسيا للنجاح في هذه العملية، وبالرغم من انخفاض ثمن هذه النمط من المؤسسات مقارنة مع المؤسسات ذات وضعية الجيدة إلا أنها تتطلب هي الأخرى ضخ أموال كبيرة فيها حتى تتمكن من معاودة نشاطها وللوصول إلى حالة الاستقرار وتتطلب أيضا امتلاك معرفة وخبرة جيدة في التعامل مع حالات الأزمات، والعمل بسرعة من اجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن الموردين ومختلف الشركاء[1]

7- المقاولة الداخلية:

تعتبر المقاولة الداخلية مخرجا للمؤسسات يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية، ومن اجل تطوير المقاولة الداخلية بجب توفر مجموعة من الشروط تتلخص فيما يلي:

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ والفشل داخل المؤسسة.

يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها.

- يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الأفراد المتخصصون في مجال السلعة الجيدة معا بعض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها.[2]

8/ إستراتيجية المقاولاتية:

هذه الإستراتيجية تشمل العديد من الجوانب مثل اختيار السوق المستهدفة وتحليل المنافسة وتحديد الخدمات فهي التي تدفع منظمات الأعمال لتحقيق رغبات الزبائن التي يجب على المقاول إتباعها لنجاح مشروعه وتتمثل في:

أ- الإبداع INNOVATION:

هي عملية الوعي لمواطن الضعف والثغرات والبحث عن حلول واستخدام المعطيات المتوفرة لنقل وتوصيل النتائج للآخرين.

[1] راهم ليندة: **دور المقاولاتية في مرافقة ودعم الطلبة حاملي المشاريع المصغرة**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة،2020/2019،ص12.13

[2] امينة بن زرارة، مرجع سابق ،ص13

ب- الابتكار CREATIVITE:

وهذا يعني التمكن من الوصول إلى فكرة جدية تؤثر في المؤسسات المجتمعية، فالابتكار مرتبط بأفكار جديدة.

ج- المخاطرة RISK:

هذه الميزة تميز المقاول عن غيره فهي تتضمن تحمل كل من الربح والخسارة ،بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق.

د- التفرد UNIKUENESS:

يعبر عن التميز من حيث إدخال طرق جديدة في السلع والخدمات الجديدة التي يتم تقديمها.

هـ- المبادءة PROAETIVENESS:

تتمثل في المشاركة في مشكلات المستقبل ومدى تقديم منتجات جديدة، تعتمد على تقنية متطورة تتضمن نسب عالية من المخاطرة.[1]

9/معوقات المقاولاتية: تواجه المقاولاتية عدة مشاكل وصعوبات من بينها:

1- عدم استقرار الدخل: إن إنشاء مشروع لا يضمن الحصول على دخل كاف فبعض المشروعات الصغيرة لا تكسب إلا بحلول ضئيلة في المراحل الأولى من حياة المشروع ومع ضغوط الالتزامات المالية لذا فإن استقرار الدخل واستمراريته لا يمكن ضمانه كما هي الحال فيما يتحقق بالعمل الوظيفي.

2- المخاطرة (خسارة الاستثمار بأكمله): إن نسبة الفشل للمشروعات الصغيرة مرتفعة جدا، فوفقا للإحصائيات المنشورة في أمريكا فإن 35% من المنشآت تفشل خلال العامين الأولين من عمرها بينما54 تفشل خلال الأعوام الأربعة المقبلة، لذا من المهم أن يرد إلى ذهن رائد الأعمال مجموعة من التساؤلات التي تساعدهم على التعايش مع الفشل.

3- ساعات العمل الطويلة: إن بداية أي استثمار تتطلب ساعات عمل جادة وطويلة حيث سيمضي رائد الأعمال جل وقته منهمكا بتفصيلات المشروع وسيكون قضاء الوقت من اجل مشروع غير محدود وحتى يتم تأسيس المشروع وإنعاشه ،فلابد من قضاء ساعات العمل

[1] دراجي فوزية: **تصور الطلبة للثقافة المقاولاتية الجامعيين**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،جامعة 8ماي 1945قالمة2018-2019ص55

الطويلة والجهد الكبير في العمل الذي يتم بذله في السنوات الأولى لعمل المشروع كي يجني رائد الأعمال ثمرتها بقية عمر الاستثمار.

4- مستوى ارتباطات عائلية اقل: انه من المتوقع إن حياة المستثمر الاجتماعية والأسرية ستأتي بالدرجة الثانية بعد دوره وانصرافه الأول للمشروع بوصفه مؤسسا ومالكا ومستثمرا ،حيث في الغالب يتم إطلاق المشروعات الصغيرة في المرحلة العمرية من25 إلى39سنة في الوقت نفسه يتوقع أن يرعى ويبني رائد الأعمال أسرته الصغيرة في تلك السنوات.

5- المعاناة من ضغط العمل: إن امتلاك مشروع صغير يعد مكسبا كبيرا من جانب، ومن جانب أخر فإنه عمل شاق ومنهك حيث إن رائد الأعمال يستثمر جزءا كبيرا من ماله في هذا المشروع بمقابل التنازل عن دخل ثابت ومضمون أو يرهن كل ما يملك للدخول في هذا الاستثمار لذا فإن الفشل سيكون قاسيا والعمل في ضل ذلك سيولد ضغطا وقلقا كبيرا لدى المستثمر، وما يزيد من الضغط النفسي اعتماد المالك على نفسه في إدارة المشروع لأنه لا يرغب في تفويض السلطة والمسؤولية للآخرين من الموظفين حتى لو كانوا أكفاء.

6- المسؤولية الكاملة: إن من ثقافة ريادة الأعمال إن يكون الفرد قادرا على أن يدير نفسه ويتمتع بالاستقلالية، وان كثير من رواد الأعمال يجدون أنهم مرغمون على اتخاذ القرارات مرتبطة بقضايا وأمور ليسوا متخصصين فيها وكثير من ملاك المشروعات الصغيرة يواجهون صعوبة في البحث عن مرشدين وفي هذه الحالة ،فإنهم يتعرضون لضغط شديد ولشعور كبير في المسؤولية.

7- **الإحباط:** إن تأسيس مشروع رائد يتطلب تضحية كبيرة وصبرا طويلا لتحقيق النجاح فإن على رائد الأعمال اقتحام وتجاوز الكثير من العوائق والصعوبات ولمواجهة هذه الصعوبات فإن الشعور بالإحباط والقلق يعد شعورا متوقعا خاصة إن النتائج المبهرة لا تأتي عاجلا لذا فإن رائد الأعمال يجب أن يتمتع بالصبر والتفاؤل لتحصن ومواجهة الإحباط.[1]

[1] احمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك: **ريادة الأعمال**، مكتبة الملك، السعودية، الطبعة الأولى،2019ص67

10/أهمية المقاولاتية:

القيام بالتغيير والتحول الإيجابي: من الخصائص المهمة التي تختص بها المقاولاتية وتعد ركيزة أساسية بالنسبة لها اعتمادها على الإبداع الذي سيساعدها على أحداث التغيير والتحول من حالة قديمة إلى حالة جديدة و أكثر انسجاما وتوافقا مع البيئة، ونقل النشاط إلى وصفية أحسن مما كان عليه وهو ما يعود بالنفع على المؤسسة والأفراد والمجتمع.

- المقاولاتية تبحث وتكتشف الفرص الثمينة وهو ما يبحث على إنشاء عديد المشاريع ذات القيمة الاقتصادية ما يدفع بتنمية وتطوير الاقتصاد.
- كما هو معلوم فالمقاولاتية تدفع بالمؤسسة إلى التطوير باستمرار والقيام بالتجديد والتوسع على الدوام وهو ما يؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة في الإنتاج أو إنشاء أنشطة ومنتجات جديدة.
- تعمل المقاولاتية كذلك على توفير حاجيات المستهلكين وتلبية رغباتهم بكفاءة عالية وهو ما يزيد من ولاء المستهلك للمؤسسة ويزيد من رفاهيته.
- قدرة المقاولاتية على النمو وسرعة الانتشار جعلها تسهم في تغيير الثقافة المجتمع نحو تبني الثقافة المقاولاتية وإقبال أفراد المجتمع على إنشاء المشاريع المقاولاتية.
- مساهمة المقاولاتية في التحجيم والحد من هجرة الأدمغة وأصحاب القدرات والأفكار من خلال إتاحة الفرصة لهم للإنشاء مؤسسات خاصة لهم وتوظيف أفكارهم بكل حرية في السنة التي يعيشون فيها.[1]

11/ دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

على الرغم مما قدمته كل من النظريات الاقتصادية والاجتماعية حول موضوع المقاولاتية إلا أن كلاهما وجهة لعملة ولكلاهما غاية واحدة يمكن حصرها فيما يلي:

- رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة
- خلق فرص عمل جديدة

[1] بوعافية بوبكر:**المقاولاتية:المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية**ـ دراسة حالة المؤسسات المنجزة في الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس،2021-2022ص9

- المساهمة في تنويع الإنتاج
- زيادة القدرة على المنافسة
- نقل التكنولوجيا
- التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية وتنميتها وتطويرها
- إيجاد أسواق جديدة
- روح المقاولة والقيم الاجتماعية.1

12/ العوامل البيئية المشجعة على المقاولاتية:

توجد العديد من العوامل التي تمثل بيئة المقاولاتية وتؤثر على مدى نجاحها أو فشلها، ومن بين أهم هذه العوامل نذكر:

أ-**العوامل الاقتصادية:** هي الموارد الإعلامية، البشرية، المعرفية، التكنولوجية، المالية والمادية التي بدورها لا يمكن فعل أي شيء، هذه العوامل حتى إذا كانت متداخلة في بداية الأمر، فلا يمكن إنشاء مؤسسة دون القدرة على البحث على الوسائل والموارد والحصول عليها وتعبئتها لمصلحة مشروع، كما ابرز العديد من الاقتصاديين أن نقص فرص العمل تمثل حافزا مشجعا على إنشاء مؤسسة جديدة، كما ارجعوا إنشاء المؤسسة إلى تأثير دافع الركود الاقتصادي.

ب-**العوامل الاجتماعية الثقافية:** بالنسبة لهذا البعد، يتم التركيز بشكل خاص على نظام القيم والمعايير المتبعة في مختلف المجتمعات، فالبيئة الاجتماعية والثقافية هي العوامل المرتبطة مباشرة بمختلف البيئات التي يمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية عل توجه الأفراد نحو المقاولة من بينها العائلة، المدارس، الجامعات، المؤسسات ،المهن، الدين والعضوية في المجتمع، إضافة إلى بعض العناصر التي أشار إليها بعض الكتاب فيما يتعلق بتأثير المناخ الثقافي على المقاولاتية، ومن بينها قبول تحمل المخاطرة، قبول الفشل، تصور الصعوبات المرتبطة بإنشاء المؤسسات.

[1] مراد مهدي: **المقاولاتية الية للتنويع في الاقتصاد الجزائري في ضل تحديات الازمة الراهنة**، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة،2017/12/31ص341

ج-العوامل المؤسساتية التشريعية: هذه العوامل ترتكز على العديد من الجوانب السياقية، أهمها:

- السياسات العمومية: حيث أن كثرة التدخل الحكومي، ثقل الإجراءات الإدارية، الضرائب المفرطة وتعقد التشريعات كلها عوامل تحد من المقاولاتية، ومع ذلك، فإن التأثير الحقيقي للسياسات العمومية لا يزال بعيدا عن تحقيق الإجماع بين الجمهور داخل الأوساط البحثية في مجال المقاولاتية.
- المؤسسات المصرفية: تشكل البنوك في الواقع غالبا عنصرا هاما في الحصول على رأس المال من اجل بعث مشروع مقاولاتي.
- النظام التعليمي: العديد من الكتاب أكدوا على أهمية التعليم في تنمية التوجه نحو المقاولاتية، حيث يعتبر التعليم أيضا عامل أساسي لاكتساب المهارات الضرورية لإنجاز مشروع مقاولاتي.
- الجامعات ومراكز البحث.

د-البعد الإقليمي: تسلط الجغرافيا الاقتصادية الضوء على أن حقيقة أن النشاط الاقتصادي لايظهر في مكان معين بواسطة الصدفة، وجود بنية اجتماعية، ثقافية واقتصادية التي هي تشجع وتدعم بروز هذا النشاط، إذن فأهمية الإقليم لا يمكن إهمالها سواء بالنسبة للمقاول أو بالنسبة للمؤسسة، كما إن الاختلافات الإقليمية يمكن ان تؤثر بشكل متزايد على إنشاء المؤسسات وتوطين المؤسسات وكذلك حريتها في الحركة، وقدرتها التنافسية على الابتكار، الإشارة خاصة إلى الأطر المختلفة للطلب والعرض، سب هذه النظرة للمؤسسة،هناك قدرات خاصة ببعض المناطق الجغرافية تجعلها أكثر ملائمة لإنشاء أنواع خاصة.[1]

[1] د وسيلة سعود،د.عباس فرحات: **التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين في الجزائر**، مجلة مجاميع المعرفة،مجلد06،ع01،2020ص200

المبحث الثاني: المقاول ومهاراته

1/تعريف المقاول:

هناك عدة تعريفات قدمت لمفهوم المقاول شأنه شأن ظاهرة المقاولاتية فقد تطور عبر الزمن مع تطور الفكر المقاولاتي وهو ما رأيته سابقا وسأحاول التطرق فيما يلي بتقديم ببعض أهم التعاريف المسندة لهذا المصطلح في المعاجم وكذا التعريف بعض الاقتصاديين والباحثين:

- المقاولة: عقد معاوضة رضائي يلتزم فيه المقاول بضاعة شيء أو أداء عمل كإقامة بناء أو غير ذلك، في مقابل التزام الطرف الأخر بتقديم بدل نقدي متفق عليه.[1]
- المقاول أو رائد الأعمال: الشخص الذي يقوم بتطوير نموذج عمل لمشروع معين ويقوم بجمع رأس المال المادي والبشري اللازم لبدء هذا المشروع ويعمل على تشغيله متحملا مسؤولية نجاحه أو فشله.
- وهو أيضا: مالك أو مدير مشروع استثماري يدير نشاطه عن طريق الخوض بالمخاطرة والابتكار.[2]
- تعريف آخر: المقاول فرد صغير يقيم عملا صغيرا ويجعل منه خلال فترة قصيرة عملا كبيرا وناجحا ويتمتع بقدرات وقابلية على تمل المخاطر برأس مال وقبول المجازفة عند اتخاذ القرار، والتخطيط العلمي السليم والإدارة الإبداعية للأعمال الخاصة به، والعمل على تطويرها باستمرار، هو شخص دائما ما يبحث عن التغيير ويستغله كفرصة.[3]
- وعرفه البعض: بأنه الشخص الذي يقدم بوظائف المشروع الرئيسية ويكون مسؤولا على اتخاذ القرارات وتحمل المخاطر وبالتالي يجب ان تتوفر في المقاول روح المسؤولية التي تعتبر ضرورية من اجل إنشاء وتسيير المشروع بطريقة عقلانية وفعالة، فهو الشخص الذي تجتمع

---

[1] صادق عبد علي طريخم الركابي: **الالتزام بالصيانة في عقود مقاولات المباني و المنشأت الثابتة الاخرى**، دار الفكر والقانون، برج اية المنصورة، ط الاولى،2011ص21

[2] إيهاب مقابله، سهيل مقابله ،عمر ملاعب: **مفاهيم ومصطلحات في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت،2021ص14

[3] اليمين فالته، لطيفة براني، **البرامج التكوينية واهميتها في تقرير الروح المقاولاتية**، دراسة استطلاعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ورقة ضمن الملتقى الدولي المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة ،يوم06.07.08 افريل2010ص7

فيه وظيفتان وتحمل المسؤولية عند المخاطر التي يتعرض لها المشروع ،والقيام بأعمال الإدارة.[1]

نرى ان مصطلح المقاول استعمل بطرق ووجهات نظر مختلفة وصنفت هذه الوجهات حسب havinal2009 إلى ثلاث مجموعات تشمل المجازف . المنظم . المبتكر

أولا: المقاول كمجازف.

عرف richard contillon المقاول على انه عميل يقوم بشراء عوامل الإنتاج وهذا بهدف جمعها في منتج يتم بيعه مستقبلا سعر غير مؤكد ودعم تعريفه بمثال عن الفلاح يقوم بدفع مداخيل متفق عليها والتي تعود إلى أصحاب الأرض والعمال وبيع إنتاجه بمبالغ غير مؤكدة كما ذكر أيضا التجار الذين يدفعون مبالغ غير مؤكدة في انتظار استلام غير مؤكدة ،هذا ما يجعل كلاهما عملاء مجازفين havinal2009ف فحسب cantillon ان مصطلح المقاول والمجازف قريبان في المعنى.[2]

ثانيا: المقاول كمنظم.

حسبj.baptist فإن المقاول هو من يجمع بين صاحب الأرض والعمال وصاحب رأس مال لخلق منتج و عرضة للسوق ومن ثم بيعه وكنتيجة لذلك يقوم المقاول بإعطاء جزءا من الأرباح لصاحب رأس المال، و يخصص جزء لكراء الأرض وكذا للعمال وما يتبقى فهو ربحه ،ومن هذا المفهوم فإن مصطلح المقاول مرتبط بوظائف التنسيق والتنظيم والإشراف.

ثالثا: المقاول كمبتكر.

تطرق joseph a shumpeter إلى دور الابتكار الجوهري للمقاول واعتبر التطور الاقتصادي كمتغير ديناميكي ناتج عن مجهودات المقاول الذي يقوم بدوره بإقامة تشكيلة جديدة من عوامل الإنتاج أي الابتكارات.

---

[1] د نزيهة شاوش، **المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري** ـ دراسة تحليلية سوسيو اقتصادية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر،11-03-2019ص213

[2] بوسيف سيد احمد، **تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين** ـ دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكليةsem،أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان،2018/2017ص18

02/المقاربات التي تناولت مفهوم المقاول:

1- المقاربة الوظيفية:

يركز هذا الاهتمام على الدور المركزي للمقاول والذي يعتبر بمثابة محرك التنمية الاقتصادية والمسؤول على مواجهة وتحمل المخاطر

وتشترط هذه المدرسة النيوكلاسيكية على ان نجاح النشاط المقاولاتي مرهون بالظروف الاقتصادية المشجعة على ذلك واهمها:

- توفر رؤوس الأموال
- توفر المادة الأولية
- توفر التكنولوجيا
- توفر اليد العاملة
- سهولة الوصول إلى الأسواق

ولقد برز في هذا الاتجاه جوزيف شومبيترjoseph shumpeter وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظرية التطور الاقتصادي حيث إن هذا الأخير يركز على المقاول ودوره الأساسي في التنمية الاقتصادية وفق المجازفة، الابتكار والإبداع ومحاولة خلق فرص النجاح والإنتاج.

وعندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب فإن المقاول هو الذي يكسر ذلك التوازن عن طريق ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة ويكسر ربة فا تلك القيود وذلك الجمود عن طريق طرح ابتكارات جديدة وأساليب وأفكار جديدة حتى يحدث تلك النقلة الاقتصادية الإيجابية.[1]

2- المقاربة السلوكية:

عمل الكثير من المختصين في العلوم السلوكية على الإجابة على الكثير من التساؤلات المتعلقة بطبيعة المقاولة وخصائص المقاول، ذلك من خلال معالجتهم للمقاول بالمقاربة بالسمات والمقاربة النموذجية.

[1] عبد النور محسن **:مطبوعة مقياس المقاولاتية.** موجهة لطلبة ماستر2انثروبولوجيا اجتماعية وثقافية، قسم علم اجتماع والانثروبولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2 ـابو القاسم سعد الله،2023/2022ص9

هذه المقاربة تتركز على الخصائص البسيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد ماكس فيبر اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطته المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي في نفس الإطار نجد ماكليلاند ونظريته حول الإنجاز والذي حاول تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة.

بعض الباحثين يميلون إلى التحليل النمطي للمقاولة ،حيث إن تعدد ونمو أنماط المعرفة عن المقاولين لا تسمح بالأخذ بنموذج موحد للمقاول ،فمن بين الخصائص المتعددة المعرفة بالمقاول أشار fayolle بالخصوص إلى إسهام مدرسة التحليل النفسي وجهة نظر رئيسة جاءت من مدرسة التحليل النفسي نقلها ketz و 1977 vries هذا الأخير اعتبر ان السلوك المقاولاتي هو إنتاج التجارب المعاشة في الطفولة والمتميز بالبيئة العائلية العدوانية والمشاكل العاطفية المتعددة هذه الوضعيات تقود للأفراد إلى تطوير أشكال من الشخصية المنحرفة والقابلة للتدرج في بيئات اجتماعية مبنية بمعنى لديهم صعوبات لقبول السلطة عليهم والعمل كفريق مع أشخاص آخرين.[1]

3-المقاربة العملياتية أو التشغيلية:

لقد أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت على الباحثين الاهتمام بما يفعل المقاول وليس شخصه ،حيث يقوم بالإنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل وهذا ما سماه shampeter بالمملكة الصغيرة إضافة إلى ذلك لا يوجد حدود معينة لسلوك اخذ المخاطرة سواء للأفراد أو المؤسسات فكلما كانت المخاطرة أقل يكون الفرد عبارة عن عامل، وكلما زادت درجتها يصبح مقاولا.

[1] بدراوي سفيان :**ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول** -دراسة ميدانية بولاية تلمسان أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ،جامعة ابي بكر بلقايد الجزائر -2014-2015 صفحة 30-31

أن تتمتع المقاول بصفات السابقة شيء نسبي، فهو يسعى إلى الرفع من مستواها عن طريق التكوين في هذا المجال، فوجود مستوى مقبول من التكوين خاصة في المجال الإداري والمحاسبي والجبائي أمر ضروري من أجل السير الحسن للمشاريع.[1]

3/صفات المقاول:

يتميز المقاول عن غيره بمجموع من الميزات سنقوم بذكرها:

منضبط: يركز هؤلاء الأفراد على جعل أعمالهم تعمل، وإزالة أي عوائق أو الهاءات لأهدافهم، فهم لديهم استراتيجيات شاملة ويحددون كيفية إنجازها. إن رواد الأعمال الناجحين منضبطين بما يكفي لاتخاذ خطوات كل يوم نحو تحقيق أهدافهم.

الثقة: لا يطرح رجل الأعمال أسئلة حول ما إذا كان يمكنهم النجاح أو ما إذا كانوا يستحقون النجاح، أنهم واثقون بأنهم سيجعلون أعمالهم تنجح فهذه الثقة إذا قلنا عنها الزائدة فهي ميزة من ميزات رواد الأعمال.

منفتحين: يدرك رواد الأعمال أن كل حدث وموقف يمثل فرصة عمل. يتم إنشاء الأفكار باستمرار حول سير العمل والكفاءة، ومهارات الأشخاص والأعمال التجارية الجديدة المحتملة، لديهم القدرة على النظر في كل شيء حولهم وتركيزه نحو أهدافهم.

كاتب ذاتي: يعرف رجال الأعمال انه إذا كان هناك شيء يجب القيام به فيجب عليهم أن يبدأوا بأنفسهم، فهم استباقيون لا ينتظرون شخصا يمنحهم الإذن فيقومون بتحديد المعلمات والتأكد من أن المشاريع تتبع هذا المسار.

الإبداع: احد الجوانب الإبداع هو القدرة على إقامة روابط بين الأحداث والمواقف التي لا تبدو ذات صلة، غالبا ما يتوصل رواد الأعمال إلى حلول تكون عبارة عن تجميع عناصر أخرى.

التصميم: رجال الأعمال لا يحبطهم هزيمتهم، أنهم ينظرون إلى الهزيمة كفرصة للنجاح فهم عازمون على إنجاح كل مساعيهم، لذلك سيحاولون المحاولة مرة أخرى حتى تنجح لا يعتقد رواد الأعمال الناجحون انه لا يمكن فعل شيء ما.

[1] امينة بن زرارة: مرجع سابق ، ص21

مهارات الناس القوية: يمتلك صاحب المشروع مهارات اتصال قوية لبيع المنتج وتحفيز الموظفين، يعرف معظم رواد الأعمال الناجحين كيفية تحفيز موظفيهم حتى تنمو الأعمال بشكل عام، أنهم جيدون للغاية في إبراز فوائد أي موقف وتدريب الآخرين على نجاحهم.

أخلاقيات العمل القوية: غالبا ما يكون رجل الأعمال الناجح هو أول شخص يصل إلى المكتب وآخر من يغادر. سيأتون في أيام اجازتهم للتأكد من أن النتيجة تلبي توقعاتهم ، عقلهم باستمرار على عملهم سواء كانوا داخل أو خارج مكان العمل.

العاطفة : الشغف هو السمة الأكثر أهمية لرجل الأعمال الناجح أنهم يحبون عملهم بصدق وعلى استعداد لوضع تلك الساعات الإضافية لإنجاح الأعمال لان هناك فرحة تمنحها أعمالهم تتجاوز المال، رجل الأعمال الناجح سوف يقرا ويبحث دائما عن طرق لتحسين الأعمال.[1]

وهناك تعدد وتنوع في مقومات التي يجب توفرها لدى المقاول فهو يحتاج إلى حد أدنى من الخصائص التي تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد، وهذا عن طريق الدمج بين مجموعة من الشخصيات الإدارية والسلوكية والتي نلخصها فيما يلي:

04/ المقومات الشخصية:

تتمثل الخصائص الشخصية للمقاول في العناصر التالية:

1-الثقة بالنفس: عن طريق الثقة بالنفس يستطيع المقاولون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحة، لأنهم يملكون شعورا متفوقا وإحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى، فميزة الإحساس بالأمان التي يبحث عنها الأفراد عادة لاتحد من قدرتهم وحريتهم في السيطرة على الأمور ويعتبرون حدوث الخطأ وتحمله جزء كبير من ضريبة الأعمال ودافع كبير للإبداع والتطوير وإضافة قيم وخدمات جديدة للمجتمع.

2-الطاقة والحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء المؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر وتهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.

[1] قواسمي رشيدة: **التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي،** مجلة المنتدى للدراسات و الأبحاث الاقتصادية،المجلد04ع02،الجزائر2020/10/24ص162.163

3-القدرة على حل مختلف المشاكل: فقد تواجه المقاول عدة عقبات وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى، ومع ذلك لا يمكن نقل كل المشاكل إلى استشاري ما لأنه ما قد يشكل له مشكلة لا يكون كذلك بالنسبة إلى استشاري أو مساعد.

4-تقبل الفشل: يشكل الفشل جزء من النجاح، وبالنسبة للمقاول الفشل، الخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.

5-قياس المخاطر:

ينبغي أن يكون للمقاول قد قدر المخاطر التي ستواجهه في المستقبل سواء كانت على المدى المتوسط أو الطويل، فلا يجب أن يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم و تقييم مستمر للنشاط.

6- الابتكار والإبداع:

من اجل أن تستمر المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاتها وهياكلها ومخططها الاجتماعي ،لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على الابتكار والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستعداد وتوفير الطاقة الأزمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة

7-الحاجة للإنجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى انجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار و التطوير المستمر والتمييز ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وانجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

8-الرؤية المستقبلية: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.

9-التضحية والمثابرة: يعتقد المقاولون بان تحقيق النجاحات وضمان استمراريتها إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات أنية من اجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.

10- الرغبة في الاستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية ،كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنبا لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم و أراءهم وطموحاتهم كما يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم الاستقلالية في العمل وهذا ما سماه sumpeter بالمملكة الصغيرة.[1]

1-2 المقومات السلوكية للمقاول:

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 فمن هذا الإطار فإن الريادي إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا وتتمثل في:

1-المهارات التفاعلية:

وتتمثل 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 مشكلات ورعاية الابتكارات فضلا في تحقيق العدالة في تقسيم الأعمال والأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

2-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-المقومات الإدارية:

[1] سعودي امنة ،بعيطيش شعبان :**اثر مقومات الفكر المقاولاتي في تحقيق الإبداع في المشاريع المقاولاتية** دراسة على طلبة الماستر ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد الاقتصادي 36(1) 2017 ص 79-80

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

وتشمل:

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

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

د.**المهارات التحليلية:** تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحديد عناصره 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.

ج.**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.[1]

05/أصناف المقاول:

يعود تاريخ إحدى الدراسات التي صنفت المقاولين إلى سنة1967 اذ اقترحت صنفين للمقاول الحرفي والمقاول منتهز الفرص.

أ- المقاول الحرفي:

المقاول الحرفي القليل من التعليم لكن له كفاءة تقنية عالية، العمل يمثل مركز اهتمام هذا المقاول، فهو يعتمد أو يتبنى إراديا موقف أبوي داخل الشركة فهو يخشى فقدان السيطرة على مؤسسته ويرفض نموها.

[1] الدكتور رئيس المؤلف الجماعي احمد دروم ،**الإبداع ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة** ،جامعة الجلفة،الطبعة الأولى ،2019ص68-69

ب-المقاول منتهز الفرص:

المقاول الانتهازي له شخصية عكس السابقة تقريبا لديه مستوى تعليمي أعلى وخبرات عمله متنوعة وعديدة. هذا المقاول يعرف أكثر بالتسيير وسلوكياته المعتادة ترفض أكثر الأبوية في حين أنها تعطي مكانة هامة لنمو وتطور المؤسسة حتى لو كان فقدان بعض الاستقلالية ضروريا لذلك.

وفي الدراسة أجراها j.laufer مابين 1950،1970 تناولت 60 حالة إنشاء مؤسسة معتمدا في ذلك على الدوافع المهيمنة لإنشاء مؤسسة والأهداف الرئيسية للمقاول، وقد أبرزت الدراسة أربع أصناف للمقاوليين:

أ-المقاول المسير أو المبتكر:

مكون من مدرسة عليا، له مسار مهني متميز أكتسبه في مؤسسات كبيرة، هذا النوع من المقاوليين محفز بحاجات الإنشاء ،الإنجاز و السلطة أهدافه تتمحور أساسا حول النمو والابتكار.

ب-المقاول المالك الموجه نحو النمو:

إضافة إلى الرغبة في النمو فهذا النوع من المقاولين تشكل استقلالية المالية بالنسبة له هدفا مهما، والبحث عن التوازن بين النمو والاستقلالية يمثل أحد أهم انشغالاته المستمرة، كما أن دوافعه مماثلة لدوافع النوع السابق مع الحاجة إلى قدر اكبر من السلطة.

ج-المقاول الرافض للنمو لكنه يبحث عن الفعالية:

يختار هذا النوع من المقاوليين هدف الاستقلالية بوضوح، ويرفض النمو الذي من الممكن أن يحول بينه وبين بلوغ هذا الهدف الأولي، دوافعه تتمثل في الحاجة إلى السلطة والنفوذ.

د-المقاول الحرفي:

دوافعه الأساسية هو الحاجة إلى الاستقلالية وهدفه الرئيسي هو بقاء المؤسسة. وللاستقلالية أهمية كبيرة بالنسبة له من النجاح الاقتصادي.[1]

[1] قايدي امينة: تطور **التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تسيير مؤسسات، جامعة مصطفى اسطمبولي،معسكر،2016-2017ص37.38

06/أهداف المقاول:

يحاول المقاول من خلال مشروعه المقاولاتي تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

الأهداف الاجتماعية:

- إدراك حاجة المجتمع الضيق إلى سلعة غير موجودة
- إدخال منتوج من مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع
- رفع مستوى معيشة الأسرة وزيادة مصدر دخلها
- تحقيق الأمان الوظيفي،
- خلق مناصب شغل جديدة،
- الحفاظ على اسم العائلة
- تحقيق مركز اجتماعي.

الأهداف الاقتصادية:

- ينشئ الفرد المقاولة عادة من اجل تحقيق الربح النقدي. ذلك انه السبيل لتحسين المكانة الاجتماعية والوضعية المالية

الأهداف الذاتية

- إن إنشاء مقاولة يكون الفرد مالكها يسمح بإبراز طاقته وهذا يعتمد عليه استمرار ونجاح المقاولة. وبالتالي لن يكون العائد الاقتصاد فقط هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص وثقته بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس ومالك، وبالتالي يتحرر من القيود واللوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبطة بالوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برمجة وتخطيط وقتهم وفق مصالحهم وبما يخدم المؤسسة.[1]

المبحث الثالث: الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي

التعليم بشكل عام، والجامعات على وجه الخصوص، هو عنصر مهم لتطوير مهارات المقاولاتية حيث أصبح التعليم المقاولاتي يحظى بمكانة هامة في الجامعات الجزائرية وذلك من خلال على نشوء وتنمية روح المقاولة بين الطلاب من خلال نوعية البرامج المقدمة

[1] شلوف فريدة: **المرأة المقاولة في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة،2008-2009ص56

وأساليب التدريس التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس وسأقوم في هذا المبحث بتعريف التعليم المقاولاتي وأهميته ثم أتطرق باختصار إلى محتويات والبرامج الجامعية والتي هي كالتالي:

01/نشأة وتطور التعليم المقاولاتي:

ومع بداية عقد السبعينات شهدت مدارس إدارة الأعمال التي تقدم مقررات دراسية في مقاولة الأعمال تغييرا جذريا وبدأت معاني كلمة المقاول تنتقل من تعبيرات مثل الجشع والاستغلال والأنانية وعدم الولاء إلى الإبداع وخلق الوظائف، والربحية والابتكار.

ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينات من القرن العشرين ففي عام 1986 كان هناك نحو600كلية وجامعة تقدم برامج في التعليم المقاولاتي في جميع أنحاء العالم. ومع نهاية الثمانينات وما صاحبها من تطورات في مختلف الميادين خاصة في مجال العلم والمعرفة أصبحت المقاولاتية مجالا أكاديميا يعنى بالبحث والتطوير.

ومع نهاية التسعينات زادت عدد المسافات إلى اكثرمن2200 مساق في النظام التعليمي الأمريكي، وحوالي 1600مدرسة في المقاولاتية،44 مجلة أكاديمية و 100مركز بحث متخصص في برامج أكاديمية متميزة في المقاولاتية.[1]

02/تعريف التعليم المقاولاتي:

أصبح التعليم المقاولاتي احد الاستراتيجيات المستخدمة لتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات والشباب فالتعليم يساهم في نشر روح المقاولة ويشجعهم على تأهيلهم لخلق فرصة وظيفية لأنفسهم ونعرفه كالأتي:

هو مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، تدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية، الاجتماعية من خلال المشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي وتأسيس مشاريع الأعمال وتطوير مشاريع الأعمال الصغيرة.[2]

03/اهداف التعليم المقاولاتي:

- تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظماتهم.

[1] مداني وفاء: **التعليم العالي واثره على تنمية روح المقاولة في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس،2020/2019ص97.98

[2] ليلى بن عيسى، الزهرة ناصري: **التعليم المقاولاتي واثره على التوجه المقاولاتي**، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية،المجلد03،العدد02،بسكرة،2019/11/17ص233

- تمكين الطلبة لتحضير خطط العمل لمشاريعهم المستقبلية، ليصبحوا قادرين على خلق المشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل اكبر والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية.
- التركيز على قضايا والموضوعات المهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل مشاريع والإجراءات القانونية وقضايا النظم الضريبي في البلد.[1]

04/ دار المقاولاتية:

استحداث دار المقاولاتية على مستوى جامعات الجزائر منها جامعة الجزائر3

لقد تبنت الجزائر هذا المنهج بإنشاء دار المقاولاتية في جامعات الجزائر كان أولها جامعة قسنطينة سنة2007 ثم عممت على كافة جامعات الوطن إبتداءا من سنة2014،في حين تم افتتاح دار المقاولاتية جامعة الجزائر03 سنة 2016.

وتتكفل هاته الأخيرة بتنشيط ملتقيات وندوات وأيام دراسية لفائدة الطلبة خاصة المقبلين على التخرج الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، تنظيم أيام إعلامية وتحسيسية حول المقاولاتية، ودورات تكوينية حول كيفية إيجاد الفكرة المشروع، وطرق إنشاء مؤسستهم وخطوات الدراسة التقنية الاقتصادية للمشروع.[2]

أ-دار المقاولاتية بجامعة الجلفة:

لقد تم إنشاء دار المقاولاتية بجامعة زيان عاشور بالجلفة خلال شهر اكتوبر2013 وهذا من خلال إبرام اتفاقية ما بين الفرع المحلي لوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالجلفة وجامعة زيان عاشور الجلفة وهذا بهدف مرافقة خريجي الجامعة وحثهم على ولوج عالم الإدارة من خلال إنشاء المؤسسات المصغرة وهذا انطلاقا من المرافقة التي توفرها لهم سواء كانت

[1] مرجع نفسه،ص234

[2] الدكتورة وهيبة بوزيفي: **مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية**، للسنة ثانية ماستر، صحافة مطبوعة والكترونية وسمعي بصري، قسم علوم الاعلام ،كلية العلوم و الاعلام والاتصال، جامعة الجزائر3.2021/2022ص65

الجامعة من طرف الأساتذة الباحثين المتخصصين في هذا المجال، أو من طرف إطارات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.[1]

ب-تعريف دار المقاولاتية: هي عبارة عن هيئة مقرها الجامعة، تتمثل مهامها في تكوين وتحفيز الطلبة والباحثين وضمان مرافقتهم الأولية من اجل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لتنمية المقاولاتية anem.[2]

د-مهام دار المقاولاتية:

1/ المرافقة القبلية

2/ التكوين

3/ إيجاد فكرة المؤسسة

4/إنشاء المؤسسة

5/تسيير المؤسسة

6/المتابعة والمرافقة القبلية

ج-أهداف دار المقاولاتية:

- تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين.
- تشجيع الطلبة على الاستثمار ولولوج عالم الأعمال وخلق أفكار جديدة وإبداعية.
- توجيه الطلبة بمختلف الدعم والاستثمار، وتعريف الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار.
- تنظيم الأبواب المفتوحة على المؤسسات الاقتصادية، ومخرجات للطلبة إلى المؤسسات الاقتصادية.
- تمكين الطالب من إجراءات إنشاء المؤسسة الاقتصادية، وضع قاعدة معطيات لمختلف الأنشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة لفائدة الطلبة.
- مساعدة الطلبة على إعداد مذكرات بحثهم عند تناولهم للقطاع المقاولاتي في إشكاليات البحث.[3]

---

[1] فوزي لوالبية: **دار المقاولاتية كآلية لنشر الفكر لمقاولاتي في الوسط الجامعي** – جامعة الجلفة أنموذجا، مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة، ـ،المجلد04 العدد02،جامعة الجلفة،2019ص175

[2] زيتوني هوارية: **مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية**، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، تخصص اقتصاديات العمل، قسم علوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصاديةـ التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت 2022/2021ص 114

[3] فضيلة بوطورة: **أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية**، ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتيةـ التعليم المقاولاتي والابتكار10.11ديسمبر2018،جامعة مصطفى اسطمبولي ـمعسكر،ص11

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE):

مدخل:

إن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية جاء على خلفية أن الجهاز السابق، و المتمثل في جهاز إدماج و ترقية الشباب الذي لم يؤدي الدور المنتظر منه كما يجب هذا من جهة، من جهة أخرى الظروف الإقتصادية و الإجتماعية التي مرت بها الجزائر أفرزت واقعا أقل مايقال عنه أنه غير مقبول كنقطة انطلاق لدولة تطمح للتنمية المستدامة، إذ أن معدل البطالة في إرتفاع مستمر مقارنة بمعدل الإستثمار الذي عرف انخفاضا ملحوظا مما يخلق وضع ألا توازن، مما تطلب التفكير في خلق مناخ تشريعي و إقتصادي ملائم لنمو المؤسسات المصغرة على اعتبارها من بين الوسائل الأنجع في كبح جماح البطالة لدى فئة الشباب، و الرفع من وتيرة نجاح المؤسسات من المصغرة إلى المتوسطة و الكبيرة مرهون بتوفر الشروط اللازمة لذلك، على أساس أن التجربة الإقتصادية كما أوردنا سلفا أثبتت نجاعة مثل هذه المؤسسات في بناء الإقتصاديات الهشة و النامية نسبيا.

يتعرض هذا الفصل إلى تقييم دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كداعم حقيقي في تمويل إنشاء المؤسسات المصغرة و كذا السبل الكفيلة بتنمية هذه المؤسسات المصغرة، و لمعالجة ذلك تم تقسيم الفصل إلى مبحثين يتطرق المبحث الأول إلى التعريف بالوكالة و إطارها القانوني و كذا صيغ الإعانات و أشكال الإستثمار و التمويل، أضف إلى ذلك أهم المشاكل التي تعترض عمل الوكالة و الإستراتيجية التي اعتمدتها في هذا الشأن من أجل تحسين أداءها على الصعيدين المؤسساتي و الإقتصادي، أما المبحث الثاني فيتناول اختبار دور الوكالة كجهاز داعم للمؤسسات المصغرة من خلال عينة تم اختيارها و قمنا بإجراء دراسة تحليلية على المعطيات المقدمة لنا في هذا الشأن.

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كسياسة تمويل محلية للمؤسسات المصغرة في الجزائر:

لم يكن دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية منحصرا في مجال دعم إنشاء المؤسسات المصغرة فقط، وإنما تعدى ذلك إلى مرافقة هذه المؤسسات قبل و أثناء و بعد التمويل من خلال تقديم التوجيهات و المساعدات المختلفة وكذا تكوين أصحاب هذه

المؤسسات في مجال التسيير، مما يضمن ديمومتها و نموها و هذا ما تعكسه إستراتجيتها التي تهدف إلى توفير مناخ مناسب لترقية دور و فعالية المؤسسات المصغرة في الحياة الإقتصادية .

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

إن مشكلة الشغل بكل أبعادها ولاسيما أثناء مرحلة يميزها اقتصاد أكثر تحررا و انحصارا لدور الدولة، فرض على الجزائر وضع آليات حيز التنفيذ، من ضمنها تشجيع المبادرات الحرة من خلال دعم المؤسسات المصغرة لما أثبتته التجربة الاقتصادية لأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المؤسسات المصغرة في هذا المجال ومناسبتها لهذه المرحلة، ولذا أولتها الحكومة الجزائرية اهتماما بالغا في برامجها السياسية من حيث الإنشاء والتطوير، في بداية التسعينات تم استحداث جهاز إدماج وترقية الشباب، في إطار سياسة تشغيل الشباب، إلا أن هذا الجهاز لم يحقق الأهداف التي انشأ من أجلها نظرا لنقص الخبرة لحداثة هذه التجربة في الجزائر واعتماد المنطق السياسي في إدارة هذا الجهاز عوض المنطق الاقتصادي.

و قد تم استحداث الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كجهاز تنظيمي يخلف جهاز إدماج و ترقية الشباب بمحاولة الاستفادة من النقائص التي ظهرت في الجهاز السابق و لتحقيق ما لم يتم تحقيقه سابقا وأعطيت له جميع الصلاحيات اللازمة لذلك.

أ. تعريف الوكالة

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، و تم تغيير تسميتها في نوفمبر من سنة 2020 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020 لتصبح الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية، و إختصاراو.و.د.ت.م طبقا لما جاء في المادة الأولى من المرسوم المذكور تحت وصاية مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة،و هي هيئة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة بهدف تنشيط الإقتصاد المحلي و الوطني و إمتصاص البطالة و تمنح الوكالة إعانات مالية و إمتيازاتجبائية في مرحلتي الإنشاء و التوسعة كما تضمن تكوين الشباب و مرافقتهم كما تقدم للمؤسسات المصغرة أشكالا مختلفة من التمويل

لقد تأسس فرع ولاية الجلفة في منتصف 1998 ويمتلك الفرع حاليا 05 ملحقات هي:**الجلفة – عين وسارة – حاسي بحبح – سيدي لعجال – مسعد.**

ب. مهام الوكالة:

تقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في انشاء النشاطات

تزويد الشباب ذوي المشاريع بكافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم

تطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز (بنوك،مصالحالضرائب،صناديق الضمان الاجتماعي للأجراء ولغير الأجراء...)

تطوير الشراكة بين القطاعات لتحديد فرص الإستثمار في مختلف القطاعات

ضمان تكوين متعلق بالمؤسسة لصالح الشباب ذوي المشاريع

تشجيع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها

وفضلا عن مهامها المحددة في قانونها الأساسي, فإن الوكالة مكلفة أيضا بتطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الاجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما, وبإعداد البطاقية الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتحيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.

كما تقوم الوكالة بتشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني, والسهر على عصرنة و تقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها, إلى جانب إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي, بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة.

و تعمل ايضا على عصرنة و رقمنة اليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة, وتشجع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسة المصغرة كما تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

ومن أجل تأدية مهامها, تتوفر الوكالة على هياكل مركزية (مديريات مركزية و مفتشية عامة) و هياكل محلية (وكالات ولائية و فروع محلية يحدد اختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة).

وبخصوص مجلس التوجيه للوكالة, فإنه يتكون من ممثلي الوزراء المكلفين بالمؤسسات المصغرة, بالشؤون الخارجية, بالداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية, بالمالية, بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة, بالصناعة, بالتجارة, بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

كما يضم مجلس التوجيه في تشكيلته الأمين الدائم لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع أو ممثله, رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله, إضافة إلى ممثلين عن منظمات الشباب ذوي المشاريع, الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

أما لجنة المراقبة, فإنها تتكون من أربعة أعضاء ينتخبهم مجلس التوجيه لمدة سنة قابلة للتجديد, حسب نفس النص الذي يوضح ان رئيسها ينتخب من بين أعضائها لعهدة مدتها سنة واحدة.

وتجتمع لجنة المراقبة وفقا للمرسوم الجديد في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسها كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية عند الحاجة, بطلب من رئيس مجلس التوجيه أو نصف أعضائها بحضور المدير العام أو ممثله.

وحسب نفس النص, يساعد المدير العام للوكالة في ممارسة مهامه أمين عام ومفتش عام ومديرون مركزيون ومستشارون, منهم مستشار قانوني.

ويعين هؤلاء وكذا مديرو الوكالات الولائية بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بناء على اقتراح من المدير العام, وتنهى مهامهم حسب الأشكال نفسها, وفقا للمرسوم الذي وقعه الوزير الاول عبد العزيز جراد.

الأهداف الأساسية:

تعزيز ودعم إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من طرف الشباب ذوي المشاريع.

تشجيع أنواع الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية المبادرة المقاولاتية.

شروط التأهيل:

- أن يتـــرواح ســـن الشـــاب أو الشـــباب مـــابين 19 و35 ســـنة فـــي الحـــالات الاســـتثنائية وعنـــدما يحـــدث الاســـتثمار ثلاثـــة(3) مناصـــب عمـــل دائمـــة علـــى الأقل،يمكن رفع سن مسير المقاولة المحدثة إلى 40سنة كحد أقصى.
- أن يكـــون أو يكونـــوا ذوي شـــهادة أو تأهيـــل مهنـــي أو لـــديهم مـــؤهلات معرفيـــة معترف بها.
- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة
- أن لا يكـــون أو يكونـــوا شـــاغلين وظيفـــة مـــأجورة عنـــد تقـــديم إســـتمارة التســـجيل للإستفادة من الإعانة.
- أن لا يكـون مسـجلا علـى مسـتوى مركـز تكـوين أو معهـد أو جامعـة عنـد تقـديم طلب الإعانة ماعدا في حالة ما إذا تعلق الأمر بتحسين مستوى نشاطه.
- أن لا يكون قد استفاد من إعانة بعنوان إحداث النشاطات

المبلغ الأقصى للإستثمار:

يحـــدد المبلـــغ الأقصـــى للإســـتثمار بعشـــرة ملايـــين دينـــار جزائـــري (10.000.000)دج سواء في مرحلة الإنشاء أو التوسيع.

مسار إنشاء مؤسسة مصغرة :

التحسيس والإعلام:

حصـــــول الشـــــاب علـــــى كافـــــة المعلومـــــات الخاصـــــة بالجهـــــاز مـــــن مرافقة،ـــتكوين،امتيازات،وفرصالإستثمار،وذلك عـــن طريـــق حضـــور إحـــدى التظـــاهرات التـــي تنظمهـــا الوكالـــة بصـــفة دوريـــة أو عبـــر الإطـــلاع علـــى البوابـــة الرقميـــة للوكالـــة أو التقرب المباشر من إحدى وكالات وفروع الوكالة التي تغطي كافة التراب الوطني.

تكوين فكرة المشروع:

إن فكـرة المشـروع يجـب أن تكـون نتيجـة الدراسـة أو التقصـي النـاجع لفـرص الإسـتثمار وكذا توافقها مع مؤهلاتكم (العلمية أو المهنية)وقدراتكم على تجسيدها.

التسجيل عبر البوابة الإلكترونية:

بعد تعيين المشروع المراد إنشائه وكذا العتاد الواجب إقتنائه،يمكن للشباب الدخول إلى الموقع الإلكتروني للوكالة قصد مباشرة عملية التسجيل الإلكتروني عبر إدراج كافة البيانات المتعلقة بشخصه،شركائه إن وجدوا ومؤسسته.

دراسة المشروع ومخطط الأعمال:

بعد إتمام مرحلة التسجيل تبدأ مرحلة التعمق في دراسة المشروع وعملية إنجاز مخطط الأعمال بعد دعوتكم من طرف الوكالة،بمعية الإطار المكلف بمرافقة مشروعكم من خلال جمع كل المعلومات اللازمة فيما يخص:

*العتاد المراد اقتنائه

*مقر النشاط ولاسيما محيط المؤسسة المصغرة المراد إنشاؤها

*دراسة السوق

*إختيار التقنيات

*الموارد البشرية

*الدراسة المالية

تقديم المشروع أمام لجنة إنتقاءوإعتماد وتمويل المشاريع

خلال هذه المرحلة تقومون بعرض مشروعكم أمام لجنة إنتقاء واعتماد وتمويل المشاريع لدراسته والفصل فيه سواء بالقبول أو التأجيل أو الرفض المعلل.

***حالة القبول:**إيداع ملفكم الإداري والمالي

***حالةالتأجيل:**عليكم برفع التحفظات الموضوعة من طرف اللجنة من أجل إعادة عرض المشروع مرة أخرى أمام اللجنة.

***حالة الرفض:**يمكنكم تقديم طعن لدى الملحقة في غضون 15 يوما بعد الحصول على قرار رفض اللجنة

الموافقة البنكية والإنشاء القانوني للمؤسسة المصغرة:

1-يودع ملفكم لدى البنك فيما يخص التمويل الثلاثي من طرف ممثل الوكالة للحصول على الموافقة البنكية

2-بعد الحصول على الموافقة البنكية أنتم ملزمون بالقيام بالإنشاء القانوني لمؤسستكم المصغرة.

تكوين الشباب المستثمر

قبل تمويل مشروعكم يجب عليكم إتباع تكوين فيما يخص تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة الذي تتكفل به الوكالة داخليا عن طريق مكونيها.

تمويل المشروع

بعد الاجراء القانوني للمؤسسة المصغرة وإتمام الاجراءات تقوم الوكالة بتمويل مشروعكم

إنجاز المشروع والدخول في مرحلة الاستغلال:

بعد تمويل المشروع من طرف الوكالة وإتباع كل الإجراءات المعمول بها بخصوص هذه المرحلة،يجب عليكم الحصول على العتاد وتركيبه لمباشرة النشاط.

خلاصة الفصل:

تسعى المؤسسة الجامعية لتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي والارتقاء بأفكاره الريادية لضمان ولوجه إلى عالم الشغل وتوسيع دائرة التعاون مع المؤسسات الجامعية الرائدة في المجال العلمي والمقاولاتي على حد سواء، بهدف تعزيز البحث والتنمية في الخدمة المقاولاتية وايجابياتها، بالتالي على المؤسسات الجامعية ان تأخذ دورها في تقديم هذا التكوين وتشجيع الطلبة المقبلين على التخرج لاتخاذها كمهنة، لرفع مستوى الإنتاج وتجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسواق.

الفصل الثالث

البطالة

تمهيد

تمهيد:

تعتبر البطالة من أبرز المشاكل التي يوجهها النظام الاقتصادي المعاصر، وأكبرها اثر على الكيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، والتي صاحبته منذ نشأته والتي يعاني منها عالم اليوم.

فالهدف الأساسي من الدراسات الاقتصادية بوجه عام، هو رسم وتحديد السبل المؤدية لرفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة والتعطل. لذا فقد حظيت ظاهرة البطالة باهتمامها كبير على الصعيد النظري الوصفي والواقعي التطبيقي، فتعددت المذاهب والنظريات اتجاهها وتنوعت أشكالها وصورها واختلفت أسبابها ومبرراتها، وعمت أثارها وأضرارها على الفرد والمجتمع والدولة والعالم.

المبحث الأول: ماهية البطالة:

1-مشكلة البطالة: يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل الذي استحوذ موضوع بشكل رئيسي على أصحاب القرارات واهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي باعتباره موضوع يفرض نفسه.

ولما كانت مشكلة البطالة من بين المشاكل العالمية الآن فإن وطننا العربي يعاني الآن من مشكلة البطالة لا سبيل لإنكارها أو التغاضي عن أثارها الواضحة على سطح المجتمع العربي، فالثابت أن سوق العمل في اغلب البلدان العربية وبالذات البلدان ذات كثافة عالم: (مصر، السودان، سوريا، الأردن، تونس، المغرب، الجزائر) تواجه تحديات عديدة في عالم التعيينات يمكن تلخيص أهمها على النحو التالي:

1/ النمو المتزايد في السكان وبالتالي النمو في قوة العمل وما يتطلبه ذلك من خلق فرص عمل جديدة للداخلين الجدد في سوق العمل والتأثيرات الجانبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي والتعديل الهيكلي للاقتصاد وما يترتب عليه من سياسات انكماشية في توليد فرص جديدة للأعمال.

2/ قضايا التدريب المهني وضرورة تطوير أنظمته وهياكله والياته.

3/ تطوير أنظمة المعلومات.

4/ قضايا التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

5/ القضايا المتعلقة بتنقل الأيدي العاملة العربية وإمكانية التشغيل الكامل على مستوى الوطن العربي.

6/ قضايا انتقال رؤوس الأموال العربية واستثمارها في الوطن العربي لتحقيق فكرة التشغيل الكامل لفائض الأيدي العاملة بدلا من انتقالها من دولة لأخرى.[1]

[1] د طارق عبد الرؤوف عامر: **أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولةفي مواجهتها**، دار اليازوري العلمية، عمان الاردن، الطبعة العربية الثانية،2015ص14

2-تعريف البطالة:

أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل ويستبعد من هذه حالات الإضراب أو حالات مرض أو الإصابة.[1]

تعرف البطالة بحسب الموسوعة الاقتصادية على أنها التوقف عن العمل بشكل لا إرادي لاستحالة وجوده ما يلاحظ على هذا التعريف لا يشير إلى الفئة التي تملك المؤهلات ولم ينل الفرصة للعمل لا يجد موقع في هذا التعريف ولا يمكن اعتباره بطال بناءا على هذا التعريف.

وبالنسبة لمعجم العلوم الاجتماعية البطالة هي تعطل الشخص عن العمل في حالة عدم توفره وهذا التعريف بعكس سابقه نجده يعمم وذلك من خلال التركيز على عدم وجود العمل.[2]

البطالة عند العلماء المسلمين:

أبو حامد الغزالي يذكر أبو حامد رحمه الله ان الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم مكابدة في الصبا، وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم، أو منعهم من ذلك مانع، فالنتيجة لن يصبحوا عاجزين عن العمل، فيأكلون من عمل غيرهم فيكونون عالة على الغير، واذن هم عاطلون وقد أحاط الغزالي رحمه الله بمفهوم البطالة واتساعه ليشمل ما يعرف حديثا بالبطالة المستترة وقد اظهر رحمه الله العلاقة بين البطالة والعديد من الانحرافات والاضطرابات.[3]

---

2 محمد علاء الدين عبد القادر: **البطالة ،اساليب مواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ضل الجات العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي**، ب ط ،منشأة المعارف،الإسكندرية،2003،ص1[1]

[2]حاشي معمر: **المقاولاتية كاستراتيجية للحد من البطالة في الجزائر**، مجلة التنوير، العدد الثالث، جامعة الجلفة.سبتمبر 2017،ص127

[3] إبراهيم محمود عبد الرضى، **حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة**، دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية ،العصافرة، ب ط،2008، ص42

تعريف المكتب الدولي:

المفهوم الدولي للبطالة منبثق عن الندوة الدولية لخبراء إحصائيات العمل المنعقدة بجنيف في 1982 والتي اعتبرت العاطلون عن العمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا سنا معينا ووجدوا أنفسهم في فترة معينة في إحدى الفئات التالية:

1-بدون عمل: أي انه لم يجد عمل سواء مأجور أو غير مأجور، والهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل أن لم يعمل على الإطلاق (ولو ساعة) خلال فترة التعداد أو الإحصاء (الفترة المرجعية).

2-مستعد للعمل: أي بإمكانه شغل منصب عمل فورا، ويهدف هذا المعيار إلى استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون على عمل لشغله في فترة لاحقة (أي بعد انقضاء فترة التعداد) مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته فهو مستعد للعمل ولكن غير متاح، ومن جهة أخرى فإن هذا المعيار يقصي الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية..).

3-يبحث عن عمل: اتخذ كل الإجراءات الضرورية لإيجاد منصب عمل وتتمثل هذه الإجراءات في:

- التسجيل في مكاتب التوظيف عمومية كانت أو خاصة.
- طلبات التوظيف.
- البحث الشخصي.
- محاولة إقامة مشروعا خاصا.

ومن الضروري استخدام على الأقل واحدة منها خلال فترة الاستبيان حتى يعتبر الشخص عاطلا، وبالتالي سيتم إقصاء كل الأشخاص الذين توقفوا عن البحث عن العمل بسبب اليأس والإحباط النفسي.

وعموما فتعريف العاطل عن العمل بالنسبة للمكتب الدولي للعمل يمكن حوصلته فيما يلي:

"كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن بدون جدوى.[1]

البطالة قضية تنمية وليست مجرد ظاهرة اقتصادية:

بالرغم من أن المهتمين بدراسة البطالة هم في معظمهم من علماء الاقتصاد مما يوحي بأن البطالة ظاهرة اقتصادية إلا أن الباحث الحالي يرى بأن البطالة قضية تنمية شاملة بمعنى أن معدل البطالة يتوقف على مدى قدرة على استغلال الموارد المتاحة سواء كانت هذه الموارد موارد طبيعية أم مادية أم تكنولوجية أم بشرية والمهتمون بالتنمية ليسوا فقط علماء الاقتصاد وإنما هم جميعهم علماء سواء كانوا في مجالات العلوم الاجتماعية أو في مجالات العلوم الإنسانية أو حتى في مجالات العلوم الطبيعية، والمهتمون بالتنمية قد تمركزوا في العلوم الاجتماعية بصورة خاصة وبالذات في علوم الاجتماع والاقتصاد والسياسة والملاحظ كذلك ان مهمة دراسة البطالة قد اقتصرت على العلماء الاجتماعيين واقتصرت بصورة اكبر على العلماء الاقتصاديين ومن ثم فقد اختزلت النظرة إلى البطالة بحيث أصبحت معضلة لا تستطيع الحلول الاقتصادية وحدها ان تقدم الحل الناجح لها على قدر ضخامة هذه الجهود وكثرتها.[2]

3-أنواع البطالة:

من خلال قراءتنا في التراث النظري حول ظاهرة البطالة سجلنا اشكالا وانواعا مختلفة لهذه المشكلة الاجتماعية.

---

[1] شليغم سعاد: **ازمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم السياسة والعلاقات العامة، جامعة الجزائر3.2015/2016ص17

[2] أستاذ دكتور محمد نبيل جامع، **البطالة قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب** ،دار الهناء للتجليد الفني، القاهرة جامعة اسكندرية،2008،ص47.48

أولا: البطالة الهيكلية (البنيوية).

تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أو وسائل للإنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل سلع القديمة أن التغير الهيكلي في الاقتصاد يصاحبه حالة من عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة (على سبيل المثال إذا كانت الصناعةأ لها فائض طلب على العمالة الماهرة في منطقة ما والصناعة **ب** لها فائض عرض على العمالة شبه الماهرة في نفس المنطقة ،في هذه الحالة تظهر بطالة هيكلية [1]

ثانيا: البطالة الدورية.

تنتشرالبطالة الدورية في البلاد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها القومي للأزمات الناتجة عن تقلص الطلب الكلي للعمل مع عدم مرونة الأجور، وهو ما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي.[2]

وجاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالتقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في القطر، كما تعرف بالبطالة الكينزية لأن كيز قد أولى اهتماما كبيرا بها.

فمن أهم سمات الاقتصاد الرأسمالي انه لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل تنتاب هذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية. هذه الحركة المتذبذبة والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنين تعرف اصطلاحا باسم "الدورة الاقتصادية"، والتي لها خاصية التكرار والدورية.[3]

---

[1] البشير عبد الكريم: **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال التسعينات، مجلة اقتصاديات شمالافريقيا**، العدد الأول، جامعة الشل، ص153

[2] محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 3

[3] رمزي زكي: **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة**، عالم المعرفة، الكويت ،أكتوبر 1998 ، ص23، بتصرف

هذه الدورة الاقتصادية تتكون من مرحلتين، مرحلة رواج وتوسع ومرحلة كساد أو انكماش، ففي المرحلة الأولى يتجه فيها الدخل والناتج والتوظف نحو التزايد، إلى أن يبلغ منحنى النشاط الاقتصادي إلى أوجه أو ذروته، ليتجه بعد ذلك حجم النشاط نحو الهبوط وبالتالي يتناقص مستوى الدخل والناتج والتوظف مما يؤدي إلى بطالة دورية إلى أن يبلغ محنى النشاط إلى أدنى نقطة ليتجه من جديد نحو الصعود وفترة جديدة من الانتعاش الاقتصادي وهكذا.

أن من بين السياسات الملائمة لعلاج هذه المشكلة السياسات المالية والنقدية لزيادة الطلب الكلي وتشمل زيادة الإنفاق الحكومي، خفض الضرائب، زيادة نمو عرض النقود ومنها ما هو موجه مباشرة إلى سوق العمل وتشمل الإعفاء الضريبي المرتبط بحجم التوظيف في القطاع العام.[1]

ثالثا: البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة. وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل.

وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إلى منطقة أخرى أو عندما تقرر ربة البيت مثلا الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل: صغار السن وخريجي الجامعات.....الخ.[2]

تصنيفات أخرى للبطالة:

البطالة السافرة: يقصد بالبطالة السافرة، حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، والباحثين عنه

[1] البشير عبد الكريم ، مرجع سابق ،ص156

[2] د الحدي نجوية : **المقاولاتية كرهان لامتصاص البطالة ،مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية** ،العدد الرابع ،جامعة زيان عاشور الجلفة،ص101

عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل، كما أن البطالة السافرة يمكن ان تكون احتكاكية أو دورية أو هيكلية.

البطالة المقنعة: تعبر عن تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، وبحيث إذا سحبت من مناصب عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض وينتشر هذا النوع من البطالة خصوصا في قطاع الخدمات العمومية بسبب زيادة التوظيف الحكومي.

البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية: وهناك تصنيف آخر للبطالة حسب إرادة الشخص المتعطل عن العمل وهي البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية، فالأولى هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ مع وجود مصدر آخر للدخل، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن. أما البطالة الإجبارية فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي من غير إرادته أو اختياره وهي تحدث عن طريق تسريح العمال أي الطرد من العمل بشكل قسري رغم ان العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد.[1]

البطالة الموسمية: ألا يعمل الفرد في الأوقات خارج موسم العمل الذي يناسب مؤهلاته وخبراته، وتعالج من خلال التدريب واكتساب مهارات أخرى تفيد خارج المواسم.[2]

[1] ناجي بن حسين واخرون: **البطالة في الجزائر** . دراسة تحليلية، الاقتصاد والمجتمع ،مخبر المغرب الكبير والاقتصاد والمجتمع، ص117

[2] د بوريحان فاروق، بنون خير الدين: **دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي كأداةلحل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة**، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد4 العدد1، مركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة الجزائر ،1جوان2018،ص95

04-أسباب البطالة:

الأسباب الشخصية أو الإرادية التي ساعدت على انتشار ظاهرة البطالة وزيادة حجمها:

1/رغبة بعض الشباب في الالتحاق بعمل معين على الرغم من عدم توافره وتوافر غيره فإن ذلك يؤدي إلى انتشار البطالة نظرا لرفضه العمل في هذا المجال مثلا على أمل أن يتاح له في المستقبل للالتحاق بالعمل الذي يرغبه مما يكون ذلك داعيا إلى لانتشار البطالة.

2/نفور بعض الشباب من امتهان الحرف اليدوية أدى إلى انتشار البطالة حيث أن بعض الأسر في بعض المجتمعات تنظر إلى الحرف اليدوية على أنها أعمال حقيرة ومستواها اقل مما يجعل هؤلاء الشباب يرفضون هذه الأعمال اليدوية على أمل لن يلتحقوا بوظائف مرموقة وربما لا تتوافر هذه الوظائف في الغالب الأعم مما يكون معه سببا داعيا إلى انتشار البطالة على الرغم أن الإسلام قد مدح العمل والعاملين لا سيما العمل اليدوي.

3/ رغبة بعض الشباب في عدم العمل أصلا مفصلين حياة الترف على الجد والتعب، حيث أن هؤلاء الشباب وان كانوا، من اسر ثرية إلا أنهم يصبحون عالة على المجتمع مستهلكين غير منتجين لأنهم عاطلين مما يزداد معه حجم مشكلة البطالة لان الشخص العاطل ليس هو من لم يجد عملا أصلا وإنما أيضا الشخص الذي يرفض العمل على لن الإسلام قد مدح العاملين وأمر بالضرب في الأرض ونبذ الكسل وعدم حب العمل.

4/ تفضيل البعض عدم العمل والجد فيه من اجل الحصول على مال بطريق سهل ولو غير مشروع كالتسول والسرقة والنصب والاتجار في المخدرات...الخ كل ذلك ادعى إلى انتشار البطالة.

5/ تعاطي المخدرات والمسكرات تعد طريقا ممهدا للبطالة وانتشارها حيث تكون قوته قد انتهكت في المسكرات والمخدرات وإدمانها فكيف يعمل؟

ومن ثم نقول: "إذا كانت البطالة من الممكن أن تؤدي إلى تناول المخدرات فإن العمل على عكس ذلك وكما سيأتي حيث انه يؤدي بالشخص العامل إلى أن يمتنع عن تناول المخدرات من اجل إلا تنتهك قوته ليحقق له الاستمرار في العمل.[1]

الأسباب الاجتماعية:

وهي الأسباب المتعلقة بالمجتمع الذي يتأثر في كل من الأسباب السياسية والاقتصادية الخاصة بالبطالة، ومن أهم الأسباب الاجتماعية نذكر:

أ. ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، والذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة

ب . غياب التنمية المحلية للمجتمع، والتي تعتمد على الاستفادة من التأثيرات الإيجابية التي يقدمها قطاع الاقتصاد للمنشآت.

ت . عدم الاهتمام بتطوير قطاع التعليم، مما يؤدي إلى غياب نشر التثقيف الكافي، والوعي المناسب بقضية البطالة بصفتها من القضايا الاجتماعية المهمة.

ث . زيادة أعداد الشباب القادرين على العمل مع شعورهم باليأس، بسبب عدم حصولهم على وظائف أو مهن تساعدهم في الحصول على الدخل المناسب لهم.

ج . غياب التطوير المستمر لأفكار المشروعات الحديثة والتي تساعد على تقديم العديد من الوظائف للأفراد القادرين على العمل.

الأسباب الاقتصادية:

الأسباب الاقتصادية للبطالة من أكثر الأسباب انتشارا وتأثير على البطالة، والتي تؤدي إلى رفع معدلاتها الدولية، ومن أهم هذه الأسباب:

أ . زيادة عدد الموظفين مع قلة الوظائف المعروضة، وهي من المؤثرات التي تنتج عن الركود الاقتصادي في قطاع الأعمال، وخصوصا مع زيادة أعداد خريجي الجامعات، وعدم توفير الوظائف المناسبة لهم.

---

[1] د أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية. الأسباب الاثار الحلول**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، طبعة أولى،2007، ص165.166

ب . الاستقالة من العمل والبحث عن عمل جديد، وهي بطالة مؤقتة، والتي تشمل كل شخص تخلى عن عمله الحالي بهدف البحث عن عمل غيره، ولكنه يحتاج إلى وقت طويل للحصول على عمل لذلك يصنف في فترة بحثه بأنه عاطل عن العمل.

ت . استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب، والتي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصادية على الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال، ولكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة.

ث . الاستعانة بموظفين من خارج المجتمع وهي التي ترتبط بمفهوم العمالة الوافدة سواء في المهن الحرفية، أو التي تحتاج إلى استقدام خبراء من الخارج، مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاستعانة بأي موظفين أو عمال محليين.[1]

05-انعكاسات البطالة:

الانعكاسات النفسية:

يتعلق الأمر بأن الفرد العاطل لا يشعر بالانتماء إلى المجتمع حيث يشعر بالظلم الذي قد يدفعه إلى أن يصبح ناقما على المجتمع،فاقدا الانتماء له ،عرضة لأي استدراج قد يصنع منه عنصرا من عناصر الهدم مع أن التعليم يعد لفرد للبناء لا الهدم،هذا إلى جانب عدم الشعور بالأمان واللامبالاة وعدم تحمل المسؤولية ،ومن الممكن أن ينعكس ذلك في قيام الفرد بأعمال غير متوقعة وقد يقبل الفرد عملا بدافع الحاجة لا يتناسب مع خصائصه وإعداده فيقع في مشكلة البطالة المقنعة تلك الحال التي يبدو فيها غريبا لايؤدي فيها عملا ذا مقيمة، ويؤدي ذلك إلى الإحباط وعدم الثقة بالنفس.[2]

الانعكاسات الاجتماعية:

لعل من أهم الانعكاسات والنتائج الاجتماعية لمشكلة البطالة تأخير سن الزواج مما يؤثر على إشباع حاجة من الحاجات الأساسية ولهذا أثاره الخطيرة على الفرد وعلى المجتمع إلى جانب

---

[1] رحيمي عيسى واخرون: **ظاهرة البطالة مفهومها اسبابها واثارها**، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد00، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف،2018، ص148

[2] دكتور طارق، الأستاذة أنوار حافظ: **المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر، الإدمان ،البطالة**،مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ب ط،2009،ص42

ارتفاع معدل الجريمة بين العاطلين والشعور بالاغتراب والإحباط والتعرض لكثير من الاضطرابات النفسية.

ارتفاع معدل الجريمة قد يكون نتيجة لدوافع نفسية مرضية فالواقع المؤلم لهؤلاء الشباب المتمثل في عدم وجود أمل في فرصة للعمل لسد حاجاتهم والإنفاق على مطالب الحياة المختلفة واستنفاذ طاقاتهم تدفع الشباب المشكلات ارتكاب الجرائم والانحراف أن البطالة من أخطر المشكلات الاجتماعية وإهمالها يؤدي إلى أوخم العواقب، أنها الباب الموصل إلى كل الشرور فهي التي تهيء لشباب فرصة التفكير في مزاولة الإجرام على اختلاف صوره وقد رأى الإمام احمد بن حنبل رحمه الله مثل هذا الرأي فقال :إذا جلس الرجل ولم يحترف دعته نفسه إلى أن يأخذ ما في أيدي الناس وهناك فئة ممن هم في سن العمل يرغبون فيه. و لكنهم لا ينجحون في الارتباط بأي عمل فليس بينهم وبين متطلبات العمل إلا صلاة واهية.[1]

الانعكاسات الاقتصادية:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى إفراده، والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعادة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل. انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حج الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة.

[1] انوار حافظ عبد الحليم: **مشاكل البطالة والادمان**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ب ط،2008، ص43

الانعكاسات السياسية:

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث ان انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.
- البطالة من الممكن ان تؤدي إلى التطرف والإرهاب.
- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية سواء بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية بما يسمى في الجزائر بالحرقة بحثا عن فرص عمل وفرص أحسن للعيش.
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار للدولة وتغيير الحكومات فيها.[1]

التكاليف والعواقب الوخيمة لمشكلة البطالة:

لا شك أن البطالة لها من الإضرار على الشخص المعطل ما يمكننا جميعا أن نراه ونتوقعه ولكن الضرر الأكبر يمتد إلى ما هو ابعد من الشخص المضار أو الأسرة التي ينتمي إليها فالبطالة تضر الاقتصاد والمجتمع ككل أكبر، إذ تعني هذه الآفة أننا لا نحسن استغلال مورد العمل المتوافر لدينا، وبطبيعة الحال فإن هذا يعني أننا عند نقطة هي في جوف منحنى الطاقات الإنتاجية الممكنة مما يجعل هذا المفقود الإنتاجي ضائعا بلا رجعة. والمعروف ان العلاقة بين البطالة والإنتاج تعرف بقانون اوكان okun's law والذي ينص على ان الزيادة في معدل البطالة ينسبة1 % تسبب انخفاضا في الناتج الوطني الكلي الحقيقي بمقدر 2% ومن ثم فأعظم تكاليف البطالة تقع على المجتمع كجماعة حيث تجعله مختلفا تخلفا مزمنا ومن ثم تضعف قوة العمل الجمعي التي تتضاءل بجانبها قوة العمل الفردي وهذا بدوره ينعكس على الفرد بعاصفة من العذاب والمعاناة وخاصة أمام التأثير الإيضاحي pemonstration effectلمتع الدنيا وارتفاع التطلعات الاستهلاكيةrising expectations لمختلف فئات وطبقات المواطنين[2]

[1] رحيمي عيسى واخرون، مرجع سابق، ص149

[2] أستاذ دكتور محمد نبيل جامع، مرجع سابق، ص34.35

06-البطالة في الجزائر:

البطالة في الجزائر بحجمها وعمقها وعنفها أصبحت الشغل الشاغل في السنوات الأخيرة فهي تأخذ أكثر فأكثر اهتمام المواطن العادي، المفكر والباحث، النقابات والمنظمات المهنية، الأحزاب والسياسية، والسلطات السياسية، وتبرز كمسألة مصيرية يجب تسجيلها في اعلى سلم الأولويات إذا أرادت الجزائر تفادي انفجار اجتماعي أعنف من انفجار اكتوبر1988 وأعمق من الأزمة المتعددة الجوانب التي دخلتها الجزائر منذ هذا التاريخ

إلا أن ظاهرة البطالة ليست مشكلة جديدة في الجزائر فجذورها يمتد منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الاستقلال وبعدها.[1]

07-خصائص البطالة في الجزائر:

يمكن تحديد أهم مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر بما يلي:

- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب فأكثر من 80% من العاطلين عن العمل هم اقل من 30 سنة.
- إن ثلثي العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل أي ليس لهم تجربة مهنية سابقة وهذا ما يصعب من دمجهم في سوق العمل.
- البطالة تمس أكثر الفئات الغير الحاصلة على أي مستوى تكويني، فأكثر من مليون متعطل عن العمل ليس له مستوى دراسي متوسط.
- إن البطالة منتشرة أكثر لدى الفئات الاجتماعية الضعيفة،حيث تقدر البطالة لدى الفقراء44 %مما يدل على الترابط بين ظاهرتي البطالة والفقر.
- إن البطالة حاملي الشهادات الجامعية أخذت في زيادة من سنة لأخرى فحسب الديوان الوطني للإحصاء قد ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 0.6 %سنة1995 إلى3.17 %سنة1992 ثم4.4% سنة1995 وتجاوز عددهم في سنة

[1] الأستاذ احمين شفير: **التحولات الاقتصادية والاجتماعية واثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي**، مطبعة النور، القليعة، نوفمبر 1999ص128

1997مائة ألف بطال جامعي ممايشير إلى ان النمط التعليمي لا يتماشى مع مستجدات سوق العمل.[1]

كما نجد أن ظاهرة بطالة الجامعيين تكتسي جملة من الخصائص أهمها ما يلي:

إن هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلمة في المجتمع: السمة الأساسية في هذا النوع، هي ان الفئة التي تمسها البطالة تنفرد عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد ومدارس وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، وبالتالي فهي تمس الطبقة المتعلمة في المجتمع.

التزايد المستمر في نسب البطالة الجامعيين: بطالة الجامعيين تشهد تزايد مستمر من سنة إلى أخرى.

ضعف الموائمة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل: الجامعات الجزائرية لا تزال مستمرة في تكديس الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعيين العام والخاص، وهكذا خريجي الجامعات يجدون صعوبة في الحصول على مناصب العمل لان حجم الطلب عليهم قليل، ومعايير توظيفهم في المسابقات صعبة وغير متوفرة في أكثرهم.

تمركز عمل الجامعيين بالقطاع الغير الرسمي: حيث تتواجه أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال إلى القطاع الغير الرسمي بعد ان فشلوا في العثور على فرص أفضل للعمل في ضل نمو اقتصادي بطيء لا يقوى على استيعاب الشباب الجدد من مخرجات التعليم العالي مثل الالتحاق بعمل يتلاءم مع التخصص الجامع والمستوى العلمي.

تفضيل الأقدمية على الشهادة: يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على ان سياسة التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين حيث تعتمد أحيانا كثيرة على إعادة التدريب والتأهيل بدلا من إيجاد حل لبطالة الجامعيين وهذا الإجراء مكلف ماديا وكذا من حيث المدة الزمنية.

[1] ناجي بن حسين واخرون، مرجع سابق، ص120

تناقض القيمة الاجتماعية: لم يعد ينظر للتعليم على أن رأس مال ثقافي ومادي في نفس الوقت بل أصبح مضيعة للوقت في نظر الكثير من أفراد المجتمع مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بينهم.[1]

نستنتج من خلال ما سبق بأن البطالة في الجزائر في تزايد مستمر رغم كل الآليات والاستراتيجيات التي وضعتها الدولة إلا أنها لم تستطع الحد أو التقليص منها وبقيت في تزايد مستمر.

08-الإجراءات المتخذة لمعالجة البطالة:

يتمثل دور الافراد لحل هذه المشكلة فيما يلي:

اضطلاع رجال الأعمال وأصحاب المشاريع الخاصة بدور فعال في خلق فرص عمل في حالة عجز الدولة عن ذلك أو التخفيف عنها من بناء مصانع أو مزارع...الخ.

فيجب على القطاع الخاص ان يقوم بقدر استطاعته بدور بارز للمساهمة بشكل فعال لحل مشكلة البطالة من بناء مصانع أو إنشاء مشاريع إنتاجية أو زراعية أو صناعية بكافة أنواعها والتي لا شك انها تستعيب اكبر قدر ممكن من الطاقات المعطلة من الشباب.[2]

09-البرامج التخفيفية التي اعتمدتها الجزائر للحد من ظاهرة البطالة:

أول إجراء بدأت في تطبيقه الجزائر كان سنة **1989**بوضع برنامج خاص سمي **برنامج تشغيل الشباب** المتراوحة أعمارهم ما بين16 و27 سنة ويتعلق بمنح المستفيدين منه تكوينا خاصا يندمجون بعدة أعمال ذات منفعة عامة في قطاعات الفلاحة والري والبناء والأشغال العمومية إلا أن ظهر:

1990: إنشاء وظائف مدفوعة الأجر ذات مبادرة محلية أدمجت الجماعات المحلية في العملية.

1994: إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ويمول هذا الصندوق بمساهمات العمال أنفسهم والمؤسسات التي تشغلهم وسميت بمساهمات حق الاستفادة.

---

[1] بلعربي أسماء: **واقع سياسة الادماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2014/2013،ص70.71

[2] دكتور أسامة السيد عبد السميع، مرجع سابق،ص165.166

1996: تشغيل الشباب بنظام جديد للإدماج المهني للشباب ويتضمن هذا البرنامج إنشاء مؤسسات مصغرة، بقروض بدون فائدة بعد أن يتكفل المستفيد بدفع جزء من قيمة المشروع وكذلك لمساعدة الشباب الذين يبحثون عن منصب شغل في مؤسسة عمومية أو خاصة.

1998: إنشاء 7000منصب شغل في إطار عقود التشغيل المسبق للإطارات الجامعية والتقنيين الساميين.

2000: يتضمن هذا العقد إمضاء عقد لمدة 12شهر قابل للتجديد مدة6 أشهر تتكفل الدولة بدفع أجورهم 6000دج للجامعيين و4500دج للتقنيين في الشطر الأول و4000دج و3000على التوالي في الشطر الثاني على ان تتعهد المؤسسة التي تشغلهم بتوظيفهم بعد مضي هذه المدة.[1]

أن سياسة الجزائر التشغيلية في الوقت الحالي للتقليل من البطالة عموما قد تمحورت في مجال واحد ألا وهو إنشاء مرافق عمومية تمثلت في:

1/ الوكالة الوطنية للتشغيل anem

2/ الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية anade

3/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة cnac

4/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر angem حيث لكل منها هيكله العام وشكله الخاص وأهدافه الخاصة.

إلا أن كل هذه المرافق تدخل في إطار السياسة التشغيلية من خلال التمويل لخلق المناصب وهذا المواجهة البطالة.[2]

10-منحة البطالة: منحة البطالة التي تم استحداثها تعد بمثابة قرار سياسي تم وضعه لتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية كانتشار الفقر والهجرة غير الشرعية والجريمة

---

[1] الأستاذ احمين شفير: **التحولات الاقتصادية والاجتماعية واثارها على البطالة والتشغيل في البلدان المغرب العربي**، مطبعة النور ،القليعة،نوفمبر 1999،ص128

[2] بهلول عبد القادر: **دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال فترة1998.2019**،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020.2021،ص51

المترتبة عن البطالة المرتفعة خاصة لدى فئات الشباب خريجي الجامعات والمعاهد نتيجة فشل سياسات التشغيل التي لم تحقق الهدف المرجو فضلت معدلات البطالة مرتفعة أمام الطلب المتزايدة على الشغل، كما أنها محاولة لضمان السلام الاجتماعي.

تعريفها: هي برنامج حكومي وضع لفئة العاطلين عن العمل وذلك لرفع روحهم المعنوية والتكفل بمعيشتهم أثناء مرحلة البحث عن العمل يتم دفعها من قبل الوكالة الوطنية للتأمين في الجزائر بشكل شهري بقيمة 13 ألف دينار جزائري ثم تم رفعها إلى15 ألف دينار جزائري وذلك لتغطية الحدود الدنيا من الأمور التي يحتاجها الفرد، وللاستفادة من هذه المنحة فرضت الدولة العديد من الشروط أهمها أن يكون الفرد له جنسية جزائرية ومقيما بالجزائر والسن يتراوح بين 19و40 سنة، وان لا يكون الفرد يملك سجل تجاري بأي شكل وغيرها من الشروط التي تضمن أن الاستفادة من هذه المنحة يكون فقط للأشخاص المؤهلين للعمل وفق ما يملكون كفاءة و مؤهلات، فإذا اختل ولو شرط من الشروط التي فرضتها لسقط حق الاستفادة من هذه المنحة، وتبقى هذه المنحة قرارا جريئا لانطلاقة وتجربة جديدة فريدة من نوعها اعتمدتها الدولة للتقليل من حدة البطالة.[1]

رغم محاولة هذه الأخيرة للحد من هاته الظاهرة إلا أنها لابد أن تسعى الجزائر لتوفير وسياسات واستراتيجيات أخرى جديدة تقوم من خلالها بتوفير مناصب شغل للتقليل من تفاقم البطالة لأن هذه الآليات المقدمة ليست بحلول نهائية تقضي عليها بل حلول مؤقتة.

[1] حدادة عبير، حليمي روميسة: **منحة البطالة لدى خريجي الجامعة بين الواقع والمأمول**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8ماي1945 قالمة،2023/2022،ص47

خلاصة الفصل:

تعد مشكلة البطالة من أبرز التحديات التي تواجه المجتمعات الحديثة، وتؤثر بشكل كبير على الاقتصاد والاستقرار الاجتماعي، وللتغلب على هذه الظاهرة، يجب على الحكومات والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية العمل على وضع استراتيجيات فعالة تشمل تطوير التعليم والتدريب المهني، ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتحفيز الاستثمارات لتصدي مشكلة البطالة لأنها ليست مسؤولية جهة واحدة، بل هو جهد جماعي يتطلب تكاتف جميع أفراد المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة والازدهار للجميع.

الباب الثاني

الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. التعريف بميدان البحث
2. مجالات الدراسة
3. المنهج المستخدم
4. أدوات جمع البيانات
5. العينة
6. خصائص مجتمع البحث
7. مناقشة الفرضيات

تمهيد :

عند قيام الباحث بدراسة فرضياته ومعرفة مدى تحققها وجب عليه أن يقوم بالعمل التطبيقي لمعرفة صحة فرضياته من عدمها، لذا يلجأ إلى الجانب الميداني الذي من خلاله يجمع معلومات المجتمع الأصلي لدراسته ومن ثم الوصول إلى نتائج عامة لدراسته.

ولقد قمنا في هذا الفصل الذي عنوناه بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بالتطرق إلى التعريف بميدان بحثنا ومجالات الدراسة الزماني والمكاني والمنهج المستخدم في بحثنا وكذلك أدوات جمع البيانات ثم تطرقنا للعينة ثم حللنا خصائص مجتمع البحث واخيرا تحليل ومناقشة الفرضيات.

1) التعريف بميدان البحث :

لقد تمت دراستنا على عمال وموظفي الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة.

الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة (ANADE):

لم يكن دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية منحصرا في مجال دعم إنشاء المؤسسات المصغرة فقط، وإنما تعدى ذلك إلى مرافقة هذه المؤسسات قبل و أثناء و بعد التمويل من خلال تقديم التوجيهات و المساعدات المختلفة وكذا تكوين أصحاب هذه المؤسسات في مجال التسيير، مما يضمن ديمومتها و نموها و هذا ما تعكسه إستراتجيتها التي تهدف إلى توفير مناخ مناسب لترقية دور و فعالية المؤسسات المصغرة في الحياة الإقتصادية .

تقديم عام عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

إن مشكلة الشغل بكل أبعادها ولاسيما أثناء مرحلة يميزها اقتصاد أكثر تحررا و انحصارا لدور الدولة، فرض على الجزائر وضع آليات حيز التنفيذ، من ضمنها تشجيع المبادرات الحرة من خلال دعم المؤسسات المصغرة لما أثبتته التجربة الاقتصادية لأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المؤسسات المصغرة في هذا المجال ومناسبتها لهذه المرحلة، ولذا أولتها الحكومة الجزائرية اهتماما بالغا في برامجها السياسية من حيث الإنشاء والتطوير، في بداية التسعينات تم استحداث جهاز إدماج وترقية الشباب، في إطار سياسة تشغيل الشباب، إلا أن هذا الجهاز لم يحقق الأهداف التي انشأ من أجلها نظرا لنقص الخبرة لحداثة هذه التجربة في الجزائر واعتماد المنطق السياسي في إدارة هذا الجهاز عوض المنطق الاقتصادي.

و قد تم استحداث الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كجهاز تنظيمي يخلف جهاز إدماج و ترقية الشباب بمحاولة الاستفادة من النقائص التي ظهرت في الجهاز السابق و لتحقيق ما لم يتم تحقيقه سابقا وأعطيت له جميع الصلاحيات اللازمة لذلك.

ت. تعريف الوكالة

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، و تم تغيير تسميتها في نوفمبر من سنة 2020 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020 لتصبح الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية، و إختصاراو.و.د.ت.م طبقا لما جاء في المادة الأولى من المرسوم المذكور تحت وصاية مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف

بالمؤسسات المصغرة،و هي هيئة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة بهدف تنشيط الإقتصاد المحلي و الوطني و إمتصاص البطالة و تمنح الوكالة إعانات مالية و إمتيازاتجبائية في مرحلتي الإنشاء و التوسعة كما تضمن تكوين الشباب و مرافقتهم كما تقدم للمؤسسات المصغرة أشكالا مختلفة من التمويل

لقد تأسس فرع ولاية الجلفة في منتصف 1998 ويمتلك الفرع حاليا 05 ملحقات هي:**الجلفة – عين وسارة – حاسي بحبح – سيدي لعجال – مسعد.**

ث. مهام الوكالة:

تقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في انشاء النشاطات

تزويد الشباب ذوي المشاريع بكافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم

تطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز (بنوك،مصالحالضرائب،صناديق الضمان الاجتماعي للأجراء ولغير الأجراء...)

تطوير الشراكة بين القطاعات لتحديد فرص الإستثمار في مختلف القطاعات

ضمان تكوين متعلق بالمؤسسة لصالح الشباب ذوي المشاريع

2) مجالات الدراسة :

يعد تحديد مجالات الدراسة من أهم الخطوات في البحث العلمي والتي يلجأ إليها الباحث وتقسم إلى جانبين مجال المكاني (الجغرافي) والمجال الزمني ويقصد بالمجال الزمني المدة التي إستغرقها الباحث في دراسته كاملة والمجال الجغرافي مكان إقامة الدراسة.

- **المجال الزماني:**

وبدأت دراستنا من شهر فيفري 2024 إلى غاية جوان 2024.

- **المجال المكاني :**

يتمثل المجال المكاني لدراستنا ولاية الجلفة ببلدية الجلفة وبالضبط في الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية.

3) منهج البحث:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي الذي يعتبر الأنسب.

تعريف المنهج الوصفي:

يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية تنسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة وهناك من يعرفه بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

ويتسم المنهج الوصفي بالواقعي بأنه يدرس الظاهرة كما هي في الواقع ويستخدم مختلف الأساليب المناسبة من كمية وكيفية للتعبير عن الظاهرة وتفسيرها من أجل التوصل إلى فهم وتحليل الظاهرة المبحوثة، فالتعبير الكمي يجي يعطينا وصفا رقميا يوضح فيه مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى، أما التعبير الكيفي فيصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها.

4) أدوات جمع البيانات:

يتوقف صدق ودقة النتائج المتحصل عليها في أي بحث على أدوات المستخدمة ودرجة مصداقيتها، حيث أ، أدوات جمع البيانات وسيلة هامة تعتمد عليها كافة العلوم في جميع الحقائق، ولذلك تم الاستعانة بعدة أداة في جمع المعلومات والتي تتناسب مع موضوع الدراسة والمتمثلة في:

الملاحظة: تعد الملاحظة من الأدوات البحثية التي يمكن استخدامها للحصول على بيانات تتعلق ببعض الحوادث والوقائع، حيث يتم فيها تحديد ما هو مطلوب والتركيز عليه وتدوين ما يراه الباحث أو ما يسمعه بدقة تامة.

وتعرف أيضا على أنها "تعد من بين التقنيات المستعملة خاصة في الدراسة الميدانية لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصالا بالبحوث والملاحظة العلمية تمثل طريقة منهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محددة للكشف عن تفاصيل الظاهرة ولمعرفة العلاقات التي

تربط بين عناصرها، وتعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر وتسجيل ملاحظاتها وتجميعها.

من خلال الملاحظة واحتكاكنا بكلية العلوم الاجتماعية، لاحظنا الظاهرة المراد دراستها وكذا الاختلافات الموجودة بين الإداريين والأساتذة لتطبيقهم للرقمنة وكيفية سير الأعمال.

استمارة الاستبيان:

تعد الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات انتشاراً أو هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، بحيث تغطي كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة للبحث من اجابات المبحوثين.

5) عينة الدراسة:

قمنا باختيار جميع العمال المتاحين في الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية وقد اكتفينا ب(25) موظفاً وهذا يعتبر مسحاً شاملاً (دراسة حالة).

6) خصائص مجتمع البحث:

جدول (01) يوضح: توزيع المبحوثين على أساس الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	15	**%60**
أنثى	10	**%40**
المجموع	25	**%100**

التحليل الإحصائي: من خلال الجدول (01) نرى بأن 60% من المبحوثين من جنس ذكر و40% منهم من جنس أنثى.

جدول (02) يوضح: توزيع المبحوثين على أساس السن

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30	02	**%08**
من 30 – 40	04	**%16**
من 41 – 50	10	**%40**
من 51 – 60	05	**%20**
60 فأكثر	04	**%16**
المجموع	25	**%100**

التحليل الإحصائي: من خلال الجدول (02) نرى بأن 40% من المبحوثين سنهم ما بين (41–50) ثم بنسبة 20% يتراوح سنهم ما بين (51–60) ثم تتساوى ما بين(30–40) و(60 فأكثر) بنسبة 16% وأخيراً 08% أقل من 30 سنة.

جدول (03) يوضح: توزيع المبحوثين على أساس المستوى التعليمي

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة
ثانوي	03	**%12**
تقني	03	**%12**
جامعي	19	**%76**
المجموع	25	**%100**

التحليل الإحصائي: من خلال الجدول (03) نرى بأن 76% من المبحوثين لهم مستوى جامعي ثم تتساوى باقي النسب 12% مستوى ثانوي و12% مستوى تقني.

جدول (04) يوضح: توزيع المبحوثين على أساس الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 10 سنوات	03	**%12**
من 10 - 15	06	**%24**
من 15 - 20	06	**%24**
أكثر من 20	10	**%40**
المجموع	25	**%100**

التحليل الإحصائي:من خلال الجدول (04) نرى بأن (40%) من المبحوثين لهم خبرة أكثر من (20سنة) ثم نرى أن هناك تساوي بالنسبة للخبرة المهنية من(10-15) و(15-20) بنسبة24%ثم 12% (أقل من 10 سنوات خبرة مهنية).

التحليل والتعليق على نتائج البيانات الشخصية:

من خلال الجدول (01) الذي يوضح لنا توزيع المبحوثين على أساس الجنس نرى بأن هناك نسبة متقاربة للمبحوثين حيث يتفوق جنس ذكر بنسبة 60% وهي نسبة ليست بغالبية مما يؤكد بأن هناك تقارب في متغير الجنس بالنسبة لعمال الوكالة.

من خلال الجدول (02) الذي يوضح لنا توزيع المبحوثين على أساس السن نجد أن 40% من المبحوثين في سن ما بين (41–50) وهذا النمط الغالب على عمال وموظفي الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بالجلفة وهي نسبة مفيدة لبحثنا هذا حيث يتمتع هذا النمط من الموظفين بالموضوعية والخبرة مما يزيد بحثنا وضوحا.

من خلال الجدول (03) الذي يوضح توزيع المبحوثين على أساس الرتبة المهنية نلاحظ أن هناك غالبية المبحوثين للمستوى الجامعي وهذا راجع لخصائص ومتطلبات العمل داخل الوكالة.

الجدول (04) يوضح لنا توزيع المبحوثين على أساس الخبرة المهنية حيث وجدنا أن 40% من المبحوثين لهم خبرة أكثر من 20 سنة وهذه نسبة جيدة لمستوى بحثنا للاستفادة ومحاولة استخلاص المعلومات من هذه الخبرات وإضفاء الموضوعية والنموذجية لإجابات بحثنا ودراسة الموضوع بشكل متكامل.

7) مناقشة الفرضيات:

التحليل والتعليق على الفرضية الأولى: تؤثر ثقافة المجتمع السائدة في توجيه الشباب نحو المقاولاتية.

جدول (05) يوضح العلاقة بين وجود فكرة عن المقاولاتية ووجود ابتكار في اختيار المشاريع

وجود ابتكار / وجود فكرة	نعم	لا	النسبة
نعم	16[76.19]	05[23.80]	21[100]
لا	03[75]	01[24]	04[100]
المجموع	19[76]	06[24]	25[100]

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (05) يوضح العلاقة بين وجود فكرة عن المقاولاتية ووجود ابتكار في اختيار المشاريع نرى أن 76% من المبحوثين تصب في خانة وجود ابتكار في اختيار المشاريع وعند إدخالنا لمتغير وجود فكرة عن المقاولاتية نرى بأن 76.19% يؤكدون بوجود هذه الفكرة.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال الجدول (05) الذي يوضح العلاقة بين وجود فكرة عن المقاولاتية ووجود ابتكار في اختيار المشاريع نجد أن أغلب المبحوثين يلتمسون بوجود روح ابتكار واختيار للمشاريع من طرف الشباب الراغب في المقاولاتية وهذا ما تؤكده النسبة العالية لاجابات المبحوثين ويعود هذا بالأساس إلى ضرورة وجود فكرة عن المقاولاتية أولا من طرف حاملي المشاريع وهذا يندرج ضمن محاولة استحداثهم لإنشاء مؤسسات خاصة بهم.

جدول (06) يوضح العلاقة بين روح المغامرة والابتكار

روح المغامرة / الابتكار	نعم	لا	النسبة
نعم	18 83.33	03 16.66	21 100
لا	01 37.5	03 62.5	04 100
المجموع	19 76	06 24	25 100

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (06) يوضح العلاقة بين روح المغامرة والابتكار نرى أن 76% من المبحوثين يؤكدون بوجود روح المغامرة وعند إدخالنا لمتغير وجود الابتكار نرى بأن 83.33% يرون بأن هناك محاولات للابتكار.

التحليل السوسيولوجي:

يظهر لنا الجدول (06) الذي يوضح العلاقة بين روح المغامرة والابتكار نرى أن أغلبية المبحوثين يؤكدون بوجود روح المغامرة لدى الشباب الراغبين في المجال المقاولاتي وهذا لما واكبوه من رغبات مختلفة لمشاريع جديدة وأفكار حديثة تدخل ضمن روح المغامرة التي يتمتعون بها ومدى إقبالهم على تنفيذ والعمل على هذه الأفكار وكذا محاولة الابتكار والبحث عن كل الأفكار الجديدة الهادفة لبعث مشروع مقاولاتي جديد يخدم جميع الأهداف المسطرة له ويعود بالنجاح والنتائج المرغوبة والاستمرارية الطويلة في ظل وجود العديد من المشاريع قصيرة المدى.

جدول (07) يوضح العلاقة بين وجود فكرة مسبقة ووجود الابتكار

وجود فكرة مسبقة / وجود الابتكار	نعم	لا	النسبة
نعم	17 77.27	05 22.72	22 100
لا	02 66.66	01 33.33	03 100
المجموع	19 76	06 24	25 100

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (07) يوضح العلاقة بين وجود فكرة مسبقة عن المقاولاتية ووجود ابتكار نرى أن 76% من المبحوثين يؤكدون وجود فكرة مسبقة عن المقاولاتية، وعند ادخالنا لمتغير وجود الابتكار نرى بأن 77.27% من المبحوثين يشيدون بوجود ابتكار.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال الجدول ومن خلال نتائج إجابات المبحوثين يتضح لنا أهمية وجود فكرة مسبقة عن المقاولاتية كضرورة للابتكار حيث يعتبر حامل المشروع في رحلة تحدي محاولا جمع اكبر حمولة من المعلومات والأفكار حول طريقة العمل والخصائص والأنواع والطرق التي تمكنه من إنشاء مؤسسة ناشئة وابتكار أفكار اقتصادية نوعية تمكنه من تطوير وترقية مستوى العمل والتميز ومواجهة التحديات المحيطة بالمجال.

جدول (08) يوضح العلاقة بين تشجيع ثقافة المجتمع ووجود تكوين للمقاولاتية

تشجيع ثقافة / وجود تكوين	نعم	لا	النسبة
نعم	19[72.22]	03[22.72]	22[100]
لا	02[66.66]	01[33.33]	03[100]
المجموع	21[84]	04[16]	25[100]

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (08) يوضح العلاقة بين دور تشجيع ثقافة المجتمع ووجود تكوين للمقاولاتية نرى أن 84% من المبحوثين يؤكدون وجود تشجيع ثقافة المجتمع، وعند ادخالنا لمتغير وجود تكوين للمقاولاتية نرى بأن 72.22% من المبحوثين يؤكدون بوجود تكوين.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال الجدول يتضح لنا أن 84% من المبحوثين يؤكدون بوجود ثقافة مجتمع تشجع على المقاولاتية حيث أن أهمية ثقافة المجتمع تكمن في توجيه الشباب خاصة في الجانب الاقتصادي بمحاولة إنشاء مؤسسات ناشئة ومصغرة تهدف لبعث روح العمل والمغامرة والابتكار لاقتصاد المجتمع وبالتالي تسريع دورة التنمية والإنتاج وتمتزج هذه الخطوة بضرورة وجود تكوين وتدريب عالي لصقل هذا التوجيه وجعله أكثر فعالية وذات نتائج ايجابية تكمن في تسيير هذه المؤسسات الاقتصادية بصورة نموذجية وبوتيرة سريعة في أوساط الشباب.

جدول (09) يوضح العلاقة بين تشجيع ثقافة المجتمع ووجود معيقات

تشجيع ثقافة / وجود معيقات	نعم	لا	النسبة
نعم	15 88.23	02 11.76	17 100
لا	04 50	04 50	08 100
المجموع	19 76	06 24	25 100

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (09) يوضح العلاقة بين تشجيع ثقافة المجتمع ووجود معيقات نرى أن 76% من المبحوثين يؤكدون وجود تشجيع ثقافة المجتمع، وعند ادخالنا لمتغير وجود معيقات نرى بأن 88.23% من المبحوثين يؤكدون بوجود هذه المعيقات

التحليل السوسيولوجي:

يظهر لنا من خلال الجدول (09) حيث يوضح العلاقة بين تشجيع ثقافة المجتمع ووجود معيقات أن أغلبية المبحوثين يرون بوجود ثقافة مجتمع تشجع على المقاولاتية كما ذكرنا في الجدول السابق وعن وجود معيقات في هذا الجانب يتضح لنا أن أغلب المبحوثين يؤكدون وجود معيقات تواجه حاملي المشاريع وهذا الجانب الذي يعمل عليه الأعضاء المساهمين من المحيط الاقتصادي والاجتماعي وسلطات ومستثمرين لمرافقة المبادرات المبتكرة من خلال تقديم المساعدة اللازمة لتجسيد المشاريع ميدانيا ومواجهة التحديات والمعيقات التي تواجه حاملي المشاريع في خطواته الأولى لبث مشروعه والعمل عليه.

خلاصة ومناقشة الفرضية الأولى

مناقشة الفرضية الأولى: يساعد التواصل الرقمي في تعزيز التنسيق والتعاون بين الأفراد الأكاديميين.

من خلال نتائج الجداول التي حللنا فيها إجابات المبحوثين نستطيع القول:

من نتائج الجداول (05-06-07) التي توضح مدى وجود فكرة الابتكار لدى الشباب ووجود توجه نحو المقاولاتية يظهر لنا أن أغلب المبحوثين يلتمسون بوجود روح ابتكار واختيار للمشاريع من طرف الشباب الراغب في المقاولاتية وهذا ما تؤكده النسبة العالية لاجابات المبحوثين ويعود هذا بالأساس إلى ضرورة وجود فكرة عن المقاولاتية أولا من طرف حاملي المشاريع وهذا يندرج ضمن محاولة استحداثهم لإنشاء مؤسسات خاصة بهم وكذلك أن أغلبية المبحوثين يؤكدون بوجود روح المغامرة لدى الشباب الراغبين في المجال المقاولاتي وهذا لما واكبوه من رغبات مختلفة لمشاريع جديدة وأفكار حديثة تدخل ضمن روح المغامرة التي يتمتعون بها ومدى إقبالهم على تولي هذه المسؤولية ويعتبر حامل المشروع في رحلة تحدي محاولا جمع اكبر حمولة من المعلومات والأفكار حول طريقة العمل والخصائص والأنواع والطرق التي تمكنه من إنشاء مؤسسة ناشئة وابتكار أفكار اقتصادية نوعية تمكنه من تطوير وترقية مستوى العمل والتميز ومواجهة التحديات المحيطة بالمجال.

من نتائج الجداول (08-09) الرامية لمدى تشجيع ثقافة المجتمع على المقاولاتية ومدى مواجهة المعيقات يتضح لنا أن أغلب المبحوثين يؤكدون بوجود ثقافة مجتمع تشجع على المقاولاتية وبضرورة وجود تكوين وتدريب عالي لصقل هذا التوجيه وجعله أكثر فعالية وذات نتائج ايجابية تكمن في تسيير هذه المؤسسات الاقتصادية بصورة نموذجية وبوتيرة سريعة في أوساط الشباب كما أن أغلب المبحوثين يؤكدون وجود معيقات تواجه حاملي المشاريع وهذا الجانب الذي يعمل عليه الأعضاء المساهمين من المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومستثمرين لمرافقة المبادرات المبتكرة من خلال تقديم المساعدة اللازمة لتجسيد المشاريع ميدانيا ومواجهة التحديات والمعيقات التي تواجه حاملي المشاريع في خطواته الأولى لبث مشروعه والعمل عليه، **من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن:**

الفرضية الأولى قد تحققت وهذا راجع إلى النسب المستخلصة من اجابات المبحوثين كما هو ملاحظ من نتائج الجداول حيث أن ثقافة المجتمع السائدة تؤثر في توجيه الشباب نحو المقاولاتية.

التحليل والتعليق على الفرضية الثانية: تلعب البيئة دوراً مهما في توجيه الشباب نحو مشاريع المقاولاتية

جدول (10) يوضح العلاقة بين تأثير وسائل الإعلام ودور العوامل السياسية

وسائل الإعلام / العوامل السياسية	نعم	لا	النسبة
نعم	$^{87.5}07$	$^{12.5}01$	$^{100}08$
لا	$^{100}17$	–	$^{100}17$
المجموع	$^{96}24$	$^{04}01$	$^{100}25$

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (10) يوضح العلاقة بين تفاعل تأثير وسائل الإعلام ودور العوامل السياسية حيث 96% من المبحوثين يرون التأثير الكبير لوسائل الإعلام وعند ادخالنا لمتغير العوامل السياسية 100% من المبحوثين ينفون العوامل السياسية في تأثيرها على الشباب نحو المقاولاتية

التحليل السوسيولوجي:توضح لنا إجابات المبحوثين في الجدول (10) أن أغلب المبحوثين يرون بوضوح الدور الفعال والمؤثر لوسائل الإعلام بمختلف أجهزته ووسائله في توجيه الشباب نحو المقاولاتية حيث تعتبر من أولويات الدولة وباستخدام وسائل الإعلام نحو توجيه الشباب للتشبع بالثقافة الاقتصادية ومحاولة الدفع بهاته الشريحة للمساهمة في العمل الاقتصادي والدخول لمجال المؤسسات الناشئة والمصغرة بهدف صناعة رجال الأعمال القادرين على مواجهة التحديات وعن العوامل السياسية التي تؤثر على توجيه الشباب نحو المقاولاتية جميع المبحوثين ينفون وجود عوامل سياسية نحو توجيه الشباب للمقاولاتية.

جدول (11) يوضح العلاقة بين مواكبة المقاولاتية للتطورات الاجتماعية والاقبال على المقاولاتية

مواكبة التطورات / الإقبال عليها	نعم	لا	النسبة
نعم	50 04	50 04	100 08
لا	88.23 15	11.76 02	100 17
المجموع	76 19	24 06	100 25

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول (11) الذي يوضح العلاقة بين مواكبة المقاولاتية للتطورات الاجتماعية والإقبال على المقاولاتية نرى بأن 76% من إجابات المبحوثين مع مواكبة المقاولاتية للتطورات الاجتماعية وعند ادخالنا متغير الاقبال على المقاولاتية نرى بأن 88.23% من المبحوثين لا يرون هذا الإقبال.

التحليل السوسيولوجي:من خلال نتائج اجابات الجدول (11) يتضح لنا أن أغلب المبحوثين يرون بأن المقاولاتية مواكبة للتطورات الاجتماعية الحاصلة حيث أن من أهم مميزات المقاولاتية هي مواكبتها لجميع التطورات الحاصلة الاجتماعية والتكنولوجية والمعرفية وهذا ما يجذب إليها رواد حاملي المشاريع لدخول عالم إنشاء المؤسسات الناشئة والصغيرة ومحاولة مواكبة التطورات الاقتصادية وعن وجود إقبال على المقاولاتية في ظل هذه المواكبة أغلب المبحوثين لا يجدون هذا الإقبال ولا يرون هذا الإقبال الذي يتناسب ومع التسهيلات والاستراتيجيات المنتهجة لتكوين الشباب في هذا الجانب.

جدول (12) يوضح العلاقة بين اعتبار المقاولاتية مغامرة ووجود ابتكار لدى الشباب

اعتبارها مغامرة / وجود ابتكار	نعم	لا	النسبة
نعم	$^{90.47}19$	$^{9.52}02$	$^{100}21$
لا	$^{50}02$	$^{50}02$	$^{100}04$
المجموع	$^{84}21$	$^{16}04$	$^{100}25$

التحليل الإحصائي: من خلال الجدول (12) يوضح العلاقة بين اعتبار المقاولاتية مغامرة ووجود ابتكار لدى الشباب حيث نرى 84% من المبحوثين مع اعتبار المقاولاتية مغامرة وعند ادخالنا لمتغير وجود ابتكار 90.47% من المبحوثين يؤكدون بأن هناك ابتكار.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن أغلب المبحوثين يرون بأن هناك رؤية مستقبلية للمقاولاتية بنظرة مغامرة من طرف حاملي المشاريع وذلك من خلال مواكبتهم للمجتمع المقاولاتي ورجال الأعمال الذين يصفون طريقة نجاحهم في هذا المجال بالمغامرة وذلك لما واجهوه من تحديات ومعيقات وصعوبات وكذلك من نجاحات ونتائج مرجوة وهذا ما يعطي للمقاولاتية طابع المغامرة وكذا يرى أغلب المبحوثين وجود جانب الابتكار في جاهزية حاملي المشاريع حيث أن الابتكار والاختراع عامل مهم وأساسي في تبني مشاريع ذات خصائص اقتصادية تهدف لإنشاء مؤسسات ناشئة تعمل على فرض مكانتها داخل الوسط الاقتصادي.

جدول (13) يوضح العلاقة بين وجود معيقات

والرضا عن الفكر المقاولاتي

وجود معيقات / الرضا	نعم	لا	النسبة
نعم	09 42.85	12 57.14	21 100
لا	04 100	-	04 100
المجموع	13 52	12 48	25 100

التحليل الإحصائي: من خلال الجدول (13) يوضح العلاقة بين وجود معيقات والرضا عن الفكر المقاولاتي حيث نرى 52% من المبحوثين يرون بأن هناك معيقات وعند ادخالنا لمتغير الرضا عن الفكر المقاولاتي 100% من المبحوثين لا يرون بأن هناك رضا.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال الجدول واجابات المبحوثين نرى أكثر من نصف المبحوثين يرون بوجود معيقات في مجال المقاولاتية وهذا راجع لطبيعة الدخول لنشاط اقتصادي حيث مواجهة التحديات والمعيقات أمر وارد وضروري وهناك محاولات عديدة للحد من هذه المعيقات والقضاء عليها أما فيما يخص وجود رضا عن في الفكر المقاولاتي فجميع المحبوثين يرون بأنه ليس هناك رضا عن الفكر المقاولاتي السائد في أوساط حاملي المشاريع وهذه اجابات تتناقض مع اجابات الجداول السابقة حيث رؤية المبحوثين ربما تتغير من وجهة نظرهم حسب الفكر الذي عايشوه وحاملي المشاريع وذلك من خلال رؤيتهم لإمكانية زيادة الابداع على هذا الفكر وزيادة التوسع فيه وامكانية استغلال هذا الفكر نحو تحقيق أهداف جيدة.

خلاصة ومناقشة الفرضية الأولى

مناقشة الفرضية الأولى: تلعب البيئة دوراً مهما في توجيه الشباب نحو مشاريع المقاولاتية

من خلال نتائج الجداول التي حللنا فيها إجابات المبحوثين نستطيع القول:

من نتائج الجداول (10-11-12) أغلب المبحوثين يرون بوضوح الدور الفعال والمؤثر لوسائل الإعلام بمختلف أجهزته ووسائله في توجيه الشباب نحو المقاولاتية حيث تعتبر من أولويات الدولة وباستخدام وسائل الإعلام نحو توجيه الشباب للتشبع بالثقافة الاقتصادية ومحاولة الدفع بهاته الشريحة للمساهمة في العمل الاقتصادي وعن العوامل السياسية التي تؤثر على توجيه الشباب نحو المقاولاتية جميع المبحوثين ينفون وجود عوامل سياسية نحو توجيه الشباب للمقاولاتية، من أهم مميزات المقاولاتية هي مواكبتها لجميع التطورات الحاصلة الاجتماعية والتكنولوجية والمعرفية وهذا ما يجذب إليها رواد حاملي المشاريع لدخول عالم إنشاء المؤسسات الناشئة والصغيرة، وعن وجود إقبال على المقاولاتية في ظل هذه المواكبة أغلب المبحوثين لا يجدون هذا الإقبال ولا يرون هذا الإقبال الذي يتناسب ومع التسهيلات والاستراتيجيات المنتهجة لتكوين الشباب في هذا الجانب.

من خلال نتائج الجداول (13-14) أغلب المبحوثين يرون بأن هناك رؤية مستقبلية للمقاولاتية بنظرة مغامرة من طرف حاملي المشاريع وأكثر من نصف المبحوثين يرون بوجود معيقات في مجال المقاولاتية وهذا راجع لطبيعة الدخول لنشاط اقتصادي حيث مواجهة التحديات والمعيقات أمر وارد وضروري وهناك محاولات عديدة للحد من هذه المعيقات والقضاء عليها، أما فيما يخص وجود رضا عن في الفكر المقاولاتي فجميع المحبوثين يرون بأنه ليس هناك رضا عن الفكر المقاولاتي السائد في أوساط حاملي المشاريع، وأغلب المبحوثين يرون بأن هناك رؤية مستقبلية للمقاولاتية بنظرة مغامرة من طرف حاملي المشاريع.

وعليه، **من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن:**

الفرضية الثانية قد تحققت وهذا راجع إلى النسب المستخلصة من إجابات المبحوثين كما هو ملاحظ من نتائج الجداول حيث أن البيئة تلعب دوراً مهماً في توجيه الشباب نحو مشاريع المقاولاتية.

خـــاتمـــة

خـــــاتمة:

يمكن القول في الأخير أن دار المقاولاتية لها دور في نشر الفكر المقاولاتي في أوساط الشباب، إذ تعتبر بمثابة فضاء مفتوح للشباب والطلبة فهي تنقلهم من طابع التكوين الأكاديمي إلى الواقع الملموس، خاصة أنها تقوم بزيارات ميدانية لتحسيس الشباب بضرورة إنشاء مؤسسات مصغرة.

كما أن لدار المقاولاتية دور في استقطاب الشباب الجامعي ونخص بالذكر حاملي الشهادات والأفكار، خاصة وأن هذا الأخير يلعب دورا مهما وفعال في تطوير المشاريع كما أنه ينعكس إيجابا على الاقتصاد.

إضافة إلى ذلك نجد أن فكر المقاول لا يأتي من فراغ أو من العدم فهو تراكم معرفي وسيرورة عبر مراحل مختلفة من الزمن شكلت مجموعة من الخبرات والأساليب والطرق لممارسة هذا العمل.

إن دار المقاولاتية تعمل على التأطير الخارجي للطلبة الجامعيين خلال تربصهم وذلك على مستوى الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية وكذلك الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب وبالتالي تقوم بتقديم مساعدات مادية ومعنوية وذلك من خلال الأجهزة الداعمة.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال ما سبق يمكن طرح بعض التوصيات من بينها ما يلي:

1. ضرورة مرافقة الطلبة الشباب حاملي الشهادات بشكل دائم ومستمر.
2. السعي نحو تطوير آليات لنشر الفكر المقاولاتي على مستوى مراكز التعليم والتكوين والتمهين بشكل يلامس الشباب بفعالية أكثر.
3. المساهمة في تقديم مشاريع مقاولاتية لجميع الشباب الراغبين في ذلك.
4. ضرورة ابتكار آليات تحفيزية لجذب الشباب وتحفيزهم نحو انشاء مشاريع مقاولاتية.
5. على دار المقاولاتية أن تقوم بتقديم المساعدات للطلبة بشتى أنواعها وتوعيتهم بأهمية العمل المقاولاتي.
6. ضرورة تكثيف الأيام الدراسية والملتقيات بشكل يعزز لدى الطلبة والشباب الرغبة في إنشاء مشاريع مصغرة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا) باللغة العربية:

1) إبراهيم محمود عبد الرضى، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية العصافرة، ب ط،2008.

2) ابى الفضل جمال الدين محمد بن مكرم،لسان العرب،دار صادر بيروت،مجلد 11،بيروت.

3) احمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك: ريادة الأعمال، مكتبة الملك، السعودية، الطبعة الأولى،2019.

4) احمد دروم ،الإبداع ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة ،جامعة الجلفة،الطبعة الأولى ،2019.

5) احمين شفير: التحولات الاقتصادية والاجتماعية واثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، مطبعة النور، القليعة، نوفمبر 1999.

6) أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية- الأسباب الاثار الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، طبعة أولى،2007.

7) اكرام خالد محمود، جاسم محمد مصحب: حاضنات الأعمال في دائرة العمل والشؤون الاجتماعية، مجلة كلية دجلة الجامعة،المجلد06 العدد1،جامعة بغداد،2023.

8) امال بعيط :برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وافاق . دراسة حالة cnac.anjem.ansej، لولاية باتنة ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة باتنة 1 ،2016.2017.

9) امعمر الازهر حاشي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس،2020. 2021

10) أمل هاشم علي: حاضنات الأعمال ودورها في دعم رواد الأعمال ودعم التنمية الاقتصادية،،المجلد11،العدد الأول الجزء الثاني، جامعة حلوان،2020.

11) امينة بن زرارة: مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية، ماستر2اكاديمي الاتصال والعلاقات العامة، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات فرع علوم الاعلام والاتصال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة،2023/2022.

12) انوار حافظ عبد الحليم: مشاكل البطالة والادمان، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ب ط،2008.

13) باشوشي كنزة: مطبوعة بيداغوجية بعنوان المقاولاتية، موجهة لطلبة سنة ثانية ماستر تخصص اتصال تنظيمي،قسم الاتصال ،كلية علوم الاعلام و الاتصال، جامعة الجزائر3 2022/2021.

14) بشير عبد الحميد، سمير حفظ الله: تأثير التعليم المقاولاتي في تنمية روح المقاولاتية وبناء مشاريع لدى طلبة الجامعة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية ،العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي تبسي،تبسة،2019.

15) بن اشنهو محمد، بوسيف احمد:دور نظرية السلوك المخطط في تفسير نية المقاولة لدى طلبة ماستر، مقال منشور، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، العدد09 جانفي2017.

16) بن حمود يوسف :دروس في مادة المقاولاتية موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر التسيير استراتيجي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم-2021/2022.

17) بهلول عبد القادر: دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال فترة1998.2019،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية،2020.2021.

18) بوريحان فاروق، بنون خير الدين: دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي كأداةلحل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد4 العدد1، مركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة الجزائر،1جوان2018.

19) بوسيف سيد احمد، تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين . دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكليةsem،أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان،2017/2018.

20) بوعافية بوبكر: المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية دراسة حالة المؤسسات المنجزة في الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة جيلاني ليابس، سيدي بلعباس 2021/2022ص2

21) الجودي محمد علي: مطبوعة بعنوان: دروس ومحاضرات في المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2020/2021.

22) حاشي معمر: المقاولاتية كاستراتيجية للحد من البطالة في الجزائر، مجلة التنوير العدد الثالث، جامعة الجلفة.سبتمبر2017.

23) الحدي نجوية : المقاولاتية كرهان لامتصاص البطالة ،مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ،العدد الرابع ،جامعة زيان عاشور الجلفة.

24) د.الزهرة بن قايد فاطمة:مداخلة بعنوان:تعزيز قدرة الطالب على تحقيق ابعاد التنمية المستدامة للاقتصاد الوطني،جامعة برج بوعريريج،2017/4/10.

25) دباح نادية: دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وافاقها2000.2009، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير،كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلم التسيير جامعة الجزائر3،2011/2012.

26) دراجي فوزية: تصور الطلبة للثقافة المقاولاتية الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،جامعة 8ماي 1945قالمة2018.2019.

27) راهم ليندة: دور المقاولاتية في مرافقة ودعم الطلبة حاملي المشاريع المصغرة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة،2019/2020.

28) رحيمي عيسى واخرون: ظاهرة البطالة مفهومها اسبابها واثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد00، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف،2018.

29) زيتوني هوارية :مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير ،جامعة ابن خلدون تيارت،2021-2022.

30) سعودي امنة ،بعيطيش شعبان :اثر مقومات الفكر المقاولاتي في تحقيق الإبداع في المشاريع المقاولاتية دراسة على طلبة الماستر ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد الاقتصادي 36(1) 2017 .

31) الشريف ريحان،ريم بونوالة: حاضنات الأعمال كألية لمرافقة المؤسسات الصغيرة نموذج مقترح في مجال التكنولوجيا المعلومات، المحور الثالث: مرافقة المؤسسات كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عنابة.

32) شلوف فريدة: المرأة المقاولة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة،2008.2009.

33) عبد النور محسن :مطبوعة مقياس المقاولاتية. موجهة لطلبة ماستر2انثروبولوجيا اجتماعية وثقافية، قسم علم اجتماع والانثروبولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2 ابو القاسم سعد الله،2022/2023.

34) عليان صبرينة :دور الرأسمال البشري في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة بعض المقاولين بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف2021/2022.

35) غربي وفاء: دور دار المقاولاتية كالية لدعم وتفعيل المؤسسات الناشئة لدى طلبة الجامعيين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة زيان عاشور الجلفة،2022/2023.

36) فوزي لوالبية: دار المقاولاتية كآلية لنشر الفكر لمقاولاتي في الوسط الجامعي – جامعة الجلفة أنموذجا، مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة،.،المجلد04 العدد02،جامعة الجلفة،2019.

37) كمال العقاب: دروس عبر الخط-مقاولاتية، موجهة لطلبة سنة اولى ماستر، تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل،2022/2023.

38) محمد علاء الدين عبدالقادر :البطالةاساليب مواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ضلالجات.العولمة.تحديات الإصلاح الاقتصادي ،منشأة المعارف،الإسكندرية،ب ط، 2003ص1

39) مداني وفاء: التعليم العالي وأثره على تنمية روح المقاولة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس،2020/2019.

40) مراد مهدي: المقاولاتية الية للتنويع في الاقتصاد الجزائري في ضل تحديات الأزمة الراهنة، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة،2017/12/31.

41) نجاة شادلي: قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد11 العدد01، جامعة فرحات عباس سطيف 1 ،2018.

42) نزيهة شاوش، المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري . دراسة تحليلية سوسيو اقتصادية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ،2019.03.11.

43) نعام يوسف، بوحنيك محمود: دور المقاولانية في تحقيق كفاءة أداء المنظمة–دراسة حالة:مؤسسة صناعة الغرف الصحراوية بتقرت، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019/2018.

44) وسيلة سعود،د.عباس فرحات: التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين في الجزائر، مجلة مجاميع المعرفة،مجلد06،ع01،2020.

45) وهيبة بوزيفي: مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية، للسنة ثانية ماستر، صحافة مطبوعة والكترونية وسمعي بصري، قسم علوم الإعلام ،كلية العلوم والإعلام والاتصال جامعة الجزائر3. 2022/2021.

46) اليمين فالته، لطيفة براني، البرامج التكوينية وأهميتها في تقرير الروح المقاولاتية، دراسة استطلاعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ورقة ضمن الملتقى الدولي المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة يوم06.07.08 افريل2010.

ثانيا) باللغة الأجنبية

1. Allaoua selma :« évaluation de l' enseignement de l' entrepreneuriat et sa contribution au développement de l' intention entrepreneurial des étudiants < cas d'université d'oran2 ,revue les cahiers du poidex numéro 09 d'université d'oran2 .

2. Boudia mohammed faouzi : blycopie entrepreneuriat,faculte des sciences economiques de gestion et sciences ,comercialles ,universite abou bekr belkaid ,tlemcen ,2020-2022 .

قائمة الملاحق

استمارة بحث

هذه الاستمـــارة تندرج في إطـار بحث علمي حول نشاط وثقافة المقاولاتية
لهـذا نرجـو منكم ملأهـا علـى أن تكـون الإجـابـة محـددة بوضـع العـلامـــة (×)
فـــي الخـانـة المنـاسبـة ونحيطكـم علمـا أن هـذه المعلومـات لا تستعمـل إلا لأغراض
البحـث العلـمـي فـقـــط.

استمـارة بحـث

1-الجنس : ذكـر ☐ أنثـى ☐

2-الســن : |__|__|

3-الخبرة المهنية : |__|__|

4-الرتبه المهنية : رئيس مصلحه رئ☐ مكتبمفتش ☐ ☐

عون ادارة ☐ اخر ☐ اذكره : . .. .

5- هل ترى ان مؤسستكم ترافق دائما المؤسسات الناشئة بالدعم : نعم ☐ لا ☐

6-ماهي مؤسسات الدعم التي تتعاملون معها اذكرها : . .. .

. . ..

7-هل لديكم فكرة عن المقاولاتية وثقافة المقاولة :

نعم ☐عا ما لا ☐ ☐

8-هل استفدتم من فرص للتكوين في المقاولاتيه : نعم ☐ لا ☐

9- هل ترى ان هناك اختلاف بين الجنسين في الاقبال نحو المقاولاتية :نعم ☐ لا ☐

10- كيف كان تكوينكم في برامج المقاولاتية : فرديا ☐ جماعيا ☐

11- هل يتاثر اقبال الشخص على المقاولة بمستواه التعليمي :

نعم ☐ لا ☐

12- هل تؤثر ثقافة المجتمع السائدة على التشجيع نحو الاقبال نحو المقاولة :

نعم ☐ لا ☐

13- تلعب البيئة الاقتصادية دورا مهما في تغيير توجهات الاشخاص :

نعم ☐ لا ☐

14- هل يلجا الاشخاص اليكم لاول مرة بغية فهم البرامج وطرق الاستفادة من مؤسستكم:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

15- هل ترون انه يوجد حملات اعلامية كافية لنشر ثقافة المقاولاتية :

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

16- هل هناك حملات اعلامية تحسيسية في المؤسسات (المدارس ومراكز التكوين و) لثقافة المقاولة :

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

17- هل ساهمت وسائل الاعلام في نشر ثقافه المقاولة:

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

18- هل ترون ان للعوامل السياسية دور في الفكر المقاولاتي:

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

19- هل ترى ان الثقافة المقاولاتية مرتبط باكتساب الفرد للمؤهلات العلمية والاكاديمية : نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

20- هل ترى ان هناك تخوف من العراقيل الادارية البيروقراطية :

نعم ☐ لا ☐

21- هل هناك اجراءات تعيق اقبال الاشخاص نحو مؤسستكم :

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

22- هل تعتر الاسرة المحدد الاساسي للانطلاق في اي مشروع :

نعم ☐ ليس شرطا ☐ لا ☐

23- هل ترى ان للاسرة دور في توجيه الافراد نحو المثاولاتية :

نعم ☐ لا ☐

24- هل ترى ان المقاول قد يتشارك مع اسرته في مشروعه المقاولاتي :

نعم ☐ لا ☐ غالبا ☐

25- هل ترى ان انتهاج الفكر المقاولاتي لدى البعض هو مغامرة :

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

26- هل ترى ان هناك ضمانات متوفرة من الموسسات تسهل الاقبال :

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

27- هل لاحظتم وجود نوع من الابتكار لدي المقبلين على المقاولة:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-28 هل تقومون بمساعدة المبتدئين بتوفير معلومات كافية او توجيهات:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-29 هل لديكم معلومات كافية ومحينة حول السوق الانتاج والجودة:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-30 هل تمنحون خبرات عبر الاستفادة من اراء خبراء الانتاج:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-31 هل ترى ان مؤسستكم نجحت في التحفيز على الاقبال عبر الدعم والمرافقة:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-32 هل ترى ان المرافقة هي الداعم الاساسي للاقبال نحو المقاولة:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-33 هل ترى ان المرافقة تواكب التغيرات السريعة للاسواق وتكاليف الانتاج:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-34 هل ترى ان هناك تخوف من الافراد في ابتكار افكار ومشاريع جديدة :

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-35 هل ترون هناك تقليد في اختيار المشاريع :

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐

-36 هل ترى ان الاشخاص الذين اقبلوا على النشاطات راضين عن مشاريعهم:

نعم ☐ احيانا ☐ لا ☐