وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس ـ المدية ـ

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص

علم الاجتماع ـ تنظيم وعمل ـ

التوجه المقاولاتي لدى الشباب

دراسة ميدانية بجامعة يحي فارس بالمدية – كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

من إعداد الطالبتين :

- أسماء دفيلية
- نصيرة ذباح

تحت إشراف الدكتورة:

صغير جميلة

السنة الجامعية ـ 2016 - 2015 ـ

الاهداء

الهي لا تطيب اللحظات الا بذكرك... ولا تطيب الاخرة الا بعفوك...

و لا تطيب الحياة الا بشكرك

الى من بلغ الرسالة وادى الامانة... ونصح الامة...

الى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

الى من كلله الله بالهيبة والوقار ابي العزيز الى من علمني العطاء بدون انتظار... الى من احمل اسمه بكل افتخار ارجو من الله ان يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها اليوم وفي الغد والى الابد.

الى ملاكي في الحياة... الى معنى الحب والحنان والتفاني... الى بسمة الحياة وسر الوجود الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى اغلى الحبايب امي الحبيبة

الى التي زودتني بالقوة وساندتني بالدعاء لمواصلة مشواري امي الثانية والى جدي

والى الاخت نبيلة والاخوة محمد، مراد، عبد النور

والى كل الاخوال والاعمام وازواجهم وال الكتاكيت:

انس، اسماعيل، نزيم، لجين، اسحاق، خديجة ، فطيمة

الى الصديقات امولة، اسومة، مباركة، صباح، خيرة، سهام، ايمان، سوسن، اسماء، امال، فضيلة

الى من رسم حاضري وسيكون السند المتين لمستقبلي

الى كل من حوتهم ذاكرتي ولم تحوهم مذكرتي



الاهداء

الهي لا تطيب اللحظات الا بذكرك... ولا تطيب الاخرة الا بعفوك...و لا تطيب الحياة الا بشكرك

الى من بلغ الرسالة وادى الامانة... ونصح الامة...

الى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

الى من كلله الله بالهيبة والوقار ابي العزيز... الى من علمني العطاء بدون انتظار... الى من احمل اسمه بكل افتخار اطال الله في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها اليوم وفي الغد والى الابد.

الى ملاكي في الحياة... الى معنى الحب والحنان والتفاني... الى بسمة الحياة وسر الوجود الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى اغلى الحبايب امي الحبيبة

الى التي زودتني بالقوة وساندتني بالدعاء لمواصلة مشواري امي الثانية والى جدي

الى اغلى من المقل ومثال الطيبة اخواتي سعاد، خديجة، شيماء

الى مثال الصبر والحنان اخي هشام

و الى كل من عرفتني بهم الجامعة وجمعتني بهم الاقامة صديقاتي العزيزات: كريمة، فطيمة، نصيرة، فتيحة، خيرة، مريم، نزيهة

الى من بعث فيا حب الحياة من جديد وكان خير رفيق وصديق، الى من اضاء شموع الامل والحب في عيوني وابعد الخوف من نفسي وبغث الثقة والامان، الى من كان في قلبي وفكري غاية الامنيات و معه كانت كل البدايات والنهايات، الى توام روحي شعيب جوهر الفؤاد ونبع الحياة واسمى معاني الحب.

الى كل من عائلتي دفيلية وبوكميش.

الى كل من حوتهم ذاكرتي ولم تحوهم مذكرتي



فهرس المحتويات : الصفحة

الشكر والتقدير

الاهداء

فهرس المحتويات

فهرس الاشكال

فهرس الجداول

مقدمة

الباب الأول: الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع .....
2- أهداف الدراسة .....
3- الإشكالية .....
4- فرضيات الدراسة.....
5- تحديد المفاهيم .....
6- الدراسات السابقة .....
7- المقاربة السوسيولوجية.....

الفصل الثاني : ثقافة المقاولة وبروز المقاولين

تمهيد

1- مفهوم المقاولة .....
1-1- تعريف المقاولة 17
1-2- تعريف المقاول 19
1-3- التطور التاريخي للمقاولاتية 20
1-4- خصائص المقاول 23
2- المقاول في الفكر الغربي .....
2-1- المقاول والاخلاق البروتستانتينية 24
2-2- المقاول عند جوزيف شومبيتر 25
3- المقاول في الدراسات الجزائرية .....
3-1- رؤساء المؤسسات جان بيناف 26

3-2- تطور البورجوازية الصغيرة عبد اللطيف بن اشنهو 27
3-3- دراسة احمد هني 29
4- الدين والمقاولة بين ماكس فيبر وغاري تريبو .....
4-1- ماكس فيبر والتحليل الثقافي الفهمي 30
4-2- غاري تريبو والمقاول المسلم 31
5- اهم مقاربات التحليل 33
6- القيم
6-1- مفهوم القيم.....34
6-2- خصائص القيم.....35
6-3- مصادر القيم.....36
6-4- اثر القيم في بناء شخصية المقاول.....39
خلاصة الفصل

الفصل الثالث: انشاء مؤسسة كاحد المواقف المقاولاتية

تمهيد
1- مفهوم المؤسسات المتوسطة والصغيرة 43
2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 44
3- اهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 46
4- دور المؤسسات الصغيرة في تحقيق التنمية..... 47
5- المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 47
6- عوامل نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 49
7- المخاطر التي تواجه المشروع الصغير.....50
خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع: ظاهرة البطالة في المجتمع

تمهيد
1- مفهوم البطالة..... 54
2- انواع البطالة..... 56
3- اسباب البطالة..... 60
4- قياس البطالة..... 62
5- الاثار الناجمة عن البطالة..... 63
6- البطالة عند بعض المدارس..... 66
7- اجهزة مكافحة البطالة في الجزائر 70

الباب الثاني : الجانب الميداني للدراسة

1- مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني 77

1-2- المجال الزماني 78

1-3- المجال البشري 78

2- منهج الدراسة 79

3- ادوات جمع البيانات.....79.

4- تحديد عينة.....81

5- عرض وتحليل بيانات الدراسة

5-1- تحليل البيانات الشخصية.....84

5-2- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الاولى 85

5-3- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية 103

6- الاستنتاج

6-1- استنتاج الفرضية الاولى.....

6-2- استنتاج الفرضية الثانية.....

6-3- الاستنتاج العالم.....

الخاتمة .....

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

قائمة الاشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل تعريف المقاولة	20
02	يمثل نظم القيم	39

فهرس الجدول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع الأفراد حسب متغير الجنس	84
02	توزيع الأفراد حسب متغير السن	84
03	العلاقة بين متغير السن وموقف الآسرة من عدم الحصول على عمل	85
04	موقف المبحوثين من قدرة المؤسسات الخاصة على خلق فرص عمل	87
05	العلاقة بين الموقف من خلق المؤسسات لفرص عمل وملكية العائلة لمؤسسات خاصة	88
06	قبول الأفراد للعمل اليدوي	89
07	العلاقة بين الجنس وقبول العمل اليدوي	89
08	العلاقة بين البحث عن عمل والعمل المفضل لدى المبحوثين	91
09	العلاقة بين البحث عن عمل والهدف الأساسي في الحياة	92
10	نظرة المبحوثين لالية الادماج	94
11	العلاقة بين النظرة لآلية إدماج حاملي الشهادات والملكية التي يفضلها المبحوثين	95
12	العلاقة بين خلق المؤسسة لمناصب عمل والملكية المفضلة لدى المبحوثين	96
13	العلاقة بين تأهيل التخصص للعمل المرغوب وحالة رضا المبحوثين عن العمل	97
14	العلاقة بين النظرة لآلية الإدماج وتقييم المشروع الخاص	98
15	العلاقة بين فرصة الحصول على عمل والعمل المفضل	100
16	العلاقة بين البحث عن عمل والقطاع المفضل لدى المبحوثين	101
17	العلاقة بين البحث عن عمل والعمل المفضل لدى المبحوثين	102
18	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية للأب	103
19	توزيع أفراد العينة حسب امتلاك عائلاتهم لمؤسسات خاصة	104
20	توزيع أفراد العينة حسب القطاع المفضل	105

21	العلاقة بين الجنس وعوامل النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة	106
23	العلاقة بين الجنس ودوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة	108
24	العلاقة بين الجنس والمسؤولية التي يستطيع تحملها الشباب	109
25	العلاقة بين موقف الأسرة في حال عدم الحصول على منصب عمل ودوافع التوجه نحو العمل المقاولاتي	110
26	العلاقة بين اختيار التخصص والقدرات التي يمتلكها المبحوث	112
27	العلاقة بين الصفات التي تميز الفرد والهدف الأساسي في حياة المبحوثين	114
28	العلاقة بين الخصائص التي تتوفر في المقاول وقدرات المبحوثين	116
29	العلاقة بين مستقبل المشاريع و النجاح في إنشاء مؤسس خاصة	118
30	تمثل المبحوثين للعمل	119
31	العلاقة بين تمثل العمل لدى المبحوثين وتقييمهم للعمل المقاولاتي	120
32	كيفية التعامل مع المال المكتسب	121
33	العلاقة بين كيفية التعامل مع المال المتوفر وعوامل النجاح في إنشاء مؤسسة	122
34	العلاقة بين الاشياء التي يتنافس عليها المبحوثين وتمثلهم للعمل الخاص	124

مقدمة:

اخذ قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما وأساسيا في استراتيجيات التنمية الاقتصادية في معظم دول العالم، حيث تمثل جزءا كبيرا من قطاع الإنتاج في قطاع الإنتاج في مختلف الدول سواء المتقدمة أو المتخلفة، ويرى العديد من الاقتصاديين أن تطوير مثل هذه المشاريع وتشجيع إقامتها، يعتبر من أهم روافد عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الدول بشكل عام والدول النامية بشكل خاص، حيث أصبحت منذ التسعينيات البديل الأقوى أمام العديد من الاقتصاديات وذلك باعتبارها منطلقا أساسيا لزيادة الطاقة الإنتاجية من ناحية والمساهمة في معالجة مشكلة البطالة من ناحية أخرى، وهذا لما تتميز به هذه المؤسسات من خصائص، ولذلك أولت العديد من الدول النامية منها أو المتقدمة هذا النوع من المؤسسات اهتماما متزايدا، وقدمت لها العون والمساعدة بمختلف السبل ووفقا للإمكانيات المتاحة لكل دولة .

إن للمقاولاتية أهمية كبيرة، حيث لا يقتصر دورها فقط في الرفع من مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الفاشلة و إعادة التوازن للأسواق، بالإضافة إلى دورها الكبير في تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها ليشمل حتى المؤسسات القائمة، التي تجد نفسها مضطرة إلى التكيف مع المتغيرات الحاصلة من اجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق، كما تمثل أيضا وسيلة لإعادة الإدماج الاجتماعي للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم، خاصة في ظل الخبرات التي يمتلكونها

وفي الجزائر، شكل القطاع العمومي أهم قطب للتنمية الاقتصادية والاجتماعية منذ الاستقلال إلى غاية الثمانينات، إلا انه بعد هذه الفترة بدأت تظهر عليه مظاهر العياء واعتبرت سنوات الثمينات منعرجا حاسما له، والذي كان نتيجة للازمة البترولية التي عرفتها الجزائر آنذاك، والتي أثرت سلبا على سير المؤسسات العمومية وتدهور الأوضاع في مجال التشغيل، وبالتالي ظهور أزمة البطالة ومما يزيد من خطورتها أكثر أن غالبية العاطلين عن العمل من فئة الشباب.

وقد تمخض عن هذه الأوضاع ضرورة مراجعة السياسات السابقة والسير نحو تشجيع الاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية، وذلك بوضع قوانين جديدة للاستثمار أو بالاعتماد على تنظيمات جديدة في شكل هيئات حكومية من بينها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، فاعتبرت

هذه السياسة من بين الديناميكيات المحفزة لخلق مناصب شغل وتحويل الشباب من طالبي شغل إلى عارضيه، من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة خاصة بهم وتوظيفهم لأفراد آخرين في إطارها، فنشير إلىأن المقاولة في الجزائر هي وليدة الإصلاحات التي اتخذت من قبل السلطات العمومية منذ 1988 بعد تغيرات على المستوى الداخلي والخارجي، والتي دفعت بها إلى التوجه نحو تنظيم جديد حجر أساسه هو تنمية الروح المقاولاتية التي تستند إلى تنمية وتدعيم القيم التي يحملها الفرد تجاه العمل الخاص ، فزيادة على أن المقاولاتية تقوم على أساس تشجيع المبادرة الفردية وازدهارها في أي مجتمع يتطلب العمل على غرس الرغبة في المبادرة ونشر روح المقاولاتية بين أفراده، إلا أن ذلك وحده لا يكفي بل يجب العمل أيضا على مساعدة من يمتلكون الرغبة في القيام بنشاطات جديدة على تجسيد أفكاره على ارض الواقع في شكل مؤسسات قائمة، وفي هذا السياق أنشئت في سنة 1994، وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، وترافق معها إصدار العديد من القوانين وإنشاء مجموعة من الهياكل التي تهتم خصيصا بتهيئة المحيط الملائم والظروف المواتية لتنمية هذه المؤسسات، حتى تتخطى العقبات والمشاكل التي تقف وراء نموها وتطورها.

وإدراكا منا لأهمية المقاولاتية كبديل يمكن الاعتماد عليه للخروج من الوضعية الحرجة التي عرفها الاقتصاد الجزائري، حاولنا معرفة مختلف الأبعاد والدوافع الثقافية والاجتماعية لهذه الظاهرة فتوزعت المادة العلمية للدراسة على مايلي:

الفصل الأول: الذي خصص للدراسة المنهجية للدراسة وتم فيه التطرق إلى الإشكالية والفرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة والمقاربة المعتمد عليها في البحث.

الفصل الثاني : خصص للمقاولة لدى الشباب الجزائري بحيث تضمن هذا الفصل التعريف بالمقاول و المقاولة، مع التعرض للتطور التاريخي للمقاول والروح المقاولاتية ثم تطرقنا إلى خصائص المقاول، تعرضنا إلى المقاول في الفكر الغربي وفي الدراسات الجزائرية، و تطرقنا إلى الدين والمقاول لدى كل من ماكس فيبر وغاري تريبو ثم تناولنا عنصر مقاربات التحليل للمقاول، وجاء جزء القيم في أخر الفصل المتضمن مفهومها، خصائصها، مصادرها، وأثرها على تكوين شخصية المقاول

الفصل الثالث كان تحت عنوان إنشاء مؤسسة كأحد المواقف المقاولاتية وكان يضم تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها والدور الذي تلعبه في الاقتصاد الوطني ثم المشكلات

والمخاطر التي تواجهها هذه المؤسسات، وأخيرا عوامل النجاح والفشل في المشروعات الصغيرة والمتوسطة

الفصل الرابع : ضم ظاهرة البطالة وتطرقنا فيه إلى التعريف بالظاهرة، أنواعها، أسبابها، كيفية قياسها الآثار الناجمة عنها ثم نظرياتها وأخيرا أجهزة مكافحتها في الجزائر.

أما الفصل الخامس فكان هو الجانب الميداني للدراسة، فقمنا فيه بتقديم ميدان الدراسة وخصائص عينة الدراسة والنهج المتبع والتقنيات المستخدمة لجمع البيانات، ثم عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة الفرضيات، ثم عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى والثانية، وأخيرا كان الاستنتاج العام

ثم أخيرا عرضنا الخاتمة و قائمة المراجع والملاحق

1-أسباب اختيار الموضوع:

إن أي دراسة أو بحث في الحقيقة نتاج دوافع تحرك الباحث للقيام بها مما دفعه لتخطي الصعوبات من اجل تحقيقها وفق أسس علمية، ومن أهم المعايير التي تتدخل في اختيار الباحث أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أ- **أسبابذاتية:**

يتمثل في الرغبة الشخصية لدراسة الموضوع وتعميق معارفنا حوله بمحاولة الكشف عن هذه الظاهرة عن قرب والتطرق لمختلف دوافع الشباب للتوجه نحو المقاول.

ب-**أسباب موضوعية:**

- الاهتمام المتزايد الذي يحظى به موضوع المقاولاتية من طرف الكثير من الباحثين والاقتصاديين، لأنه يمس ظاهرة جديدة في المجتمع الجزائري لم تكن موجودة من قبل بنفس الحدة
- الدراسات التي تناولت موضوع المقاولة وكانت بين أيدينا، تناولت الفرد بعد ولوجه عالم المقاولاتية لذا فنحن اخترنا دراسة الموضوع على الشباب الذي لم يلج بعد هذا العالم.
- ما يتداول بين الباحثين حول مدى امتلاك الشباب الجزائري لروح المقاولة من عدمه، فالبعض يذكر أن الشباب الجزائري المقاول يملك روح المقاولة لكن مشكلته في العراقيل التي يصادفها بعد ولوجه عالم المقاولاتية، أما البعض فيذكر أن الشباب الجزائري المقاول لا يملك روح المقاولاتية منذ البداية، توجهه نحو العمل المقاولاتي تدفعه عوامل اجتماعية.
- ندرة هذا النوع من الدراسات في العلوم الاجتماعية.

2-أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير كل من البطالة *والقيم الاجتماعية* في توجه الشباب نحو العمل المقاولاتي.

- الوقوف على التطور التاريخي للمقاول عند الغرب والجزائر .
- تهدف الدراسة إلى معرفة المساعدات التي تقدمها البيئة للشباب للولوج إلى عالم المقاول.

- تشخيص أهم الصعوبات التي تقف حائلا أمام الشاب الجزائري وممارسته العمل المقاولاتي.
- الكشف عن مدى رغبة الشباب في التوجه للعمل المقاولاتي، والعوامل التي تساهم في ذلك التوجه والتي حصرناها في البطالة والقيم الاجتماعية.

3-الإشكالية:

شهد العالم منذ أواخر القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين توسعا كبيرا وعميقا في الاستثمارات، نظرا لتخلي نظم الدول على الاقتصاد الموجه واتجاهها نحو اقتصاد السوق، وكون الجزائر جزء من هذا العالم هي أيضا تأثرت بهذا الوضع وأحدثت سلسلة من التحولات والإصلاحات الاقتصادية منذ بداية 1988 لمواكبة التطورات الدولية، بعد تغيرات على المستوى الداخلي والخارجي بحيث تخلت على النهج الاشتراكي محاولة الدخول إلى اقتصاد السوق، لكن إعادة هيكلة القطاع الصناعي احدث نوعا من الخلل في سوق العمل الجزائري الذي عرف ارتفاعا كبيرا في نسبة البطالة، إضافة إلى الأزمة الحادة التي عاشتها الجزائر والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، مما أدى إلى اختلال في سوق العمل وغلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال في كل الأوساط ومختلف الفئات، فعلى حد تعبير احد مديري الدراسات حول العمل Roussele[1]، فان البطالة اليوم لا تستثني أي جماعة بما فيها جماعة المتخرجين الجامعيين الذين كان لهم الدور في تسجيل أنفسهم في وكالات الدعم لإيجاد العمل الذي يعتبر الغاية الأساسية للمتخرج وعائلته من الحصول على الشهادة العليا مما يسمح له بدخول عالم الراشدين، فحسب ما تشير إليه المحللة النفسانية فان الراشد المحروم من العمل يفقد الشرط الأساسي لان يكون راشدا، مما يجعله ينتقل من مرحلة التبعية أيام كان طالبا إلى مرحلة الاستقلالية.[2]

ومن خلال ما قامت به الدولة الجزائرية من إنشاء مؤسسات دعم تشغيل الشباب لاستحداث مناصب شغل لامتصاص البطالة، كان مشروع تدعيم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا النوع من المؤسسات يعتبر ككيان جديد يساهم إلى جانب المؤسسات الأخرى المختلفة عنها حجما في دعم وترقية التنمية الاقتصادية والموجهة أساسا للتخفيف من حدة البطالة.

وتدريجيا من هنا تم الانتقال من الاهتمام بالمسيرين والمؤسسات الكبيرة إلى الاهتمام بالمقاولين وعملية إنشاء المؤسسات الصغيرة وذلك لكون أن العنصر البشري هو أساس التنمية والمحرك الأساسي

[1] أشروف كبير سليمة ، **الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي**، مذكرة ماجستير، الجزائر، 2004-2005، ص 11

[2] أشروف كبير سليمة، **مرجع سابق** ، ص 12

لها، إلاأن المسألة المطروحة هي قضية تكوين الأفراد الراغبين في التوجه نحو المقاولة في ميدان إدارة وتسيير المؤسسات، فقد يكون هؤلاء حاملين لشهادة جامعية ومؤهلات عالية إلاأنهم يفتقدون لمهارات إدارية، إلى جانب ما تواجهه من تحديات نابعة من الثقافات والعادات الاجتماعية والقيم التي يتبناها الفرد من المجتمع .

ومن هنا كان على الدولة تكوين الأفراد وتنمية قدراتهم بالشكل الذي يجعلهم قادرين على العمل بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، ووضع السياسات وسن القوانين من خلال إستراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة بالإضافةإلىأجهزةدعم الدولة كتطبيق لهذه الإستراتيجية على ارض الواقع كمحاولة منها لكسب الرهان مع باقي الدول، ففي ظل المنافسة شديدة الصعوبة أقيمت هذه الآليات لمواجهة الارتفاع الكبير في معدلات فشل وانهيار المشروعات الصغيرة الجديدة في الأعواماالأولىلإقامتها، فما كان على الشباب إلي لا يملك رأس مال خاص ولديه الرغبة في إقامة عمله الخاص إلا التوجه إلى مثل هذه الوكالات للقيام بذلك مع العلم أن هذه الوكالات تقوم بدعم الشباب في إنشائهم المشاريع ثم القيام بمرافقتهم أثناء البدء في المشروع مما يولد لديهم بعض الطمأنينة والثقة في إمكانية نجاح الشروع.

الأمر الذي ولد لدينا الرغبة في معرفة الدوافع التي تجعل الشباب يتوجه نحو المقاولة من خلال طرح التساؤلالرئيسي التالي:

- ماهي دوافع الشباب في الرغبة للتوجه نحو العمل المقاولاتي؟

واندرج تحتهاالتساؤلين الفرعيين التاليين:

1- هل لظاهرة البطالة تأثير على رغبةالشباب في التوجه نحو العمل المقاولاتي؟
2- هل للقيمالتي يحملها الشباب تأثير على رغبتهم في التوجه نحو العمل المقاولاتي؟

4-فرضيات الدراسة :

للاجابة عن التساؤلات المطروحة قمنا بصياغة الفرضيتين الاتيتين:

1- يوجد تأثير لظاهرة البطالة على رغبة الشباب في التوجه نحو العمل المقاولاتي.
2- يوجد تأثير للقيم التي يحملها الشباب على رغبتهم في التوجه نحو العمل المقاولاتي.

5-التحديد الإجرائي للمفاهيم:

5-1- المقاول:

لقد تعددت الأبحاث العلمية حول الشباب وواقعهم ولهذا فان مصطلح المقاول يعتبر صعب التحديد إلا أننا نجد فرنسيس شيغونتا يعرف الشباب المقاول على انه كل شخص بين 15 و35 سنة والذي يبرهن على قدراته في الإبداع، المبادرة، خلق ومواجهة الأخطار في طريق ممارسته لنشاط ما.[1]

كماإن بدوي احمد زكي يرى أن " فيشدد وقبل كل شيء على صفات القدرة على التجديد والابتكار، بمعنى أن المنظم يخرج منتجات جديدة ولا يتردد في استخدام أساليبالإنتاج الجديدةوما إلىذلك."[2]

التحديد الإجرائي:

هو الشخص المنشئ لمشروع معين ويكون مسؤولا عن اتخاذ القرارات وتتوفر فيه صفة المخاطرة، الإبداع، الابتكار وحب المبادرة.

5-2-الروح المقاولاتية:

هو مصطلح مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط فالأفراد الذين يمتلكون روح المقاولة لهم إرادة تجريب الأشياء الجديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف وهذا نظرا لوجود إمكانيةالتغيير.

التعريف الإجرائي

يمكن اعتبار أنها تمثل الثقافة المقاولاتية إلا أنها تختص بالفرد على عكس الثقافة التي تختص بالمؤسسة، فهي تمثل مجموع المدخلات المتمثلة في الأفكار، الموارد، المعارف والخبرات وكل الاستعدادات والقدرات والإمكانيات والمبادرات التي يتمتع بها الفرد خلال إقباله على النشاط.

5-3-القيم :

هي مجمع المعايير التي تتكون لدى الفرد التي يكون مصدرها الدين والأخلاق والقوانين الوضعية التي تنظم شؤونه الاجتماعية وتتحكم في اختياراته وذلك من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من اختيار أهدافو توجهات لحياته يراها جديرة بتوظيف

---

[1] بدراوي سفيان، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول**، اطروحة دكتوراه،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة تلمسان، 2015، ص 18[1]

[2] نيار نعيمة ، **الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة**.، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر 2008/2007 ،ص7

إمكانياته،[1] بحيث أنها تعبر عن الإطار المرجعي لهؤلاء فهي تساهم بصفة مباشرة في تكوين شخصيتهم، بالإضافة إلى القيم تظهر الواقع المعيشي للمجتمع والثقافة السائدة التي يتشارك فيها أفراد هذا المجتمع .

تعد القيم من العناصر الأساسية لتكوين الثقافية الشخصية، فهي تؤثرتأثيرا كبيرا في حياة الأفراد الخاصة والعلمية بوصفها إحدى المكونات الأساسية للشخصية، ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وعلاقاتهم وهي بذلك توفر إطارا مهما لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، اذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته فالقيمة هي ما يعده الفرد مهما، وذا قيمة في حياته ويسعى دائما إلىأن يكون سلوكه متسقا، ومتوافق مع ما يؤمن به من قيم ولذلك لا يمكن إغفال دراسة القيم الشخصية عند تحليل السلوك الإنسانيسعيا إلى فهم السلوك فهما يحيط بطبيعته ودوافعه واتجاهاته.[2]

التحديد الإجرائي:

القيم الاجتماعية هي تلك التصورات والأحكام التي يتبناها الفاعلون والتي تكون مصدرها التنشئة الاجتماعية وواقع المجتمع، تحرك سلوكا تهم وتوجهها ، وتكون بمثابة الشرعية التي يستندون إليها في تبرير أفعالهم وتصرفاتهم وهي المعيار الذي يستند إليه وعلى أساسه يتم الاختيار بين المرغوب وغير المرغوب.

5-4-التوجه المقاولاتي :

التوجه أو النية كما يقال يستند إلى الموقف تجاه السلوك والمعيار الموضوعي للأهلوالأصدقاءوإدراك الفرد قدرته في السيطرة على سلوكه[3]، وهي أهم عامل يبنى عليه أي سلوك مخطط، فهي ضرورةأولوية لخلق التنظيم أو المؤسسة والتي تعبر عن الهدف منه.[4]

ويعرف التوجه المقاولاتي على انه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة

---

[1] محمد حسن محمد حمادات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن، 2006، ص 19

[2] مشاعل بنت ذباب العتيني، **الادراية بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات**، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية 2009- 1430 ص 6

[3] ريم رمضان، **تأثير موقف الطلاب من ريادةالأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية** ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، قسم إدارةالأعمال – كلية الاقتصاد –العدد2، 2012، ص 372

[4] سلامي منيرة و قريشي يوسف، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، 2010/08 ص 60- 61

التحديد الإجرائي

يشير معنى التوجه إلى استعداد الشخص لأداء سلوك معين وهو العامل السابق قبل السلوك وفي دراستنا قصدنا به رغبة الشباب الجامعيين لممارسة العمل المقاولاتي من خلال انشاء مؤسسة.

5-5-البطالة:

عرفها ابراهيم مذكور بقوله هي حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص القادرين على العمل والذي ليس لديهم الفرصة السانحة للعمل، أو هي عبارة عن توقف غير طوعي عن العمل بسبب عدم وجود عمل.[1]

والبطالة حسب مكتب العمل الدولي هي "التعطل اللاإختياري الذي يعود إلى نقص العمل"

ثم إن تعريف الديوان الوطني للإحصائيات للبطالة إضافةإلى ما جاء في تعريف المكتب الدولي للعمل انع يعتبر البطالة بأنها تتكون من السكان الذين لا يعملون وقادرين على العمل وهمفي بحث عن، وفي حال مزاولتهملأي نشاط يعدون مشتغلين ، ويحدد السن القانوني للعمل في الجزائر بين 16 و 60 سنة ويستثني منهم المعوقين.[2]

التحديد الإجرائي:

هي تعبير عن حالة لمجموع الأفراد المتخرجين الراغبين في العمل والقادرين عليه ولا يجدونه وذلك لعدم توفر مناصب شغل.

5-6-المقاولة :

تشيرإلى ظاهرة معقدة تجمع بين مشروع إنشاء المقاولة وحامل فكرة المشروع وذلك في محيط معين.[3]

وهناك من يرى أن المقاولة وحدة اجتماعية هادفة، تتكون من عناصر بشرية ومادية ومعنويةتحيى وتموت كسائر الكائنات الحية، تمارس النشاط الاجتماعي وتتمتع بذمة مالية وتنتج سلع وخدمات في محيط محدد.[4]

---

[1] بطوش بلال ، **تأثير البطالة في ارتكاب العنف لدى الشباب**، مذكرة ماستر، جامعة البليدة، 2012/2011 ص 15

[2] سني زكية، **البطالة عند الشباب** ، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2000-2001 ، ص 8

[3] البروفيسور شعيب بنوة، www.adreg .net

[4] شلوف فريدة، **المرأة المقاولة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة2009/2008، ص 11

التحديد الإجرائي

كل نشاط يقوم به المقاول في إطارإنشاء مؤسسة جديدة وتسييرها وتطويرها بغرض تكوين ثروة يحقق من خلالها أهدافه الخاصة ويساهم من خلالها بشكل أوبآخر في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

6-الدراسات السابقة:

لقد حضي موضوع المقاولاتية باهتمام كبير من الباحثين الغربيين والعرب والمحليين،بحيث تناول هذا الموضوع من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية كما يلي عند بعض الباحثين:

6-1-الدراسة الأولى:

دراسة لمحمد فيرلاس حول " **تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب** " حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بتيزي وزو.

تهتم هذه الدراسة ببروز الروح المقاولاتية والتي تتضح في العديد من البرامج والأجهزة العمومية، فكل جهاز دعم ومتابعة لديه توجهه الخاص به ضمن إطار ما يسمى بتشجيع المقاولة ، وعليه فان الاهتمام البحثي متعلق بما ينتظره الشباب فيما يتعلق بإنشاء المؤسسة والمقاولة عموما، حيثإن الباحث يعالج مراحل نمو روح المقاولة لدى الشباب الجزائري ،حيث حاول معرفة هل بإمكان سياسة ترقية المقاولة المعتمدة على أجهزة الدعم والمساعدة (المالية والضريبية) خلق وتشجيع وتنمية روح المقاولة بالتحديد لدى الشباب، والتأثير على سلوكهم واتجاهاتهم في ذلك وتساؤله الجوهري كان،إلى أي مدى بإمكان الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشجيع ظهور ونمو روح المقاولة لديهم؟

ولقد توصل الباحث إلى انه لا يوجد تأثير ذو دلالة لأجهزة دعم وتشغيل الشباب على الدافعية المقاولاتية للشباب المقاول، كما توصل إلى انه من الممكن ظهور ونمو روح مقاولاتية وفي أي سياق أو وسط، حيث أن الشاب المقاول لا يولد مقاولاوإنما يمكن أن يصبح كذلك .[1]

التعقيب على الدراسة

وكتعقيب على هذه الدراسة يمكن أن نقول أنها تعتبر حديثة في معالجتها لموضوع تشكل الروح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري وتأثيرالأجهزة الحكومية الداعمة والمرافقة للشباب المقاول، إلا انه يمكن القول انه بالرغم من أن المقاول لا يولد مقاولا ا لان الإرث العائلي له تأثير على توجه الشباب

[1] بدراوي سفيان، **مرجع سابق**، ص6

كما أثبتت الكثير من الدراسات وبالتالي لا يمكن فصل تشكل ثقافة مقاولاتية عن تأثير الثقافة المجتمعية.

6-2-الدراسة الثانية:

دراسة فرانسيس شيغونتا المعنونة ب "**المقاولة والشباب**" تهتم بوضعية الشباب المقاول حيث أن الباحث قام بتحليل خصائص خلق المؤسسات لدى الشباب البالغ ما بين 15 و35 سنة في البلدان المتطورة والبلدان السائرة في طريق النمو و ذلك انطلاقا من مختلف الدراسات المنجزة في انجلترا وزامبيا بالنسبة للفئة الثانية

حسب الباحث فان الشاب المقاول هو" كل شخص بين 15و 35 سنة و الذي يبرهن عن قدرات في الإبداع,المبادرة الخلق و مواجهة الأخطار في طريق ممارسته لنشاط ما "

لقد أشار الباحث إلىأنآلياتإنشاء المؤسسات لدى الشباب ليست بالصعبة ولا تأتي بمحض الصدفة حيث اقترح مجموعة من التوصيات لتحسين المقاولة ، كما يشير إلىأنإنشاء المؤسسة لدى الشباب هونتاج تأثير اجتماعي يتبين ذلك من خلال بعض المؤشرات فالشاب الذي ينشىء مشروعه له توجه لتوظيف شركاته الأوائل من محيطه الجغرافي القريب والمنتمين لنفس شريحة العمر الأكثر شبابا منه.

لكن المصلحة هيأيضا اقتصادية يقول شيغونتا حيث أن الشباب المقاول هو الأكثرإشراكا في السوق المحلي، حيث أن خلق أي نشاط جديد هو بمثابة نفس جديد في ديناميكية الاقتصاد المحلي، وبالتالي وحسب رأيه هناك خصائص مشتركة بين الدول القوية والضعيفة اقتصاديا لكن مع ذلك هناك اختلافات رئيسية موجودة بالخصوص ما تعلق بالخيارات وطموحات الشباب المقاول تبعا لمكان انتمائهم [1].

التعقيب على الدراسة

حاول **فرنسيس شيغونتا** أن يقارب بين دوافع الإنشاء لدى الشباب المقاول في العالم النامي والمتطورة خاصة ما تعلق بالرغبة في الاستقلالية إلاأن هذا بقي محصورا في الدوافع السيكولوجية فالعديد من الدراسات تؤكد أن عامل الوسط يؤثر بصفة مباشرة فيما يتعلق بالإنشاءأو التسيير، بحيث أن الثقافة عامل مهم في بناء توجهات الشباب وإدراكهم للأعمال

[1] المرجع نفسه ،ص10.

6-3-الدراسة الثالثة:

دراسة لنيار نعيمة تحت عنوان " **الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة** " دراسة ميدانية لعينة من الشباب المستثمر في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بفروع الجزائر بئر توتة ، زرالدة، حسين داي

تهتم هذه الدراسة بمعرفة ما إذا كان التأهيل المهني والمعارف التي يمتلكها الشباب دور في إنشاء وتنظيم المؤسسة الصغيرة ومعرفة الخصائص التي دفعتهم إلىإنشائها والعوامل التي ساعدتهم من اجل الاستثمار وقد حاولت التعرف على مصادر رؤوس الأموال التي ساعدت في إقامة المشروع

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي والكيفي بحيث:

- استخدم المنهج الكيفي من خلال الاعتماد على جميع الشواهد الكيفية باستخدام الملاحظة المباشرة خلال زيارتهم لوكالات تشغيل الشباب والمعارض وورشات المؤسسات الصغيرة إضافةإلى المقابلات مع المقاولين الشباب
- استخدم المنهج الكمي من خلال استخدام المسح الاجتماعي بالعينة لكون مجتمع البحث واسع ومتشتت لا يمكن الوصول إلي جميع مفرداته

باستخدامتقنيات المقابلة الاستمارة بالمقابلة الملاحظة المباشرة الدراسة المكتبية والوثائق والإحصائيات على عينة من المقاولين الشباب في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

وتوصلت إلى العديد من النتائج من بينها :

- إن المقاولة لا زالت تحظى برعاية العائلة ماديا ومعنويا.
- لا يمكن التغلب عل الصعوبات البيروقراطيةإلا في إطار الشبكة الاجتماعية التقليدية وبعيدا عن الروابط المهنية الحديثة.
- المقاولون ينحدرون من فئات اجتماعية متباينة و أصول جغرافية مختلفة.

التعقيب على الدراسة

حاولت الباحثة في هذه الدراسة أنتبرز العلاقةبين المعارف والخلفية المهنية والاجتماعية لدى الفرد، بحيث أنها ترى إن المقاولة ثقافة ومخاطرة إضافةإلى كونها تأهيل اجتماعي ومهني لكون هذا الأخير يعتبر من الشروط التي يتطلبها بناء المشروع، إلا أنها أجزمت على ضرورة توفر المقاول على شبكة قوية من العلاقات الاجتماعية وحاولت حصر الدراسة في محيط العائلة كأهم عوامل النجاح في إنشاء مقاولة بالرغم من اختلاف أصولهم وفئاتهم الاجتماعية.

7-المقاربة السوسيولوجية :

تعرف المقاربة (Approshe) بأنها :"التحرك للاقتراب لشيء ما، وبذلك فهي عملية اتخاذ خطوات أولية لانجاز عمل معين ، وقد جرت العادة والتقليد على إن المقصود بالتحرك للاقتراب من شيء ما يعني: أن يتم تحديد خط مسار البحث أحاديا، أي أن يتبع اختصاصا محددا ، كان نقول مقاربة سوسيولوجية أو مقاربة سيكولوجية." [1]

ونحن في إطار هذه الدراسة اعتمدنا على مقاربة ماكس فيبر في تحليله .للتنظيم البيروقراطي الغربي وخصائصه من خلال عمله المتمثل في لأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية ، من خلال تعرضه لنشأة الرأسمالية، والتي كانت نتائجها توحي بوجود علاقة بين الأخلاق الدينية (البروتستانتية)بمعنى الثقافة التيمتلكها الفرد وقيمهو روح المبادرة للنشاط الاقتصادي الرأسمالي، كما أنالرأسمالية تعبر عن نشاط عقلاني رشيد بحيث تعبر النشاطات الاقتصادية عن مشروع اقتصادي ينشئه الفرد من اجل الدخول في عجلة الاقتصاد، وليس مشروعا اجتماعيا الهدف منه منافع شخصية.

والتي رأينا أنها الأنسب لمعالجة موضوعنا هذا، من خلال مقارنة الدعائم الأساسية لهذه النظرية والوضع السائد في الواقع الجزائري.

[1] بوخريصة بو بكر، **اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح .مقدمة في سوسيولوجيا التنظيمات الصناعية** ، المطبوعات الجامعية ،ص139.

تمهيد:

يشكل كل من المقاول والمقاولة موضوعا لعدة أبحاث منذ عدة عشريات، هذا الاهتمام يفسر بالأهمية المتزايدة للمقاولة في سياق التنمية الاقتصادية للدول والمجتمعات، هذا النمو يتمظهر من خلال ديناميكية خلق المؤسسات التي تنطوي على خلق فرص عمل وبالتالي خلق الثروة، والجزائر كغيرها من الدول اتجهت نحو تشجيع المشاريع المقاولاتية، إلا أن ممارستها لها تعد حديثة نوعا ما إذا ما قورنت مع الدول الغربية والعربية، فرغم ما الامتيازات التي تمنحها الدولة للشباب الراغب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة لا تزال أمامهم تحديات كثيرة أهمها نشر الفكر المقاولاتي في أوساط الشباب خاصة أصحاب الشهادات.

ونسلط الضوء في هذا الفصل على تعريف كل منالمقاول والمقاولة والدراسات المتعلقة بها سواء الدراسات الجزائرية والغربية والتطور التاريخي للروح المقاولاتية.

1-مفهوم المقاولة:

من الجدير بالذكر في بداية هذا العنصر انه لا يوجد تعريف واضح وعالمي للمقاولة، ويعتبر المقاول عنصرا أساسيا ومحركا في هذهالعملية وذلك بإنشائه للمشروع واتخاذه للمبادرة، إلاأن الاهتمام بالمقاولة والمقاولين كانت من طرف الاقتصاديين الذين حاولوا معرفة المقاول والمقاولة.

1-1- تعريف المقاولة

1-1-1- المقاولة لغة :

هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة واصل اشتقاقها لفعل قال يقول قولا ومقالا، وقاله في أمره وتقاولا أي اوضا، فالمقاولة معناها المفاوضة والمجادلة، وهي مشتقة من كلمة المقاول فتشير إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي.[1]

1-1-2- المقاولة اصطلاحا :

المقاولة هي العملية الديناميكية التي يتم من خلالها توليد الثروات المتزايدة ويتم إيجادالثروة من خلال أفراد يتكبدون المخاطر الأساسية من حيث المساواةأو الوقت أو الالتزام المهني أو توفير قيمة معينة من اجل القيام بخدمة أو شراء المشروعات أن يحدد القيمة من خلال استلام وتوزيع المهارات والمصادر الرئيسية [2] ومن هنا نجد أن المقاول يشكل الفاعل الرئيسي للمقاولة.

---

[1] شلوف فريدة، **مرجع سابق**، ص 9

[2] نيار نعيمة، **مرجع سابق**، ص 26

أما المقاولة حسب المفهوم الاجتماعي : فهي "وحدة اجتماعية هادفة تتكون من عناصر بشرية ومادية ومعنوية تحيا وتموت كسائر الكائنات الأخرى ، تمارس النشاط الاجتماعي وتتمتع بذمة مالية وتنتج سلعا وخدمات في محيط محدد."[1]

ومصطلح مقاولة يعبر عن ظاهرة جمعت بين الفرد والمنظمة ، نشاطها يؤدي الى تغيرات ويجر تعديلات جزئية في النظام القائم، فهي مسؤولة عن خلق ثروة اقتصادية واجتماعية من خلال تشغيل الخيال ، إرادة شخص نجح في تطوير نشاط من خلال الموارد المتاحة.

والمقاولاتية هي سيرورة تشغل من طرف العديد من الأشخاص، تشمل جميع أفعال إنشاء مؤسسة جديدة بطريقة مستقلة أو مع مستخدم."[2]

ثم أن هناك من يعرف المقاولة على أنها مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك شخص لميول مقاولاتي إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ القرار بالدخول لمجال المقاولة وهذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتيالذي يعرف بأنهإرادة فردية او استعداد فكري يتحول إلىإنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة.[3]

وفي محاضرات لصندر سايبي نجد beranger وآخرون يعرفون المقاولة Entrepreneuriant والمشتقة من Entrepreneurship والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة :" وهي العديد من التخصصات التي تكون نشاط مهني معرف بوضوح كالطب ، الكيمياء..."فالمقاولة يمكن أن تعرف بطريقتين:

- على أساسأنها نشاط : أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل اشمل إنشاء نشاط .
- على أساسأنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي .[4]

---

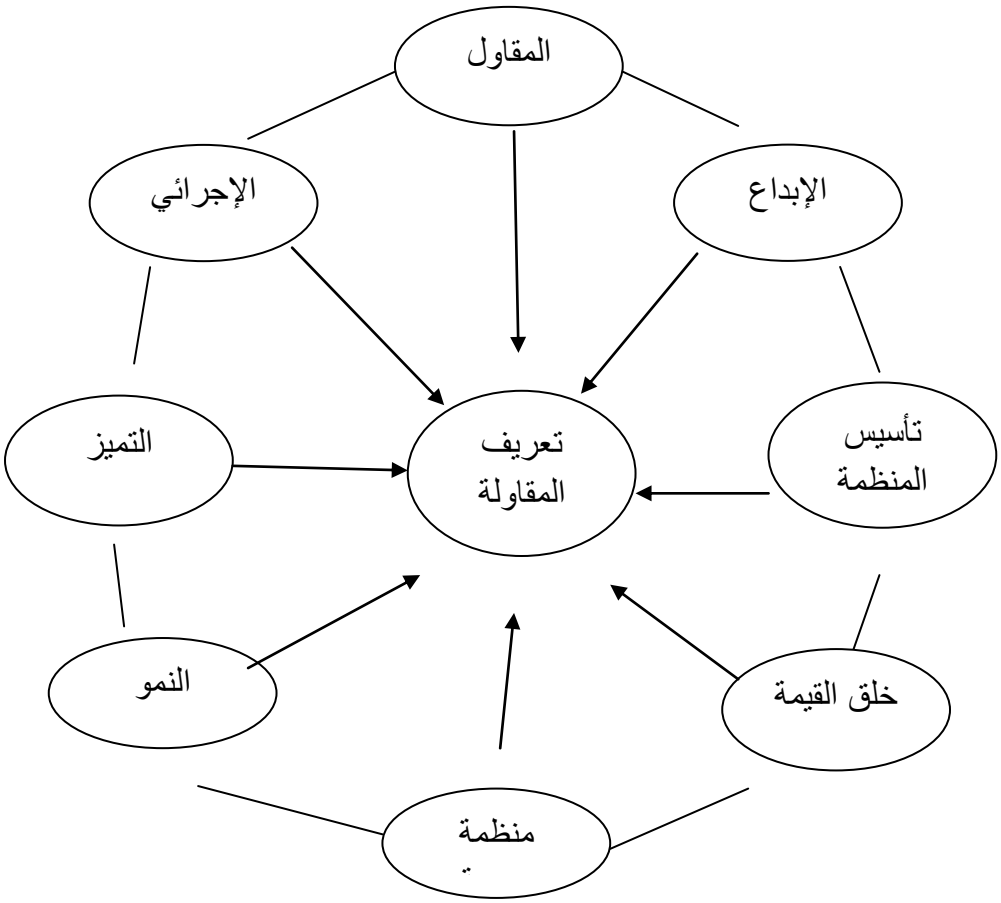
[1] لونيس ريم، **المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر**، رسالة ماجستير، جامعة سطيف2015/2014 ص34

[2] Lionel Gastine. **L'entrepreneuriat en frence et dans le grand lyon** .le centre ressources prospectives du grand lyon. P 3

[3] منيرة سلامي ، **التوجه المقاولاتي لدى الشباب**، مداخلة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 18-19 افريل 2012، ص 2

[4] صندرة سايبي، **محاضرات في انشاء مؤسسة**، جامعة قسنطينة 2 ،2014- 2015 ، ص6

شكل رقم (1) يوضح تعريف المقاولة



المصدر : مزهر شعبان العاني ، شوقي ناجي جواد، إدارةالمشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي ، ط1، دار الصفاء،عمان، 2010،ص27 [1]

1-2-تعريف المقاول:

تتعدد التعاريف التي تهتم بالمقاول بتعدد الجوانب التي يركز المفكرون والباحثون عليها، بحيث يعرفه نبيل غطاس على انه: "الشخص الذي يقوم بوظائف المشروع الرئيسية ويكون مسؤولا عن اتخاذ القرارات وتحمل المخاطر."[2]

[1] بويكريأسماء، **خلق مؤسسة – قاعة رياضة للنساء–**، مذكرة ماستر، جامعة تلمسان، 2013-2014 ، ص 4

[2] عدمان رقية، **المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية**، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر 2014/2013، ص 11

أما المقاول حسب Cantillon وSayفهو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، يعتبر Cantillonعدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريفه للمقاول ، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال، الحرفي، التجاري، أو غيرها من الميادين، بأنه الشخص الذي يشتري بسعر أكيد ليبيع بسعر غير أكيد.[1]

ويعرفه إبراهيم مذكور على انه: "الشخص الذي تجمع فيه وظيفتان، تحمل المسؤولية عن المخاطر التي يتعرض لها المشروع والقيام بأعمالالإدارة "[2]

1-3-التطور التاريخي للمقاولاتية:

لقد تطورت نظرية المقاول عبر التاريخ وأصبحت المقاولة ترسم مجموع ملامح من الخصائص السلوكية لبعض الأشخاص، لذا فالحديث عن تطور المقاولة هو الحديث عن تطور مصطلح المقاول نفسه كما يلي:

1-3-1- تطور المقاول عبر التاريخ

إن المقاول هو أهم حلقة في سيرورة المقاولة وله دور هام عبر التاريخ ، فالمقاول إذاأتيحت له الفرصة فانه سوف يبرز من حيث لا ندري في مجتمعات بلا تاريخ من المقاولة كما تقول "**بريجيت بيرجير**" فقد برز كقوة اجتماعية وهو :" ليس منتجا من الناحية الاقتصادية إلى حد كبير فحسب، بل انه أيضا واحد من أدوات النقل الرئيسية لطرق حديثة مميزة عن المعرفة والسلوك التي تعد أساسية لمجتمع صناعي حديث "[3]

لقد قام روبرت هيزريش ومايكل بيترز بتحديد تور نظرية المقاولة ومصطلح المقاول فيما يلي : أصل الكلمة فرنسي ومعناها الشخص الذي يذهب بين اثنين أويأخذ بين اثنين.

في العصور الوسطى: يعرف المقاول على انه الشخص المسؤول عن المشاريع الإنتاجية الضخمة

في القرن السابع عشر: يعتبر المقاولشخص يتحمل المجازفة في الحصول على أرباحأو تكبد خسائرفي عقد ثابت القيمة مع الحكومة.

---

[1] دباح نادية، **دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر**، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2012/2011 ص 16

[2] مذكورإبراهيم، **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975، ص288

[3] نيار نعيمة، **مرجع سابق**، ص27

سنة 1725: فحسب ريتشارد كانتلون فان الشخص الذي يتحمل المخاطر، يختلف عن الشخص الذي يمول رأس المال .

سنة 1797: يقول بودوبان المقاول هو شخص يتحمل المخاطر والتخطيط و الإشراف والتنظيم والتملك.

سنة 1803 :في هذه الفترة حسب جين باتيست سين، فصلت أرباح المنظم عن أرباحرأس المال.

سنة 1876:في هذه الفترة قامت فرانسيس والكر ، بالتمييز بين هؤلاء الذين مولوا المشاريع وحصلوا على فوائد وبين هؤلاء الذين حصلوا على فوائد من خلال قدراتهم الإدارية.

سنة 1934: حسب جوزيف شمبيتر الذي يرى أن المقاول هو المنظم مبدع ويطور التقنيات التي لم تجرب في السابق.

سنة 1961: كما يرى جوزيف مكلايلاند المنظم هو إنسان نشيط معتدل في المجازفة

سنة 1975 حسب ابرت شابيرو فان المنظم يأخذ بزمام المبادرة ينظم بعض التقنيات الاجتماعية والاقتصادية ويتقبل مخاطر الفشل

سنة 1983: ينظر جيفور بينشوت إلى المقاول في هذه الفترة ، تنظيم المشروعات داخل الشركات والمنشاة أصلا.[1]

وعليه فان النظرة إلى المقاول عبر الزمن، بعدما كان ذلك الشخص الذي يقوم بالدارة المشاريع الكبرى في العصور الوسطى أصبح يقوم بإبرام عقود مع الدولة ويتحمل المجازفة في القرن السابع عشر، ليصبح في القرن الثامن عشر لأنه يشتري بثمن مؤكد ويبيع بثمن غير مؤكد ليصبح في القرن الثامن عشر مالك رؤوس الأموال والمبدع المبادر والمتقبل للمخاطرة فالتاريخ الحديث للابتكار والإبداع في الإنتاج وظهور خدمات جديدة يتقدمه المقاول الذي هو المسؤول على اتخاذ القرارات والتنسيق بين الموارد .

1-3-2- الحركة التاريخية الروح المقاولاتية:

- **الروح المقاولاتية في القرن السابع والثامن عشر:**

تتسم المرحلة الرأسمالية الأولى بكونها تجارية أخذت في الظهور في الدول الأوربية ، فانجلترا من بين الدول الأوربية الأولى التي اعتمدت النظام الرأسمالي وطبقته على مستعمراتها ، حيث أن

[1] نفس المرجع، ص27

الرأسمالية الأولى كانت تتم عن طريق استخدام السفن من طرف شركة الهند الشرقية المتوجهة إلى الهند من اجل إحضار سلع نادرة إلى أوربا بحيث أن هذه الأخيرة تعد عنصرا للربح بالنسبة لهؤلاء التجار إضافة إلى بعد المسافة التي تحضر منها تلك السلع والتي تسمح بالرفع من قيمة السلعة والحصول على مكاسب ضخمة وتخص التوابل وهكذا يتمثل جوهر الرأسمالية في استثمار المال بتوقع تحقيق مكاسب وإرباح ومن الممكن تحقيق أرباح ضخمة في ظل مخاطرة المشاريع التجارية.[1]

بعد ظهور الرأسمالية التجارية تلتها مرحلة النظام الطبيعي التي عرفت بداية الثورة الصناعية، حيث أن هذا النظام يدعو إلى احترام الملكية الفردية من خلال تطبيق مبدأ دعه يعمل دعه يمر، بمعنى أن الفرد يجب أن يكون حرا في سلوكاته وفي ممارسة نشاطاته دون تدخل من أي جهة كانت بما في ذلك الحكومة التي ينبغي احترام سلطتها، مما يعنى أن الرأسمالية تقوم على مبدأ الديمقراطية وان التعاقد بين صاحب العمل ومالك الجهد أمر ضروري ،والسوق هي المجال إلي يتم فيه عرض السلع، وكنتيجة لهذه العلاقة فان الرأسمالية في تلك الفترة كانت تقوم على المنافسة بين الأفراد ليظهروا كفاءاتهم وبين المؤسسات لتقديم أسس الإنتاج السلعي والخدماتي ،إلا أن رفع الدولة سلطتها على النشاطات الاقتصادية نتج عنه فوضى على مستوى الأسواق من خلال ممارسات غير اقتصادية كالاحتكار مثلا.[2]

- **الروح المقاولاتية في القرن التاسع عشر:**

تسمى هذه الفترة بالمرحلة الصناعية لارتباطها بالثورة الصناعية، تميزت بتغير القيم السائدة أي القيم التقليدية التي ترى أن لكل فرد في النظام الاجتماعي مكانة تقليدية ينبغي له أن يقف عندها ويقنع بها إذ أنها تكبح المبادرة والطموح، فأصبح الهم الوحيد للرأسمالي هو الربح والكسب المادي فقط، من اجل بلوغ مكانة اجتماعية أرقى من التي هو عليها، بمعنى انها تشجع الكسب وتدفع إليه لتمكن مختلف الطبقات الاجتماعية من الانضمام لعالم المقاولة والدخول في الطبقات الاجتماعية البورجوازية ، فأصبح يسود مبدأالمضاربة و سعر السلعة يحددها الرأسمالي حسب ما تمليه إرادته لكونه لا يخضع لقانون أو نظام معين ، ثمان هذه المرحلة تميزت بحركة صناعية كبيرة من خلال استخدام الآلات فازداد تقسيم العمل مما افقد العامل إدراكه للعمل كما افقده الاهتمام به وإتقانه له وأمسى المبدأ العام في ظل هذا النظام الرأسمالي إلا يأبه الفرد إلا لكسبه الخاص.

[1] عدمان رقية، مرجع سابق، ص 67

[2] المرجع نفسه ، ص ص 69 -68

والنظرة العامة السائدة للمقاول هنا فقد اعتبر شخص مشكوك فيه وغير قابل للاختراق في هامش المجتمع لأنه مجالات ويبدع أشياء غير معروفة وغير مضمون ، حتى لن لم يتوفر لديه رأس مال كبير وإنما بالنظام والعقل يمكن أن يعود بمكسب له وللمجتمع .

- **الروح المقاولاتية في القرن العشرين:**

سميت هذه المرحلة بالمرحلة المالية الاحتكارية حيث أصبح النشاط الاقتصادي أكثر تنظيما ولم يعد هناك استغلال لليد العاملة، فالرأسمالي لديه رأسمال متراكم لهذا هو الذي يسيطر ويختار من يعمل عنده والعامل هو بائع لقوة عمله لساعات محددة مقابل مبلغ نقدي ، وقد اتسمت الرأسمالية هنا بحلول الاستهلاك والتسويق محل الاستغلال والجمع والتعاون المشترك محل المضاربة والدخل الثابت المضمون محل زيادة الكسب والمساهمة في المشروعات وتوزيع الثروة بين عدد كبير من الأفراد محل الرأسمالية المركزة الاستغلالية كما حلت محل السلطة المباشرة السلطة الخفية التي لا يملكها فرد سلطة الرأي العام وسلطة السوق.[1]

1-4-خصائص المقاول:

يمكن للعديد من الشباب أن يقوموا بإنشاء مؤسسات خاصة بهم ولكن قد لا ينجحون في إدارتها لذلك كان على المقاول أن يتحلى بمجموعة من الخصائص أهمها:

1-4-1- **الخصائص الشخصية:** وهي المؤهلات التي تنمو عبر حياة الفرد من أهمها:

- ✓ الحاجة للانجاز: تشير هذه الخاصية إلى الرغبة في تقديم أفضل انجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين..
- ✓ الرغبة في الاستقلالية : ينشدون الاستقلالية دوما دون الاعتماد على الآخرين في بلوغ الأهداف.
- ✓ الثقة بالنفس : انطلاقهم في تنفيذ الأعمال الجديدة نابع من ثقتهم بأنفسهمأولا، وذلك لان الثقة تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد.
- ✓ النظرة المستقبلية: أي التطلع نحو المستقبل والتفكير بالمردود المالي.
- ✓ التضحية والإيثار: النجاح ليس أمرا يسيرا بل يتطلب المثابرة والتضحية والإيثار

1-4-2- **خلفية المقاول:** لقد تمالبحث في جوانب عديدة متعلقة بخلفية المقاول حيث شملت:

- ✓ بيئة الطفولة والعائلة: وتشمل تربيته بين الأبناء ومهنة الوالدين، والحالة الاجتماعيةإضافةإلى العلاقة مع الوالدين، فإذا كان اكبر أفرادإخوتهأو كونه الطفل الوحيد

[1] المرجع نفسه ، ص70

يؤدي إلى حصوله على عناية واهتمام كبيرين مما يزيد من ثقته بنفسه، وفيما يتعلق بمهنة والدي المقاول فان هناك إثباتا قويا بان المقاولين يميلون إلىأن يكونوا أبناءأشخاص مستقلين في عملهم أو مقاولين.

- ✓ التعليم هناك من يشير إلى أن المقاولين هم اقل تعليما، لكن التعليم كان مهما جدا في نشأة المقاولين فهو يوفر خلفية جيدة.
- ✓ السن: تبدأ حياتهم المهنية بين 22 و55 سنة
- ✓ تاريخ العمل: الشعور بعدم الرضا اتجاه عملهم، يدفع الفرد في الغالب إلى بدء العمل بمشروع جديد ويكون بذلك لديه خبرة.
- ✓ الدافع: تختلف الدوافع لكن السبب الأساسيفي السعي الشخص ليكون مقاولا هو الحاجة إلى الاستقلالية، ويعتبر المال السبب الثاني لبدء مشروع جديد.
- ✓ المثل الأعلى للمقاول ونظم المساندة: من أهم العناصر التي تؤثر على منظمي المشروعات في اختياراتهم المهنية، هو مثلهم الأعلى الذي يرغب في تقليده أما الوالدين آوالإخوةأو الأخواتأوالأقرباءالآخرينأو المقاولون الناجحون في المجتمع والدولة.

2- المقاول في الفكر الغربي :

لقد تطورت نظرية المقاولة وهناك العديد من تناولها بالدراسة، واهم الدراسات الغربية التي تناولتها من زوايا مختلفة نجد:

2-1- المقاولة والأخلاق البروتستانتية:

في الواقع أن ماكس فيبر لم يطور تعريف لخصائص المقاول ولم يقدم لنا تحليلا معمقا للمقاول بل تعرض إلىنشأةالرأسمالية التي تعرف بالتنظيم العقلاني للنشاط من طرف المقاول، ويؤكد فيبر أنالرأسمالية ظهرت في الغرب... انه في الغرب حيث وجدت الرأسمالية توسعها الأكبر وعرفت أنواعا ونماذج واتجاهات التي لم تر النور ابدا في أماكنأخرى"ولقد أعطى فيبر أهمية للقواعد الأخلاقية والشعائر الدينية حيث أكدأن"رؤساء المؤسسات وحاملي رؤوس الأموالوأيضا الممثلين للطبقات العليا المؤهلة لليد العاملة هم في معظمهم بروتستانتيين."[1]

الرأسمالية هي عبارة عن التتابع العقلاني للربح المحسوب ف" المؤسسة العقلانية المحاسبة عقلانية، والتقنية عقلانية والقانون العقلاني، التي ولدت الرأسمالية ويجب إضافة طريقة تفكير

[1] **l'etique protestante et l'esprit du capitalisme** .tr : . Weber max Polon. Paris.1920. p17 partiel jaques chavy

عقلانية..."ولقد تم هذا بفضل بروز الشعائر الدينية البروتستانتية وخصوصا الكاليفونية، هذه الأخيرة التي تحرص على جمع الأموال وعدم تبذيرها، بل إعادة استخدامها مما يضاعف منها فالنجاح المادي يضمن الخلاص لصاحبه " وحده سيكون غير كاف ليسمح بالربط مع روح الرأسمالية الحديثة، فالموارد المكتسبة والثروة المتراكمة لا يجب أن تصرف بطريقة مسرفة."

لقد تطورت هذه الوجهة للعالم جو فرداني فالأفراد يقابلون الله فرادى والله يقوم باختيار واحد دون الآخر كان هناك " تجانس روحاني بين روح البروتستانتية والرأسمالية" وبذلك يكون التنظيم العقلاني للعمل مرتكز على إنتاج الربح وان جزءا كبيرا من هذا الربح لا يستهلك ولكن يدخر من اجل استثماره مرة أخرى وهكذا، ويكون بذلك جزاء الفرد من ربحه ليس في الدنيا وإنما في نهاية حياتهويكون المقاول حسب رأيه لا يشغل وظيفة بل يقوم بمهمة الهينة والنجاح في هذه المهمة.

لقد توصل فيبر إلى وجود علاقة بين الأخلاق الدينية والبروتستانتية الكالفونية وروح المبادرة للنشاط الاقتصادي الرأسمالي وأشار أن "المخاطرة تكون عند أشخاص خارقين للعادة الذين لايتصرفون بصفة عقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظر آو اللازم، وهؤلاء الأشخاص الخارقين للعادة هم المقاولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون " فالمقاول عند فيبر هو مخاطر وشخص خارج العادة.

لقد أعطى فيبر في تحليلاته أهمية كبيرة للعوامل الدينية والثقافية للمقاولة، عكس الاقتصاديين الذين اهتموا بالجانب الاقتصادي فقط وابرز أهميةالأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية في نشأة المجتمعات الصناعية تحت لواء الرأسمالية، لكن يوجد من اعترض على هذا التصور والتفسير للتطور وأيضا التعميم حيث أشار احدهم إلىأن " تعميم التفكير أن البلدان التي معظم سكانها بروتستانتيون تتطور اقتصاديا، أكثر من البلدان التي معظم سكانها كاثوليك هو شرح خاطئ من ماكس فيبر."[1]

2-2- المقاول عند جوزيف شومبيتر:

لقد تناول جوزيف شومبيتر المقاول في إطار نظرية التطور، ويمكن اعتبار شومبيتر منظر للمقاولة حيث أشارأن المقاول تطور في مرحلتين"مرحلة روتينية أو مقفلة، والحالة المتغيرة أو الديناميكية "وان هذا الانتقال من المرحلة الأولىإلى التطور يتم عن طريق تنظيم جديد لعوامل الإنتاج أي التغير في الفضاء الاقتصادي.

ولقد اعتبر شومبيتر المقاول انه الفاعل الأساسي في النمو الاقتصادي " فالمقاول ليس مسيرا أو ممولا ولكنه قبل كل شيء مبدع " فهو يبحث دائما عن وسائل إنتاج الجديدة والمتطورة في كل الأوقات وهو المحفز من اجل تحسين وضعه ومكانته الاجتماعية فشوم بيتر قدم المقاول على انه شخص

[1] نيار نعيمة، مرجع سابق، ص ص 29- 30

محفز بالحلم والإرادةلتأسيس مملكة خاصة "هو فرد قائد مسير بالإرادة للمحاربة للتأكيد على انه أعلى من الآخرين" [1]

قدم شومبيتر نظرية حول الإبداع وذلك عن طريق المقاولة ، وان المقاول هوالمبدع ويقوم بالابتكار على مستوى المؤسسة ، وفي حال غيابه فان الاقتصاد سوف يعرف سكونا ، لان المقاول يقوم باستعمال عوامل جديدة للإنتاج وهي صنع منتوج جديد وابتكار طرق جديدةللإنتاجوالبحث عن أسواق جديدة ،وعن مصادر جديدة للمواد الأولية ووضع تنظيم جديد للإنتاج، وخلال مرحلة الإنتاج يجب على المقاول أن يقوم بما يلي :

أ- استعمال كل الوسائل اللازمة

ب-تنظيمها بحكمة وعقلانية اقتصادية واجتماعية لتكون صالحة

ت-ربط عوامل اجتماعية لازالت لحد الآن منفصلة

ث-إدراك الخطر حتى يمكن التحكم فيه، فالمقاول يدرس المخاطر ويدركها وبذلك يستطيع تجنبها، ويمكننا القول أن جوزيف شومبيتر أعطى نظرية للإبداع والابتكار، أين يكون فاعلها الرئيسي المقاول المبدع الذي يستعمل تقنيات إنتاج جديدة لتحقيق الربح متناولا بذلك المقاولة من الجانب الاقتصادي وان المقاول يستعمل عوامل إنتاج جديدة يؤدي إلى تحقيق التطور الاقتصادي .

3- المقاول في الدراسات الجزائرية :

لقد برزت فئة اجتماعية جديدة في الجزائر بعد الاستقلال وهم المقاولون الذين انشئوا مشاريع اقتصادية صناعية غير أن بعض الباحثين أشارواإلىأن هذه الفئة كانت متواجدة قبل الاستقلال أي في العهد الاستعماري، وقد كانت محل اهتمام الباحثين الجزائريين والأجنبيين الذين حاولوا معرفة أسبابنشأتها والعوامل التي أدتإلى تشكلها وخصائص هؤلاء الفاعلين ولقد تعرضنا إلى بعض هذه الدراسات على النحو التالي:

3-1- رؤساء المؤسسات (جان بيناف)

أشار جان بيناف في دراسته حول مكانة القطاع الخاص في ظل وجود قطاع عمومي، ولقد برز عدد كبير من المقاولين بعد الاستقلال ومنهم من زار غرفة التجارة والصناعة، للحصول على الاستشارات والتوجيه هذه الغرفة وضعت تحت تصرفهم مصلحة الترقية الصناعية، وكان من بين هؤلاء المقاولين الجزائريين مختلفون تماما عن المقاولين المغربيين المنحدرين من البرجوازية التقليدية،وعن الشباب الإطارات في الصناعة التونسية المتخرجين من جامعات فرنسية وتوصل في

[1] المرجع نفسه ، ص 30

دراسته أنالرأسمالية في دول المغرب كانت موجودة قبل الاحتلال الفرنسي وهي تستند الى التنظيم الديني (الزاوية ،الأخوية)

لقد قام جان بيناف ببحث حول 250 مقاول ومسير في منطقة العاصمة في سنوات 1970م أراد من خلاله معرفة الأصول الاجتماعية والسلوكيات التي يتبناها هؤلاء المقاولون ولقد اعتمد في ذلك على عدة متغيرات الأصل الاجتماعي الأصل الجغرافي المستوى التعليمي والتجربة المهنية توصل إلى وجود ثلاث أنواع من المقاولين:

1- **المقاولون التجار:** هذا النوع من المقاولون كانوا تجارا أصولهم من الشرق والجنوب الجزائري وبالخصوص من قسنطينة، واد سوف، ميلة، بسكرة، منحدرون من عائلات نبيلة صودرت أراضيهم من طرف المستعمر الفرنسي بسبب مشاركتهم في مقاومة الشيخ المقراني 1871م ونشئوا في عائلات تدعوا إلىالأفكارالإصلاحية وفي وسط ديني ، واكتشف "جان بيناف" أن التجار الكبار غير متخصصين في المهنة ولا يشاركون في الإنتاج يستعملون تكنولوجيا بسيطة .

2- **المقاولون العمال:** برزت مجموعة من المؤسسات الصغيرة في ميدان الحرف العصرية متمركزة في المدن الكبيرة أصحابهالديهم استراتيجيات مختلفة حيث أن مؤسساتهم تظهر وتختفي يستعملون آلات بسيطة يركبونها في السكنات أو الدهاليز ويعملون حسب الظروف والمواسم. يقدمون خدمات لا يمكن تجاهلها.

3- **أصحاب المشاريع غير المسيرين:** لا يسيرون مباشرة مصانعهم لكنهم يشغلون أعمالأخرى(مالكي عقارات، استيراد وتصدير) من اجل تسيير مؤسساتهم يقومون بتوظيف تقنيين أوإطاراتأجنبية سواء كانوا تونسيين او لبنانيين أو فرنسيين أو سويسريين .[1]

3-2- تطور البورجوازية الصغيرة (عبد اللطيف بن اشنهو):

اعتبر عبد اللطيف بن اشنهو تطور البورجوازية الصغيرة بالحدث الهام على المستوى الاجتماعي ويقصد بالبرجوازية الصغيرة تلكالفئة الاجتماعيةالتي تملك وسائل الإنتاج الفكري او المادي والتي تبيع في السوق نتائج إنتاجها من السلع والخدمات ويرجع تطور الأسواقإلى سياسة الدولة التي انتهجتها في مجال الاستثمار الذي كان أصل التحول الكبير للشروط والأفاق الاقتصادية للبرجوازية وكذلك بنيتها ولقد تأثر نمو القاعدة الاقتصادية للبرجوازية الصغيرة بفترة الاستعمار لكنما ان استقلت الجزائرتم تبني نمط تنمية جديد أدىإلى توسيع قاعدتها وإعدادها .

[1] Penef jean : **les hefs D'entreprise en algerie .inaacte du colloque entreprisesetentrepreneurs en afrique** .harmattan .paris .1983. p 571

مما لا شك فيه أن البرجوازية تطورت بتطور الدولة الجزائرية وان بعض أفراد هذه البرجوازية تأتي مباشرة من الطبقة العاملة نفسها المحلية أو المهاجرة ومن بعض أجزاء الشرائح المتوسطة التي كانت أفرادهامأجورين قديما وتركوا القطاع العام أو الخاص ليعملوا في الإنتاج التجاري للبرجوازية الصغيرة ، وبهذا توصل عبد اللطيف بن اشنهوا تقريبا إلى نفس النتائج التي توصل إليها جان بيناف أن هناك مقاولين من الطبقة العاملة سواء الوطنية أو المهاجرة وبعض أفراد الطبقة المتوسطة.

فقد ربط بن اشنهو تطور البرجوازية الصغيرة في الجزائر بتطور الدولة ذاتها حيث سمحت بتوسيع قاعدتها الاقتصادية والسياسية. [1]

ثم إن عبد اللطيف بن اشنهو يقسم المقاولين إلى أصناف هي:

1- **المقاول المدعم من الأسرة** : وهم المقاولون الذين انشؤوا مؤسساتهم بالوراثة أو بمساعدة الأسرة بحيث تعمل الأسرة على مساعدتهم سواء على مستوى رأس المال المادي أو الاجتماعي أو البشري وهدفهم هو إكمال ومتابعة نفس النشاط الذي قام به الأب مع تطويره وتحسينه والوراثة هنا هي وراثة المهنة والحرفةأو النشاط.
2- **المقاول السياسي:** يتنوع هؤلاء المقاولين بتنوع وضعياتهم السياسية حيث يضم هذا الصنف المقاولين الذين شاركوا في حرب التحرير ويمثلون كذلك الذين كانوا أعضاء في الجيش الشعبي الوطني لمدة طويلة في حياتهم قبل ان ينتقلوالإنشاء المؤسسة التي يسيرونها.
3- **المقاول الجامعي** : وهم المقاولون الين يعملون شهادات جامعية واجهوا البطالة او تخوفوا من مواجهتها ينشؤون مؤسساتهم ويطورون مؤسستهم ويحاولون تطبيق روح المعارف المكتسبة من الجامعة.
4- **المقاول المغترب** :وهو المهاجر أو ابن المهاجر ويقوم بنقل المؤسسة المنشاة في المهجر إلى ارض الوطن أو ينشا مؤسسته من خلال المعارف السابقة المتحصل عليها من التجربة المهنية في المهجر ينشاها من مدخراته أو عن طريق مساعدة العائلة.
5- **مقاول القطاع العام** : هو أجير قديم ، إطار متوسط أوسياسيللقطاع العام الإداري والاقتصادي تحصل في حياته المهنية على كفاءات ومؤهلات معتبرة وكون بشبكة من العلاقات المفيدة في الأعمال بحيث يستعملها في إنشاء وتسيير مشروعه.

[1] بن اشنهو عبد اللطيف ، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980**، تر: محمد صحيح ص489(بدون اسم وسنة النشر ووضع فقط رمز الدار)

6- **المقاول المتفتح:** يعد هذا المقاول متفتحا لأنه انفتاح السوق فمارس التجارة التي سمحت له بالتعرف على حيثيات المقاولة حيث ينطلق في إنتاج السلع أو الخدمات ليكون رأسمال تجاري مهم .

7- **المقاول المغامر:** المغامرة في هذا النوع يكون بالغش حيث يكون للمقاول استعداد للغش مع كل الهيئات سواء كانت البنوك الضرائب الإدارة وهذا من اجل الحصول على الكسب.[1]

3-3-دراسة احمد هني :

هناك دراسات أخرى تطرقت إلى دراسة المقاولين ومن بينهم دراسة احمد هني الذي أشارإلىأن التركيب المزدوج للفاعلين الاجتماعيين، أي رؤساء المؤسسات والعمال ينتج عنه سير الإنتاج فقوى العمل هي قوى اجتماعية وعلاقة الإنتاج لديها بعدين الأول هو إنتاج مادي والثاني هو إنتاج مراكز اجتماعية ،فكل من المقاول والعامل لديها مركز اجتماعي وتقوم عملية الإنتاجبإعادةإنتاج هذا المركز.

فالمقاول هو الشيخ في طبيعة تسييره ومظهره ، يجب أن يحترم ويخاف من طرف عماله ويجب عليهم " أن يظهروا إخلاصهم لكي لا يوقفوا عن العمل، لا يسربون سر الإنتاج لا يكسرون الآلات لا يبذرون المواد لا يكبحون ولا يسرقون فهو يعمل وفق تقاليد المجتمع حيث رعاية المقاول لعماله على شكل الرعاية الأسرية وهذا النمط معروف في النموذج الياباني أن يصبح انتماء عامل لمؤسسة يشبه انتمائه لعائلة.

والمقاول يوظف من العشيرة أو القبيلة أو المنطقة التي يعيش فيها ، يساهم في مصاريف زواج أو حج احد عماله لديه مظهر الشيخ الجليل، رجل الدين يتدخل شخصيا في حل مشاكل عمالهيطغى في مصنعه جو العمل الأخوي " رب العمل هو شيخ والعمال هم الزبائن.[2]

وهناك باحث أخرأراد معرفة ما يحمله المقاولون الجزائريين من معنى للعمل، وما هو المكان الذي يحتله في قراره للمقاول؟ وهو الباحث محمد ماضوي لقد توصل إلىأنأغلبية المقاولون لديهم نظرة ايجابية للعمل، وكانمن بين المعايير التي أدت بهم للمبادرة معايير أخذوها من أوليائهم ومن تعليمهم الابتدائي ومعايير مأخوذة من الدين الإسلامي العمل عبادة بالإضافةإلى هذه الدراسة هناك باحثتان تطرقتا إلى دراسة الشباب المتحصل على شهادة جامعية والمنشئين لمؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في منطقة تيزي وزو انطلقتا من تساؤلات مفادها انه بعد تسع سنوات

[1] عدمان رقية، مرجع سابق، ص11

[2] Henni ahmed : Le cheikh **et le patron** : **Usage de le modernité dans la raproductiondelatransition** , office des publication universitaires , alger, 1993, p24

من إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ماذا حققت ؟ هل أدتإلى نجاح هؤلاء الشباب المقاولين؟ ماهي النشاطات التي خلقوها وماهي خصائص هؤلاء الشباب المنشئين لمؤسسات؟

وقدتم التوصل إلىأن "سن هؤلاء يتراوح بين 21سنة و38 سنة وهذا يعود لشرط الشن المفروض من طرف الوكالة ومعظم المقاولين من جنس ذكر مستواهم الدراسي هو جامعي وثانوي نظرا لشرط التأهيل، ومعظمهم مارس وظيفة من قبل أن ينشئ مؤسسة وترجع أسبابهملإنشاء مؤسسة خاصة هو تحقيق الربح والحافز الثاني هو أن يصبح مقاول والخوف من عدم ضمان منصب شغل.[1]

4- الدين و المقاولة بين ماكس فيبر وغاري تريبو :

4-1-ماكس فيبر والتحليل الثقافي الفهمي :

تعد أطروحة ماكس فيبر التي لخصها في كتابه "الأخلاقالبروتستانتية وروح الرأسمالية " حول الأسباب التي أدتإلى تطور الرأسمالية ،من بين المرجعيات الأساسية في التحليل السوسيو اقتصادي والسوسيو ثقافي لظاهرة المؤسسة بصفة عامة ، ذلك انه يعد من الأوائل الذين ناقشوا مسالة القيم المتعلقة بالدين وعلاقتها بالظهور المؤسساتي بصفة خاصة كما انه اعتبر أنالأفكار والقيم أسهمت في تشكيل المجتمع وفي توجيه أفعالنا.[2]

يعد الارتباط الرباني والخلاص والزهد من المبادئ الأساسية للكالفينية في بدايتها ، هذه المبادئ تعد أهم عوامل البروز المقاولاتي، ويشير فيبر إلى وجود صلة كبيرة بين القيم التي تدعوا إليها البروتستانتية خاصة المذهب الكالفيني، من عمل جاد وتقشف وتراكم للمال والرغبة في الخلاص وصعود الرأسمالية فان المقاول هو الذي يجسد هذه القيم بدرجة عالية ، بدافع تحقيق الذات والنجاح ولتحقيق ذلك يتم استحضارها (القيم) لمواجهة الخطر والخوف من الفشل.[3]

إن الكالفينية أحدثت تغييرات في مواقف الأفراد اتجاه العمل الذي تحول من مصدر رزق بسيط إلى أداة فعالة لتحقيق الخلاص، وامن الذات، كما أنهاأسست للنزعة الفردانية، فدخول الفرد في استقلالية تبعده عن بعض الارتباطات العائلية والاجتماعية بالخصوص ما تعلق بالتضامن ،يقلص من علاقاته العاطفية والشخصية ويصب جهوده نحو الترشيد والحسابات العقلانية، وعليه فان التجارة والأعمال وكل مناحي الحياة للأفراد تتأثر بهذه الأخلاقيات.

---

[1] نيار نعيمة، مرجع سابق. ص 50

[2] انتوني قدنز ، **علم الاجتماع** ، تر: فايز الصباغ ، المنظمة العربية للترجمة ، ط1، لبنان، 2005، ص70

[3] بدراوي سفيان، مرجع سابق، ص 70

لقد أحدثت التحولات المتمثلة في احترام العهود، النزاهة في المعاملات الاجتهاد والمثابرة والوفاء لمختلف المسؤوليات الفردية في مختلف الميادين، تأثيرات على عالم الأعمال وعلى ممارسة الأفراد له بما في ذلك الدوافع الشخصية الكامنة وراء فعل إنشاء المؤسسة.

يرى فيبر أنالرأسمالية بمختلف أشكالها وجدت في العديد من الأقطار وفي مختلف الأنشطة فوجد تجار الجملة أو التجزئة الدائنون القروض والمصارف، أسواق التمويل والعمليات العقارية في الهند، الصين، بابل، مصر،في العصور القديمة والوسطى...الخ لكنها اتسمت بالعقلانية، عكس ما عرفه المجتمع الأوربي من عقلانية إنتاجية وتنظيمية مبنية على أسسالأخلاق والقيم الدينية البروتستانتية، ففيبر في هذا الصدد يستدل بالواقع السوسيو– اقتصادي لألمانيا آنذاك فيقول: "إذا عدنا إلى الإحصائيات المهنية في بلد تتعايش فيه طوائف دينية متعددة ، نلحظ بصورة متواترة واقعا أثار العديد من المرات نقاشات حادة. يتلخص هذا الواقع في أن رجال الأعمالوأصحاب الحيازات الرأسمالية وكذلك ممثلي الشرائح العليا المصنفة من اليد العاملة وفوق ذلك الملاك التقني والتجاري ذا الثقافة الرفيعة في المؤسسات الحديثة (كما وردت في النص المترجم)، هم بأغلبية كبيرة من الطائفة البروتستانتية .

وفي نفس الطرح المقارن بين مختلف الديانات وخاصة الكاثوليك والبروتستانت وأيهماأكثر تشجيعا للنزعة نحو المال والكسب (الروح الرأسمالية) أشار فيبر إلىأن الكاثوليكية أكثر انفصالا عن العالم كما أنها ترسخ في أذهان معتقديها قيم اللامبالاة بالعالم المادي على العكس من المذهب البروتستانتي ففي هذا الصدد يستدل بمقولة مارتن اوفنباشر" الكاثوليكي هو أكثر هدوءا وهو مسكون بعطش قليل جدا إلى الكسب ويفضل حياة أمنة ولو مع مدخول ضئيل جدا على حياة إثارة ومجازفة واو وفرت لهالثروات والأمجاد تقول الحكمة الشعبية بطرافة :أماأنتأكل جيدا وان تنام جيدا في الحالة الحاضرة يفضل البروتستانتي أنيأكل جيدا بينما الكاثوليكي أن ينام هادئا."

في الأخيرإذا كان فيبر يرى أنالأخلاق هي التي شجعت على تطور الرأسمالية فان هذه الأخيرة ساهمت في بروز أخلاق وقيم مشجعة للمقاولة والمقاول وبالتالي يبقى الطرح الفيبري قابل للنقاش وسنتعرض لذلك بعد التطرق لأطروحة معاصرة ، دائما في إطار العلاقة بين إنشاء المؤسسة والقيم الثقافية.[1]

4-2-غاري تريبو والمقاول المسلم :

منطلقا من فرضية ماكس فيبر حاولGary TRIBOUاختبارها في المجتمع الإسلامي من خلال بحث عنونه" بالمقاول المسلم : الإسلام وعقلانية المؤسسة " بحيث رأى انه عناك تماثل بين

[1] ماكس فيبر، **الاخلاق البروتستانتية والروح الراسمالية**، تر : محمد علي مقلد، مركز الانماء القومي، بيروت، لبنان ص 08

الإسلام والبروتستانتية في تأثيراتهم على تشكل روح المؤسسة ، فلقد دافع ودعم فكرة المقاول المسلم الذي اعتبره ليس متميز باعتقاده وخضوعه لله فقط لكنه أيضا يتميز بالحرية الفردية والفردانية وعقلانية التسيير الاقتصادي للمخاطر والإبداع.

بالمقابل هناك تعارض بين الإسلام والحداثة الغربية تتمثل في خنق الفردانية، والسلوك الاقتصادي القدري وتحريم الربا، وبالتالي هناك تعارض بين الإسلام وفكرة التقدم لدى الغرب.

ان التوافق الذي لاحظه تريبو بين الإسلام وعقلانية المؤسسة دفع Catherine WIHTOL WENDEN إلى القول في مقدمة مؤلف تريبو: "بالفعل هناك بعض العوامل الثقافية المشجعة على روح المؤسسة: فالإسلام يشجع السلوك المادي لكن بهدف الخلاص الأخروي، الإسلام يمدح ويبارك في التجارة كما إنها تحتوي على قيم أخلاقية مشجعة على التنظيم العقلاني للمؤسسة والخضوع للجماعة وروح الجماعة وتقاسم المداخيل."

قام تريبو بتحليل بعض النصوص الدينية من القران والسنة وقارنها بتلك التي في البروتستانتية من العهد القديم و العهد الجديد، وذلك لأجل الكشف عن ارتباطات ذات دلالة بين الأخلاق الدينية للإسلام وعقلانية المؤسسة حيثتوصل إلى انه يوجد تعارض بين الدين الإسلامي وروح المقاولة، هذا يؤكد حسبه فكرة المقاول المسلم بمعنى أن هذا الأخير يجد في الأخلاقالإسلامية الغذاء الروحي في نشاطه الاقتصادي، وهذه الفكرة التي يرى تريبو أنها متجانسة مع ما جاء به فيبر.

من خلال أطروحة غاري تريبو يتبين أن الإسلام يشجع الاغتناء ونمو رأس المال ويحرم الغنى الفاحش المخالف لتعاليم الله ، يشجع الملكية الفردية لكن كل هذا وفق التعاليم الدينية للإسلام كما انه يعظم العمل التجاري والإبداع والابتكار إلا ما تعلق بأصول الدين ويعوض تحريم الربا بما تعرضه المؤسسة البنكية الإسلامية وكذلك الزكاة (كالية للتمويل) وبالتالي يجد المقاول المسلم في الإسلام القيم والمهن والقوة التي تحقق له " التغذية الروحية في نشاطه الاقتصادي "

فالدين يعطي الأهمية للروابط الاجتماعية التي تجعل من الأفراد مندمجين في الحياة الاجتماعية، وبالتالي تعزيز الاتساق فيما بين أفراد الجماعة، كما انه أيضا يقوم بوظيفة تتمثل في " المشرعة " بالمعنى الفيبري تفسير وتبرير النظام الاجتماعي.[1]

[1] بدراوي سفيان، مرجع سابق، ص ص72-73

5-أهم مقاربات التحليل :

5-1- المقاربة الوظيفية :

أشار رواد هذا الاتجاه إلى الدور المركزي للمقاول بصفته محرك التنمية الاقتصادية، القادر على تحمل الأخطار ومواجهة اللايقين فجوزيف شومبيتر وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته " التطور الاقتصادي " اعتبر المقاول الشخصيةالمحورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من اجل الإبداع وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

فهو شخص مبتكر ومسير مجموعة من الموارد ويبحث عن أقصى ربح ، فالمقاول في مختلف الأدبيات الاقتصادية المشكلة لهذا البراديغم يعتبر احد الأعوان الاقتصاديين يبحث عن فرصة الأعمالللأجلإنشاء المؤسسة وما يتبع ذلك من استغلال للنشاط لتحقيق الربح وتعظيم رأس المال فعندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب فان رائد الأعمال (المقاول) هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليبإنتاج حديثة وأسواق ناشئة، حيث يتمكن رواد الأعمال من كسر القيود والحوافز والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة فيتبعهم الآخرون فتحدثالنقلة الاقتصادية والايجابية وهذا يسمى بتدمير الأخلاق .

5-2- 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 الشخصية والمقاربة النموذجية.

هذه المقاربة ترتكز على الخصائص السيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصيةوالدوافع والسلوك بالإضافةإلىأصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد ماكس فيبر اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي في نفس الإطار نجد ماكليلاند ونظرته حول الانجاز والذي حاول تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للانجاز والحاجة للقوة.

بعض الباحثين يميلون إلى التحليل النمطي للمقاولة ، حيث أن تعدد ونمو أنماط المعرفة عن المقاولين لا تسمح بالأخذ بنموذج موحد للمقاول ، فمن بين الخصائص المتعددة المعرفة بالمقاول أشار فيول بالخصوص إلىإسهام مدرسة التحليل النفسي :

وجهة نظر رئيسية جاءت من مدرسة التحليل النفسي نقلها كاتزوفرايس (ketz et vries) 1977 هذا الأخير اعتبر أن السلوك المقاولاتي هو نتاج التجارب المعاشة في الطفولة والمتميز بالبيئة العائلية العدوانية والمشاكل العاطفية المتعددة ، هذه الوضعيات تقود الأفرادإلى تطوير أشكال من

الشخصية المنحرفة والقابلة للتدرج في بيئات اجتماعية مبنية بمعنى لديهم صعوبات لقبول السلطة عليهم والعمل كفريق مع أشخاصآخرين.

وفي نفس الاتجاه يلخص gasse أهمية الخصائص السوسيو سيكولوجية في إنشاء المؤسسة "المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للانجاز الشخصي لديه الثقة بالنفس يرغب في أن يكون مستقلا ويحب المخاطرة المعتدلة انه ممتلئ بالطاقة والدافعية، " لكن في الحقيقة مجموع هذه الخصائص لا توجد كلها و بدرجة مرتفعة لدى المقاول، فغاز يضيف "حتى إذا اجتمعت هذه الأبعاد لإنتاج تأثير مشترك فان كل كائن معقد في الشخصية وموحد ويبقى انه ليس من الضروري للنجاح اكتساب كل هذه الخصائص لكنه يبقى مرغوب فيه تشجيع ظهورها ونموها لدى المقاولين."[1]

5-3- المقاربة العملياتية :

أظهرت هذه النظرية القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول ، وليس شخصه حيث تعدد وتنوع المقاولين والمقاولات ومشاريعهم عبئ العديد من الباحثين لدراسة المسار المقاولاتي هذا الأخير يمكن تعريفه كما يلي :" المسار المقاولاتي يتضمن جميع الوظائف والنشاطات والأفعال المتضمنة لإدراك الفرص وإنشاء المؤسسة التي تلحق بها " ومن خلال هذا التعريف نلاحظ تصورين اثنين: الأول يتعلق بالظهور التنظيمي (إنشاء مؤسسة) والثاني المتعلق بالفرصة المقاولاتية (فرصة الأعمال) فالظهور المقاولاتي يتعلق بتصور **غارتنر** الذي يعتبر المقاولة ظاهرة تتركز على إنشاء وتنظيم مؤسسات جديدة ، كما ان النموذج التفاعلي المتبني من قبل غارتنر يتكون من أربعة أبعاد(البيئة، الأفراد المسار والتنظيم)

آم فونك ترمان الذي يدافع عن فكرة " فرصة الأعمال" فهو يختلف عن وجهة النظر المتعلقة بالظهور التنظيمي لغارتنر وذلك بدلا من بروز أو ظهور تنظيم جديد فانه يركز على ظهور نشاطات اقتصادية جديدة، علاوة على ذلك فان معظم الدراسات تركز على العوامل البيئية والاجتماعية والخصائص الفردية لتفسير السلوك المقاولاتي، لان التفاعل الديناميكي لهذه العناصر يسهم في تفعيل المسار المقاولاتي بظهور نشاط ابتكاري جديد من عدمه .[2]

6- القيم :

6-1-مفهوم القيم :

ان مفهوم القيم من المفاهيم التي يصعب تحديدها لتشعب الاتجاهات المفسرة لهاإلا اننا سنحاول التطرق لجزء صغير بما يفيد بحثنا:

[1] المرجع نفسه ، ص 31

[2] المرجع نفسه ،ص 33

يعرف تالكوت بارسونر:" القيم بأنها نماذج أوأشكال من التمييز والتصنيف والانتقاء وبمعنى أخر هي فئات وصف توجه العقل في موقف الاختيار."[1]

أما موسوعة علم الاجتماع فتعرفها بأنها:"صفة الشيء التي تجعله ذا أهميةوأولوية لفرد أو جماعة."[2]

وهناك من يعتبر القيم بأنها المحدد الأولوالأساسيلأفعال الفرد من خلال المكتسبات الشخصية والاجتماعية، فهي مجموعة من المعايير والاحكام، تتكون لدى الأفراد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرة الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته، والتي يراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتتجسد من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرةوغير مباشرة."[3]

ثم إن أنتوني قيدنز"يرى أن القيم هي الأفكار المجردة التي تحدد ما يعتبر مهما ومحبذا ومرغوبافي ثقافة ما.

وعرفها كل من "توماس" و"زنانيكي" قد عالجا القيم من خلال علاقتهما ومقارنتهما بالاتجاه فعرفا القيم أنها:" أي شيء له محتوى من السهل الوصول إليه، وله معنى لأعضاء الجماعة الاجتماعية.[4]

6-2-خصائص القيم:

نظرا لتعدد القيم وتنوعها ونظرا لاختلاف تعريفاتها، تطرق الباحثون إلى العديد من الخصائص التي قد تبدوا متباينة ومتناقضة نذكر منها ما يلي:

1- تتصف القيم بالذاتية، إذ يحس كل شخص منا بالقيم على النحو الخاص به

2- تتسم القيم بالهرمية، فهي تترتب حسب أهميتها بشكل متدرج وحسب التفضيل والأهمية وعلى هذا يمكننا القول أن لدى كل فرد نظاما للقيم جزءا من تكوينه النفسي الموجه لسلوكه.

3- تتصف بالقابلية للتغيير، رغم ثباتها النسبي إلاأنها قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية لأنها انعكاس لطبيعة العلاقات الاجتماعية ونتاج لها.

4- تتسم القيم بالعمومية، فهي تشكل طابعا عموميا ومشتركا بين جميع الطبقات.

---

[1] محمد اسماعيل بلال، **السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق**، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص179

[2] المرجع نفسه، ص 180

[3] عدمان رقية، مرجع سابق، ص 104

[4] مزياني صفية. العزاوي نوال، **القيم الاجتماعية واثرها على نشاة النزاع العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائري**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، المدية، 2015/2014 ، ص 27

5- تتضمن نوعا من الراي العام والحكم على شخص او شيء او معنى معين.

6- القيم مثالية، ليست شيئا باي حال.

7- القيم تجريبية،حيث انه لكل من الافراد تقدير خاص للقيمة انطلاقا من التجربة التي تحملها القيمة.

8- القيمة ذات قطبين، فهي تحمل احد الصفات اما صفة الخير او صفة الشر

9- تتصف ايضا بالنسبية، من حيث الزمان والمكان، فيما يعتبر مقبولا في عصر من العصور، لا يعتبر كذلك في عصر اخر، وما يعتبر مناسبا في مكان قد لا يكون كذلك في مكان اخر.[1]

6-3-مصادر القيم:

تعد عملية تحديد مصادر القيم عملية اساسية ، حيث تسهل على الباحثين والدارسين تحديد مفهومها، فبالرغم من تعدد الاتجاهات في دراستها وبما ان القيم لها دور في توجيه سلوك الإنسان والتأثير فيه، فان معظم المدارس الفلسفية التي درست القيم ركزت على :

6-3-1- الفرد:

يرى اصحاب هذا الاتجاه ان الفرد بمثابة صانع للقيم، ومنه اعطاء تفسيرات نفسية للمواقف المختلفة التي يتعرض لها الأفراد، إلا ان تباين نفسيات الافراد ساهم في تباين واختلاف تفسيرات القيمواثرها على السلوك وعدم التمكن من ضبطه، حيث حاولت بعض الدراسات تشكيل نماذج من غالبية الافراد والعمل على اساس متوسط الشعور لديهم، إلا ان هذا احدث خللا في قياس تقدير قيم الفرد العادي، وبما ان القيم تعد بمثابة البناء المعماري لكل الانساق الإجتماعية، فان اعتبار الفرد كمصدر للقيم يخلق هوة كبيرة بين هيكل القيم لغالبية الافراد وقيم الافراد العاديين خاصة اذا تعلق الامر بالقيم الاخلاقية.

6-3-2- المجتمع:

يرى هذا الاتجاه ان المجتمع هو المصدر الاكثر موضوعية في وضع تقديرات جمعية للقيم لا تقديرات ذاتية، حيث أكد "دوركايم" على فكرة إحلال المجتمع مكان الفرد، وان المجتمع هو الذي يعطي للشيء قيمته ويضفي على القيمة معاني، وذلك لان الافراد يجدون انفسهم ملزمين بالأحكام التي يصدرها المجتمع على القيم، هذه الاحكام تفوق تقديراتهم الشخصية المتغيرة، وكون ان المجتمع عبارة عن بناء معياري تتحدد من خلاله مختلف العلاقات الاجتماعية، يصبح سلوك الافراد والجماعات مقررا

[1] فضيل رتيمي، **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية.الدراسةالنظرية**، الجزء1، ط1، الجزائر، 2009، ص ص258-259

وموجها من قبل تلك القوى المعيارية التي تجعلهم خاضعين وتابعين لهذا البناء الخارجي عن ذواتهم ومشاعرهم بالنسبة لهم، حيث تمكن الطبيعة المعيارية للقيم والتي مصدرها المجتمع من ضبط عمليات الاتصال بين الافراد وما تفرزه هذه الاخيرة من علاقات وسلوكيات، كلها تعبر في حقيقتها عن نظام اجتماعي معين، ويكتسب الفردمنظومة قيمه الاجتماعية من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها مختلف المؤسسات التنشئة الاجتماعية، وفي مقدمتها الاسرة التي تعد المحطة الاولى التي يتم عبرها نقل قيم المجتمع الى الأفراد ثم تاتي المؤسسات الاخرى مثل المدرسة والجماعة...الخ[1]

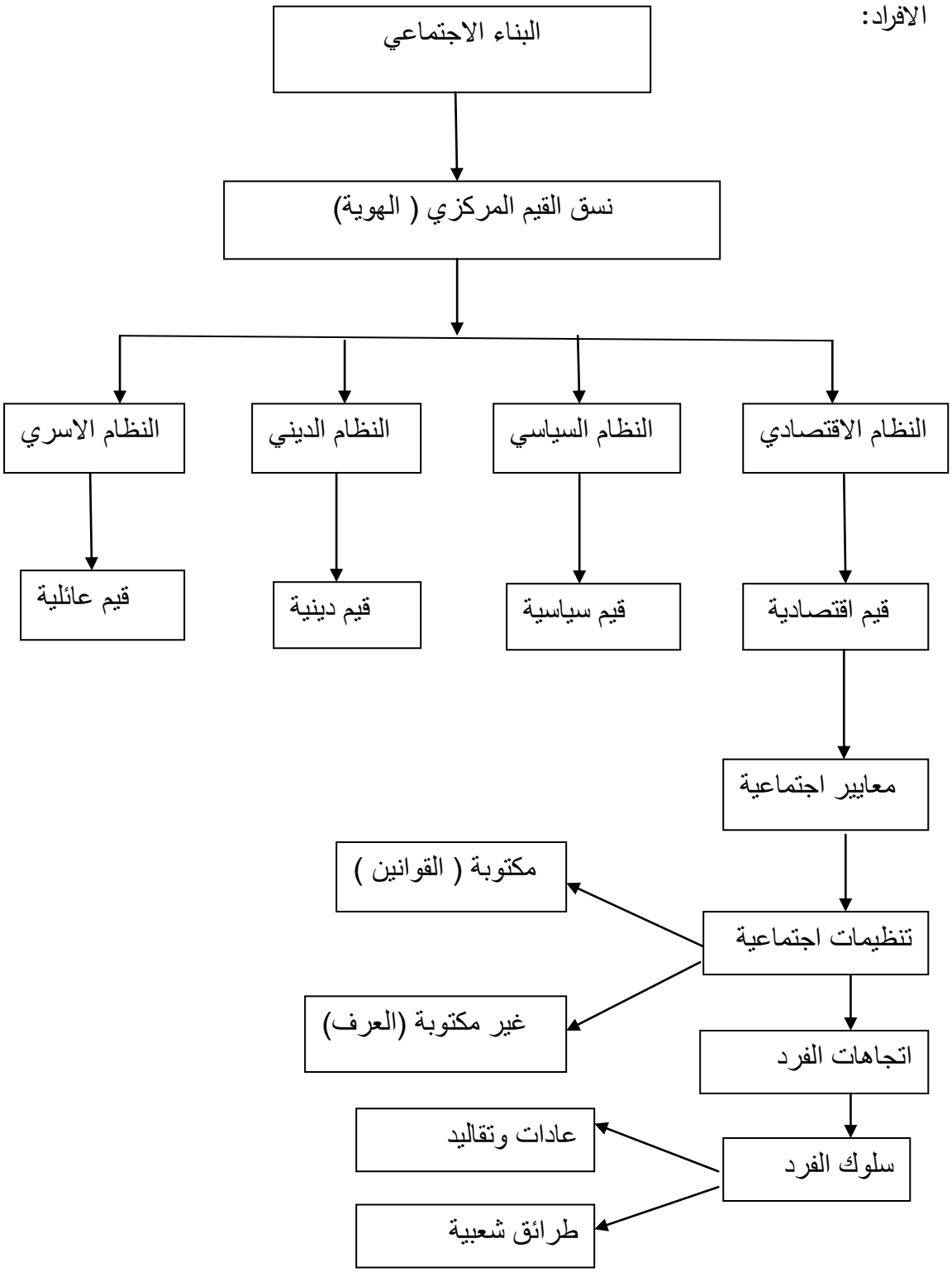
6-3-3- الدين:

اعتبر هذا الاتجاه بان الوحي الالهي هو مصدر القيم مع التشكيك في اعتبار مصدر قيم الفرد والمجتمع فقط، وذلك بناء على المعتقدات الدينية التي جاءت بها الديانات السماوية ومنها الاسلام الذي يشكل القران الكريم والسنة النبوية اهم مصادر للقيم في المجتمعات الاسلامية حيث ورد في حديث الرسول صلى الله عليه وسلمقوله:"جئت لاتمم مكارم الاخلاق." كما اعتبرته المسيحية للكثير من قيم المجتمعات الغربية الى درجة اعتبرها ماكس فيبر مصدرا لنشوء الرأسمالية في مؤلفه "الاخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية." [2]

[1] محمد اسماعيل بلال، مرجع سابق، ص 179

[2] رضا حيرش، **علاقة القيم الاسرية وقيم المنظومة التربوية بالتفكير الناقد واسلوب حل المشكلات**، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة الجزائر2 ، 2014، ص 57

والشكل التالي يوضح اهم النظم المشكلة لنسق القيمة في المجتمع والذي يعمل على توجيه سلوك الافراد:



شكل رقم 02 يمثل نظم القيم[1]

[1] صفية مزياني، نوال العزاوي، مرجع سابق، ص 33

6-4- اثر القيم في بناء شخصية المقاول:

إن المصدر الرئيسي الذي تستمد منه القيم شرعيتها هي الثقافة التي هي وليدة التراث التاريخي الذي انتقل من جماعة إلىأخرى عبر الأجيال عن طريق التنشئة الاجتماعية، التي تبنى أساسا على القيم التي تترك أثرها في الفرد فكل جيل يورث الجيل الذي يليه أساسيات قيم المجتمع التي تتبناها الجماعة عن طريق التلقين والتعليم، فالتنشئة الاجتماعية هي عملية تبني الشخصية الأولية للطفل من خلال غرس القيم الأساسية المعتمدة من قبل مجتمعه،حيث يأخذ هذه الدعامات الأولى من الأسرة التي تمثل من ناحية ثقافة المجتمع بصفة عامة والثقافة الفرعية التي تنتمي إليها بصفة خاصة، والتي تعمل بأساليبها التربوية المختلفة على إكساب الطفل السلوك الذي يتوافق مع القيم التي تدين بها.

تتماشى جنبا إلى جنب فالقيم هي الضمير الجمعي المرتبط بضمير الأفراد الذي هو مصدر إلزام في المجتمع وضمير الفرد يتكون منذ الطفولة المبكرة نتيجة للأوامر الصادرة من السلطة الضابطة الخارجية التي تمثل ثقافة المجتمع.

فكل التصرفات القيمية السابقة الذكر تتماشى جنبا إلى جنب مع القيم الاجتماعية، فلا يمكن الفصل بينها والتفريق في السلوكيات فالقيم الاجتماعية أداة للحفاظ على النظام الاجتماعي، والفصل يظهر على مستوى المحيط الاجتماعي أو الاقتصادي ولابد من الإشارة هنا إلىأن القيم نتاج للمصالح الطبقية، ومعنى ذلك أن القيم يمكن أن تحدد أو تنظم النشاط الاجتماعي لكافة أفراد المجتمع، حتى يحدث تعارض صريح بين المتطلبات الاقتصادية للنمو الاجتماعي وبينها، وسوف يؤدي ذلك إلى تطور نسق قيمي جديد يعكس المصالح الجديدة للناس، فالقيم تولد في المجتمع وتتطور في المجتمع وكذلك تتغير حسب متطلبات المجتمع.[1]

[1] عدمان رقية ، مرجع سابق، ص 118

خلاصة الفصل:

تجدر الإشارة هنا إلىأنالمقاولاتيةأسلوب فعال في أحداث التغيير على مستوى ذهنيات الأفراد إلا أنها تتأثر هي الأخرى بذهنيات هؤلاء الأفراد من قيم و وتقاليد أسريةإضافةإلى عامل الدين التي تدفع الشباب إلى التوجه نحو المقاولة

أبرزت هذه الدراسات أهمية المقاولة و ارتباطها بعوامل متعددة منها ما هو ثقافي و ديني ومنها ماهو اقتصادي كالبحث عن الربح، ومنها ما يتعلق بشخصية المنشئ للمؤسسة من صفات الإبداع والابتكار وروح المخاطرة والمجازفة، بحيث انه نرى أن حقل المقاولة في الجزائر لديه خصوصية بحيث تلعب القيم التي يحتوي عليها الفرد وزنا قويا في دفع الشباب نحو التوجه نحو العمل الخاص بالرغم من غياب الروح المقاولاتية بدرجة معينة.

تمهيد :

الجزائر وكمثيلات من الدول التي اعتمدت على نظام اقتصادي مخطط مركزيا ، قامت بإعادة النظر في هيكلة اقتصادها وفي تنظيم قطاعها العمومي وتنشيط القطاع الخاص، فخيارها للانتقال إلى اقتصاد إلى اقتصاد السوق واعتماد قوانينه الرامية إلى تحرير الاقتصاد من أي شرط أو قيد، بمعنى تخلي الدولة تدريجيا عن دورها الاستثماري واحتفاظها بدورها المنظم، مما يفتح المجال للقطاع الخاص إلى البروز والتطور أكثر والمساهمة في الاقتصاد الوطني.

إن المؤسسات التابعة للقطاع الخاص هي غالبا مؤسسات صغيرة ومتوسطة، التي أصبحتتمثل العمود الفقري للاقتصاد بصفة عامة والقطاع الخاص بصفة خاصة، حيث أصبح هذا النوع يمثل أغلبية مؤسسات العالم كما أنها توفر فرص عمل ضخمة وتساهم في القيمة المضافة للدول، وعليه فهي تساهم في دفع وتيرة التنمية في شقيها الاجتماعي والاقتصادي، ومن ثم كان على العديد من الدول تنميتها وتطورها بشكل يساعدها على النمو والاستمرار لتفادي فشلها وإفلاسها في بداية نشاطها.

1-مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

إن مفهوم المشروع يختلف من قطاع إنتاج إلى أخر وخاصة إذا ما تم قياس المشروعات إلى بعضها البعض، فمشروع صغير في قطاع إنتاج متطور يمكن أن يسمى مشروعا كبيرا في قطاع إنتاج غير متطور والعكس صحيح، ومن خلال ما يأتي نتعرض لكل مشروع على حدى:

1-1- المؤسسة المصغرة:

تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين عامل 1 و9 عمال، وتحقق رقم أعمال اقل من 20 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين [1]

1-2- المؤسسة الصغيرة:

وهي مؤسسة تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها الإجمالي 100 مليون دينار جزائري.[2]

[1] بوسهمين احمد، **الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر** ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26 العدد1، 2010، ص209

[2] عدمان رقية، مرجع سابق، ص72

وقد عرفة منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغير بأنها التي يعمل 50 عاملا وتحدد مبلغا يزيد عن 100 دولار لكل عامل تزداد إلى 500 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأس المال عن 100 ألف دولار. [1]

يتلخص تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المصغرة والمتوسطة في القانون 18/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي اعتمدت فيه الجزائر على معياري عدد العمال ورقم الأعمال ، بحيث يعرف المؤسسة الصغيرة على أنها كل مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 عمال ولا يتجاوز رقم اعمالها200 مليون دينار أولا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار .[2]

1-3- المؤسسة المتوسطة:

تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50و250 عاملا ، ويكون رقم أعمالها محصور بين 200 مليون دينار ومليار دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية مابين 100 و500 مليون دينار.[3]

2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

و لتحديد مفهوم دقيق للمشروع الصغير نشير إلى الخصائص التي يتميز بها المشروع الصغير وهي التالية:

1- المشروع الصغير يدار من قبل أصحابه بشكل فعال ويحمل الطابع الشخصي والمسؤولية غير المحدودة لصاحبه تجاه التزامات المشروع للغير (الملكية الخاصة)
2- يكون معروف على مستوى المنطقة التي يعمل بها فقط ويشكل حجما صغيرا نسبيا في قطاع الإنتاج الذي ينتمي إليه في تلك المنطقة
3- يعتمد بشكل كبير على التمويل الذاتي وذلك من اجل تطوره ونموه.
4- الكثير من المشروعات الصغيرة تحمل خاصية الريادة.
5- رأس مال المشروع الصغير محدود نسبيا ، وان مصادره التمويلية هم المالكون أومن له علاقة بهم.

[1] عيسى ايت عيسى، **المؤسسات الصغير و المتوسطة في الجزائر**، آفاق وقيود، مجلة اقتصادية شمال إفريقيا، العدد 6، ص 274

[2] بوسهمين احمد، مرجع سابق، ص 209

[3] المرجع نفسه ، ص 209

6- الدافع وراءإنشاء المشروع الصغير تحقيق الأرباح.

7- يعد المشروعصغيرا قياسا بالعدد المحدود للعاملين.

8- في المشروع الصغير العلاقة بين العاملين والمالكين تكاد تكون قريبة ويعرف كل واحد منهم الآخر.[1]

9- يعتمد على عنصر العمل بصورة كبيرة، أي توفر فرص عمل أكثر من المشروعات الكبيرة.

10- تعتمد هذه المشروعات على الموارد الأولية المحلية والأسواق المحلية كمدخلات للعملية وعلى الأسواق المحلية في تصريف منتجاتها.

11- تعد مشروعات مكملة لبعضها وللمشروعات الكبيرة على حد السواء.

12- حقل ملائم للتدريب وبناء الخبرات المتكاملة.[2]

13- عدم تعقيد التكنولوجيا المستخدمة وبساطة العمل في المشروعات الصغيرة.

14- وجود سياسات مرنة وإجراءات عمل مبسطة وخطط واضحة.

15- بساطة التنظيم المستخدم وسهولة الاعتماد على مستشارين وخبرات جديدة.

16- السرعة والدقة في اتخاذ القرارات بالمقارنة مع المشروعات الكبيرة.[3]

وانطلاقا من هذه الخصائص فإننا نعرف المشروع الصغير بأنه الشركة أو المنشاة التي تمول وتدار ذاتيا من قبل أصحابهاوتقوم على حجم عمالة قليل وتتصف بالشخصية وتتكون من وحدات إداريةأساسية غير متطورة وتشكل حيزا صغيرا في قطاع الإنتاج التي تعمل به وتقدم خدماتها للمنطقة التي تتواجد فيها كمحطة وقود أو مخبزة أو ورشة تصليح السيارات ...الخ والشكل التالي يوضح موقع المشروع الصغير بين مشروعات الأعمال.[4]

وقد وضع الصندوق الدولي تعريفا يستند إلى تعريف المشروع الصغير إلى العمالة المستخدمة في المشروع من اجل تحديد حجمه باعتباره إن هذا المعيار يتسم بالبساطة والسهولة عند المقاربة بين المشروعات المختلفة.

المشروع الصغير يتحدد بحجم رأس المال المستثمر فيه وحجم القوة العاملة والإنتاج والمبيعات والمخزون ومعدل دوراتها وحجم الأعمال بشكل وآخر والملكية الخاصة أو المشاركة فيها احدخصائص

---

[1] كاسر نصر المنصور، **إدارةالمشروعات الصغيرة**، الطبعة 1، دار حامد للنشر،عمان، 2000،ص42

[2] خذري توفيق. حسين بن الطاهر، **واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات المتوسطة والصغيرة**، مداخلة منشورة، الملتقى الوطني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 2013، ص5

[3] فريد راغب النجار،**إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم**، مؤسسة شباب الجامعة.الإسكندرية، مصر 1999ص 7

[4] كاسر نصر المنصور، مرجع سابق، ص ص 41- 42

المشروعات الصغيرة ، وتبتعد الأموال العامة عن الاستثمار المباشر في المشروعات الصغيرة إلاإذاأخذت شكل القروض أو المشاركة بنسبة برأس المال.[1]

أما محمد الصيرفي في كتابه البرنامج التأهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة فهو يصف المؤسسة أو المشروع الصغير على انه هو الذي يمتلكه ويديره صاحبه بمفرده ولكن حجم مبيعاته محدود داخل الصناعة التي يعمل بها.[2]

3- أهمية المشروع الصغيرأو المؤسسة الصغيرة:

لا شك وان المشروع الصغير لا يشكل أكثر من خلية صغيرة في النسيج الاقتصادي للبلد فان مجمل هذه المشروعات هي الخلايا الفاعلة والمتممة للنسيج الاقتصادي في المجتمع ، وتبرز أهميةالمشروعات الصغيرة من كونها توفر فرص عمل للراغبين وتخفف من وطأة البطالة ، وهي ذات منافع للشركات الكبيرة والصناعات المختلفة لتنفيذ العديد من المهام التي تتحاشى أن تتولاها تلك الشركات والصناعات ، هذا فضلا عن مساهمتها في تنشيط مستوى المنافسة التحفيزية وبما يدفع للابتكار والإبداع وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين .

والمشروعات الصغيرة هي الأساس الذي توقع عليه المشروعات الكبيرة بل لا يمكن لهذه المشروعات أن تقوم إلا على جهود المشروعات الصغيرة سواء في الإنتاجأو التسويق أوالحصول على الموارد وبدون تواجد هذه الأعداد الكثيرة من المشروعات الصغيرة فان إنتاج المشروعات الكبيرة من السلع والخدمات تكون باهظة الثمن وفي الوقت نفسه تحتاج هذه المشروعات إلى جهود مضاعفة لتحقيق أهدافهاوأموال طائلة لاستثمارها في حلقات الإنتاج المختلفة.[3] كما وان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توسيع عملية تصدير المنتجات الصناعية وزيادة التدفقات الاستثمارية، حيث تعتبر هذه المؤسسات الوسيلة الأفضل لمواجهة التحديات المفروضة على الاقتصاد العالمي المستند أساسا على منتجات المؤسسات الكبيرة.[4]

---

[1] فريد راغب النجار، مرجع سابق، ص 6

[2] محمد الصيرفي ، **البرنامج التاهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة** ، مؤسسة حورس الدولية ، ط1، 2009 ص19

[3] كاسر نصر المنصور، مرجع سابق، ص44

[4] نوال بن عماره، **التمويل المصرفي الإسلامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 5، جامعة الوادي، 2012، ص46

4- دور المشروعات الصغيرة فيالاقتصاد الوطني :

جرت العادة على أن يتم قياس دور المشروعات الصغيرة ومساهمتها في الاقتصاد عن طريق ثلاث معايير رئيسة هي نسبة مساهمتها في تشغيل القوى العاملة، ومدى مساهمتها في الإنتاج وحصتها من العدد الكلي للمشروعات في الاقتصاد ويتميز دورها في كونها:

- توفر مصدر منافسة محتمل وفعلي للمنشات الكبيرة وتحد من قدرتها على التحكم في الأسعار
- تعد المصدر الرئيسي لتوفير الوظائف في الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد السواء، حيث انحصر ها الدور سابقا بالدولة المهتمة بضرورة توفير وخلق فرص العمل لمواطنيها
- تمتاز بأنها توفر بيئة عململائمة حيث يعمل صاحب المشروع والعاملون جنبا إلى جنب لمصلحتهم المشتركة
- تساعد في تطوير وتنمية المناطق الأقل حظا التي تعاني من ضعف في النمو والتنمية وتدني مستويات الدخل وارتفاع معدلات البطالة.
- تعد من المجالات الخصبة لتطوير الإبداعاتوالأفكارالجدية، وتنمية أساليبالإنتاج وتطوير تقديم الخدمات وأدواتهم
- استغلال الموارد والمواد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة اعتمادها على الأسواق المحلية
- أسلوب متميز لإعادة توزيع الدخل بين الأفرادالمجتمع عن طريق إتاحة الفرص للجميع
- مصدر رئيسي لتغذية المشروعات المتوسطة والكبيرة بالعناصر التي تدخل في عمليات الإنتاج[1]

5- مشكلات المؤسسات الصغيرة:

إن مشكلات المشاريع الصغيرة كثيرة ويعود معظمها إلى القيود المختلفة المفروضة على تلك المشروعات والمتواجدة في البيئة الخارجية المحيطة بتلك المشاريع ورغم أن السبب الرئيسي في فشل الكثير من المشروعات الصغيرة يعود إلى سوء الإدارة وعدم التأكيد على دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية لإقامتها، إلاأن هناك الكثير من المشكلات تعود إلى عوامل خارجية وبيئية وهي كالأتي:

-صعوبة التمويل في البدء: وصعوبة زيادة رأس مال المشروع الصغير فيما بعد

[1] الخذري توفيق، مرجع سابق، ص6

-تكلفة رأس المال المرتفعة : من الأمور المعروفة إن تكلفة التمويل على المستوى الضيق أعلى منها في التمويل على المستوى الواسع وخاصة فيما يتعلق بالحصول على المعلومات وتكاليف الإجراءات المختلفة للحصول على القروض وتقديم الضمانات.

-أثار التضخم على المشاريع الصغيرة : إنأثار التضخم على المشاريع الصغيرة تكون اكبر من تلك الآثار المترتبة على المشروعات الكبيرة حيث إن فرص نجاح المشروعات الكبيرة في فترات التضخم يكون اكبر وذلك نتيجة توافر الإمكانيات الكافية لمواجهة مخاطر التضخم بعكس المشروعات الصغيرة التي تتأثر بالسياسات النقدية المقيدة .

-الدورة التجارية والنظام الضريبي:إن أثار الدورة التجارية والنظام الضريبي تضع أعباء إضافية على كاهل المشروعات الصغيرة وتجعل من الصعب عليها بناء احتياطات مالية ملائمة والمحافظة عليها لفترات زمنية طويلة.

-المصادر المحدودة لأسهمرأس المال العادية : لان الممول أو المقرض يفرض شروطا قاسية على الإقراض عندما يكون المشروع صغيرا مثل المراقبة الصارمة على أعمال المشروع مما يفقد إدارة المشروع المرونة الكافية لإنجاح العمل والتلاؤم مع الواقع المتغير لان الاستقلالية في القرار أساس نجاح المشروعات الصغيرة وبخاصة الريادة منها.

-اثر الضرائب والأنظمة المالية فهي تعيقجهود أصحاب المشروعات الصغيرة في الحصول على رأس المال أو زيادته وخاصة في حال كانت ضريبة الدخل مرتفعة على الأشخاص وقد تكون ثقيلة إلى الحد الذي يصعب معها التوفير وبالتالي الصعوبة في الاحتفاظ بالأرباح

-التعليمات الحكومية والعمل الكتابي: إن التعليمات الحكومية لا تفرق بين مشروع كبير ومشروع صغير وبالتالي تكون الأعباء كبيرة جدا عل المشروعات الصغيرة وخاصة من ناحية التكاليف المادية والوقت فتنظيم الأعمال التجارية يسحق روح العمل التجاري الحر في المشروعات الصغيرة ويقلل من المبادرة ويثقل الشركة الصغيرة بالعمل الكتابي ولا يترك لصاحبها ومديرها الوقت الكافي والطاقة الإنتاجية لإدارتها بشكل مناسب وتطويرها وتحسين العمل فيها .

-اثر التشريع الخاص بالحدود الدنيا للأجور : الذي يحد من التوظيف أيضا في المشروعات الصغيرة لان المشروعات الصغيرة تعتمد على كثافة الأيدي العاملة ، والزيادة المطلوبة بموجب الحد الأدنىللأجر تضع عليها أعباءغير متناسبة في الثقل حتى لو احتاجت إلى جهود عمل إضافيةالأمر الذي يرهقها ماديا ويزيد أعبائها.

-الظروف الخارجية : والبيئة التي تواجه المشروعات الصغيرة والاستفادة من الامتيازات والعلامات التجارية ومتطلبات الحدالأدنى المتزايدة بصورة غير طبيعية من قبل منظمات العملتحد من نجاح هذه المشروعات .[1]

-ارتفاع معدلات الفشل في بعض المشروعات قد يؤدي إلى خوف البعض من تحمل روح المغامرة والمخاطرة والبداية في مشروعات جديدة.

-قد لا تتوفر الخبرة اللازمة للمبادرة ومباشرة المشروع الصغير.[2]

6- عوامل النجاح والفشل في المشروعات والمؤسسات الصغيرة:

يعود نجاح وفشل المشروعات الصغيرة إلى مجموعة من العوامل والمتمثلة بشكل عام في كفاءة الإدارة والتي يمكن تحديدها كما يلي:

5-1- **عوامل النجاح** : تقسم إلى :

1- عوامل متعلقة بكفاءة الإدارة بحيث إذا كانت كفاءة الجهاز الإداري في المشروع جيدة فان المشروع سوف يحقق النجاح وتتمثل كفاءة الإدارة بكفاءة ومهارة الكادر الإداري الذي يقوم على إدارة المشروع وهذه الكفاءة تتحدد بالعناصر التالية:

- قدرة الإدارة على التجاوب والتأقلم مع التغير في بيئة المشروع الداخليةوالخارجية.
- قدرة الإدارة على إحداث التغيير لصالح المشروع وإحداث التطور.
- قدرة الإدارة في توفير الموارد المناسبة وخاصة اليد العاملة الماهرة للمشروع.
- قدرة الإدارة على تخطيط وتنظيم ومراقبة سير العمل وتطوير العمليات.
- قدرة الإدارةعلى التنبؤ بمستقبل السوق والمنافسة .
- الخصائص الريادية للإدارة وقدرتها على الاستحداث وتشكيل الأهدافوتحقيقها.

2- عوامل مساعد في نجاح المشروع الصغير وتتمثل بما يلي :

- تحديد الهدف بدقةوالعمل على تحقيقه بكافة الوسائل المتاحة .
- التخطيط ويشمل التنبؤ بالمستقبل والتخطيط لمواجهة التنفيذ وصعوباته.
- التنظيم وإمكانية التعامل مع القوانين والأنظمة واعتماد أساليب عمل جديد.
- التدريب على أن يشمل جميع العامليفي المشروع.
- المشورة وقبول النصيحة من الأطراف ذات العلاقة.[3]

[1] كاسر نصرالمنصور، مرجع.سابق، ص 45

[2] فريد راغب النجار، مرجع سابق، ص 8

[3] كاسر نصر المنصور، مرجع سابق، ص 53

5-2- عوامل الفشل :

أماإذا كانت كفاءة الإدارة ضعيفة فانه من المتعذر على المشروعات الصغيرة تحقيق نجاح مميز بل ربما تفشل هذه المشروعات،وذلك يعود لسوء الإدارة ونحن بدورنا نرد ذلك إلى:

- سوء إدارة المخزون وتتمثل في عدم توازن كمية المخزون وتقديرات الشراء الخاطئة.
- سوء إدارةالأموال وبخاصة المبالغ في منح الائتمان فتعرضت معظم المشروعات الصغيرة إلى الشدائد بسبب منح الائتمان غير المضمون .
- الإفراط في التكاليف العامة والتشغيلية وضعف التدفق النقدي والسيولة.
- القدرة الضعيفة على المنافسة والتي تظهر بأشكال مختلفة.[1]

7- المخاطر التي تواجه المشروع الصغير

1- الضرر أو العطل في الممتلكات: إن ممتلكات المشروعات الصغيرة تتمثل بالبضاعة والأبنية التي تعود لها، ومثل هذه الممتلكات عرضة لأخطار الضرر والفقدان أو الحريق أوالسرقة ...الخ.

2- المسؤولية اتجاه العاملين : جميع أصحاب المشروعات الصغيرة مسؤولون عن صحة وسلامة العاملين أثناءأداءالأعمال الموكلة إليهم، وقد راعت التشريعات في غالبية الدول هذا الأمر انطلاقا من المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق هذه المشروعات.

3- المسؤولية تجاه المجتمع: أصحاب المحلاة والمخازن مسؤولون عن الأضرار التي تقع للزبائن أثناء تواجدهم في الأماكن والمحلات التي تعود إلى المشروع الصغير، ولا يتضمن هذا الخطر الجروح المادية فقط بل يمتد إلىالآثار على ممتلكات الغير مثلا التلف الحاصل بالبضاعة التيتم بيعها واستلامها من قبل الزبون.

4- وفاة احد العمال ذوي اعتبار في المشروع: لما يتمتعون به من كفاءات وخبرات وقدرات متميزة، وفي حالة وقوع حالة الوفاة لمثل هؤلاء فان المشروع يتعرض لخسارة عالية وقد تعرضه للفشل والابتعاد عن السوق.

5- خسارة الديون المعدومة : لا ينكر احد أهمية اعتماد سياسة البيع بالأجل لزيادة سمعة المشروع إلاأن مردود مثل هذه السياسة قد يكون مكلفا جدا مما يعرض المشروع للخسارة ، وبالتالي فان ضعف قدرة المشروع على تحصيل ديونه واستعادة قيمة المبيعات يعرض المشروع إلى خطر الفشل.

[1] المرجع نفسه ، ص 52

6- السرقة أثناء التبضع: يتعرض المشروع الصغير إلى خطر السرقة التي يقوم بها بعض المتبضعون خلال زياراتهم وتجوالهم في المشروع الصغير بخاصة مشروعات تجارة التجزئة.

7- إخلال العاملين بمبدأ الأمانة: قد يجزؤ بعض العاملين على القيام ببعض الأعمال التي قد تسبب خسارة ملحوظة للمشروع الصغير مثل قيام بعض العاملين بسرقة النقود أو البضاعة أو حتى الممتلكات المهمة والقيمة مما يعرض المشروع الصغير للمخاطر والإرباك.

8- الصعوبات المالية : قد تؤثر الصعوبات المالية التي يمر بها المشروع على سير عملياته المختلفة، ومن صور الصعوبات المالية مثلا تعثر سيولة المشروع الصغير وانحسار النقد عنه.

9- مخاطر تسويقية : تشمل هذه المخاطرهبوط أسعار البضاعة هبوطا حادا، أوأن الموقع فقد ميزته التسويقية أو تغير ذوق الزبون تجاه النماذج والموديلات المعروضة ، وتتعرض المشروعات الصغيرة لمثل هذه المخاطر وأخرى كذلك باستمرار.

ما تم ذكره من مخاطر أمثلة عن كثير من الحالات التي قدتعرض المشروعات الصغيرة إلى خسارة، وفي الحياة العملية الكثير من المخاطر غير المعروفة على الصعيد العام ، وتبقى هذه المخاطر في طي الكتمان، كي لا تؤثر على سمعة تلك المشروعات سلبا.[1]

[1] المرجع نفسه ، ص ص 287-288

خلاصة الفصل:

أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لديها أهمية كبيرة في مجال التشغيل وتنمية الاقتصاد ، نظرا لمرونتها و تكييفها السريع مع متطلبات السوق ، ونظرا لهذه الخصائص أصبح يعتمد عليه كقطاع يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للعديد من الدول، كاليابان والولايات المتحدة الأمريكية والصين وفرنسا.

وفي الجزائر على الرغم من أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل إحدى ركائز الإستراتيجية الاقتصادية الجديدة للبلاد، إلاأن هذا القطاع ما زال هشا نوعا ما، على الرغم من دعم من دعم الدولة له وتطويره وذلك بخلق وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووكالات ترقية القطاع الخاص.

تمهيد :

لا شك أن ظاهرة البطالة تكون عامة بين مجتمعات العالم المتقدم أو النامي وان تزايدت حدتها، وبالتالي فان البطالة في الجزائر قائمة وتمتد جذورها إلى سنوات طويلة مضت نتيجة أسباب متعددة أدتإلى ظهورها وتفاقمها في الاقتصاد الجزائري وقد أدى ذلك إلى عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية أمام الشباب وبالتالي تصبح مشكلة البطالة أكثر تعقيدا نظرا لقلة وجود هيئات ومنظمات واضحة للتشغيل وتعمل على زيادة فرص العمل، حيث انتشرت آفة البطالة انتشارا رهيبا وقد عزمت كيان معظم اقتصاديات العالم في ظاهرة لا يتحملها الفرد و لا المجتمع ومن هذا المنطلق يجب أن نركز على دراسة مشكلة البطالة ونفهم معناها وأسبابها و أثارها المختلفة لأنهاأصبحت تشكل خطرا على السياسة الاقتصادية.

1-مفهوم مشكلة البطالة

1-1-تعريف البطالة:

1-1-1-**البطالة لغة:**بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها وهي العمالة أو هي من بطل الأجير، يبطل بالضم بطالةبالفتح أي تعطل فهو بطال.[1]

1-1-2-**البطالة اصطلاحا** : هي عدم تناسب فرص العمل من قوى البشر أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.

وتطلق البطالة أيضا على الأشخاصأو العمال الذين لايعملون مقابل اجر، ولكنهم لا يرغبون في الحصول على العمل في اقرب منظمة، هذا مع ملاحظة أن العمال أوالأشخاص الذين لا يعلمون ولا يرغبون في الحصول على عمل معين ،لا يحسبون كجزء من القوة العاملة في السوق أما الأشخاص المسرحون من العمل خلال فترة زمنية فإنهم يعتبرون جزءا من القوة العاملة ولكنهم يعتبرون أيضا عاطلين عن العمل.[2]

ثم إن مفهوم البطالة يرتبط أساسا بالقدرة، الرغبة، والبحث عن العمل وليس الفئة النشيطة، وتختلف تعاريف البطالة من منظمة إلىأخرى ومن تشريع إلىأخر، إلاأنها تصب في اتجاه واحد لذا يتم التركيز على تعريف منظمة العمل الدولية للبطال، والذي يعرف على النحو التالي: البطال هو كل

[1] جون صمويل، سون وليام تورد هاوس، **معجم الاقتصاد**، تر هشام عبد الله، دار النشر والتوزيع ، بيروت، لبنان، ص 17

[2] احمد بدوي زكي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، مكتبة لبنان، بيروت، 1985،ص

شخص قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، شريطة أن يجد هذا العمل.

ينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق لأول مرة وعلى الذين سبق لهم أن عملوا واضطروا لتركه لسبب أولأخر

ويعرف البعض البطالة بالطريقة الشمولية على إنهاء الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على العمل بالأجر السائد ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة نتيجة للقيود التي تفرضها حدود الطاقة والقدرة الاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع.[1]

ومن كل ما سبق ذكره نصل إلىأن، لفظ البطالة يشير إلى جميع الأفراد – ذكورا وإناثا – في سن العمل ممن تتوافر فيهم الصفات التالية:

1- يعملون بمعنى أنهم يمارسون أي عمل مقابل اجر أو لحسابهم الخاص.
2- مستعدون للعمل أنهم يرغبون في العمل باجر لحسابهم الخاص.
3- يبحثون عن عمل بمعنى أنهم يتخذون إجراءات أو خطوات محددة للبحث بمعنى أنهم لا يمارسون أي عمل مقابل اجر أو يعملون لحسابهم الخاص [2]

و اعتمادا على تعريف المكتب الدولي للعمل الذي يتطابق مع ماهو معمول به في الجزائر فانه من المفيد مناقشة كل جزيئة منه لتوضيح المقصود بالبطالة . وبشكل دقيق للتمييز بين المتعطلين عن العمل وغير النشطين اقتصاديا من السكان (القوة العاملة) وفقا لما يلي :

1- البطال: كلمن هو بدون عمل

إن الهدف من معيار "بدون عمل" هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص وفقا لهذا المعيار إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق خلال الفترة للبحث ولو ساعة واحدة

2- البطال: كل من هو متاح للعمل ولا يجده.

أي انه إذا ما عرض عملا (وظيفة) على الفرد فانه سيكون قادرا مستعدا للعمل فورا ولك خلال فترة محددة (فترة البحث) فالهدف من هذا المعيار هو استبعاد كل الأفراد الباحثين عن عمل لمباشرته بعد انتهاء فترة المسح فعلا.

---

[1] ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010

[2] عبد العزيز جميل مخيمر، احمد عبد الفتاح عبد الحليم، **دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية**، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2، القاهرة ،2007، ص15-16

فالباحث عن العمل مستقبلا بعد تخرجه غير مستعد للعمل خلال هذه الفترة وبالتالي فهو غير متاح له ،كما يهدف هذا المعيار أيضاإلى استبعاد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، المسؤولية العائلية...الخ).

فالأسس التي تحكم مفهوم العمل المتاح تتمثل في:

2- الاستعداد والرغبة في العمل مع بلوغ سن العمل دون أن يكون له منصب شغل

3- خريجي مراكز التعليم والتكوين وكذا العمال المسرحين نتيجة لتغيرات هيكلية في الاقتصاد

4- الأفراد الذين يشغلون منصب عمل ويتطلعون إلى عمل أفضل يتناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم وطموحاتهم، بالإضافةإلى العمال المتقاعدين الراغبين في الدخول إلسوق العمل...الخ

وبالتالي فان الأفراد الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط لا يصنفون ضمن القوى العاملة المتاحة مثل الدين انسحبوا من دون قيد أو شرط من سوق العمل أو الذين وجدوا وظيفة تتلائم وقدراتهم أو الذين استفادوا من عقود عمل غير قابلة للفسخ في الأجل القصير والذين ما زالوا في طور التكوين أولأداءالخدمة الوطنية.[1]

2-أنواع البطالة:

إذا كانت البطالة تتأثر بمجموعة من العوامل الاقتصادية ويختلف حساب معدلها باختلاف المعايير المستخدمة في جمع البيانات، فان التمييز بين أنواعهاأمر بالغ الأهمية بمعرفة مدى تطور هذه الأنواع عبر الزمن و الفترات التاريخية كما أن ذلك سيساعد على معرفة نوع البطالة الأكثر انتشارا وسيمكن من الكشف عن أسباب وجودها قصد الاهتداء إلى الطرق الكفيلة للحد منها على الأقل وعلى هذا الأساس فانه من المفيد التعرف على أنواعها من خلال العرض المختصر وفقا للنظريات الاقتصادية التي تصنفها:

2-1- البطالة الدورية:

جاءت هذه التسمية من ارتباط البطالة بالدورة الاقتصادية فالمعروف أن اقتصاد أي دولة يمر بمراحل رخاء وانتعاش الرواج الاقتصادي ، حيث تنشط عمليات الإنتاج ، البيع، التبادل ويزيد حجم كل من الدخل ، الناتج والتوظيف الى ان يصل الى حد معين يعرف بقمة الرواج، عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل ، أما في أوقات الكساد والأدوات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط بسبب انخفاض حجم الاتفاق الاستثماري، مما يؤدي إلى الانخفاض في العمال في شكل تقليص مدة العمل ، تسريح العمال ،وبالتالي ترتفع معدلات البطالة وهو ما يعرفه الاقتصاد

[1] ناصر دادي عدون ، مرجع سابق، ص 45-47

الوطني حاليا في إطارالإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى اقتصاد السوق تدريجيا ، وبتحديد ذلك مع بداية خوصصة القطاع العام.[1]

ويتطلب علاج البطالة الدورية إتباع سياسات اقتصادية تختلف من الدول المتقدمة عن الدول النامية حيث أن السياسة التوسيعية الهادفة إلى زيادة مستوى الطلب الكلي من خلال تشجيع زيادة كل من الاستيراد والصادرات والإنفاق الحكومي وإنقاص كل من الواردات والضرائب وتكون هذه السياسة أكثر ملائمة لظروف الدول المتقدمة ، أما في الدول النامية فان سبب نقص الطلب الكلي هو انخفاض الدخول بسبب انخفاض مستويات الإنتاج وان استغلال الموارد المعطلة وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة الدخول ومن ثمة زيادة الطلب الكلي.[2]

2-2- البطالةالاحتكاكية :

وهي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ، ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة اجر هاو الحصول على وضع وظيفي أفضلأو رغبةالانتقال من مكان لأخر داخل الدولة وقد عرف هذاالنوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في الشركات الأجنبية التي تمنحه أجرا اكبر من الذي يتحصل عليه في الشركات الوطنية، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية وعادة ما يستغرق هذا النوع من البطالة وقتا قصيرا لذا تصنف ضمن البطالة المؤقتة.

وينتشر هذا النوع في الدول المتقدمة أكثر منها من الدول النامية ويرجع ذلك إلى تماسك وترابط العلاقات الإنسانية والاجتماعية والتي تعتبر أكثر تماسكا في الدول النامية ، حيث يرتبط الفرد بأهله ومجتمعه ويتوقف معدل زيادة أو نقصان هذا النوع من البطالة على شفافية الحصول على المعلومات حول الوظائف المختلفة في سوق العمل وكلما زادت المعلومات قلة هذه البطالة فهي تمثل بطالة مؤقتة .[3]

2-3- البطالة الهيكلية:

يتطلب استعمال الآلات الحديثة والمتطورة، مهارات معينة ومتقدمة يستوعبها العمال الحاليين وبالتالي يتم الاستغناء عنهم والاستعاضة عنهم بعمال آخرين يستطيعون تشغيل الآلات الحديثة ، في حال عدم تمكنهم من الرسكلة والتطور وتعرف البطالة الهيكلية على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجيكالتغير في هيكل الطلب على المنتجات أوتغيير تقنيات الإنتاجأو انتقال صناعات أماكنأخرى للتوطن وهذه من نتائج الطفرة

---

[1] ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 50

[2] مدني بن شهرة ، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**،ط1، دار حامد للنشر، عمان الاردن، 2009، ص235

[3] ناصر دادي عدون، مرجع سابق ، ص 50- 51

التكنولوجية الحالية من سبعينيات القرن الماضي خاصة مما يؤدي إلى عدم توافق بين فرص العمل المتاحة ومؤهلات العمال الراغبين في العمل والباحثين عنه.

ونتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي فان استخدام التكنولوجيات الحديثة أمر ضروري للنتاج كما وكيفا حتى تصبح السلع والمنتجات تنافسية في السوق الدولية وبمعايير علمية ودولية، إلاأن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة الشيء الذي يجبر أرباب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن اليد العاملة البسيطة وتعويضها بأخرى مؤهلة وبعدد اقل من تلك المسرحة .

وتنشا البطالة الهيكلية لأسباب متعددة منها:

-زيادة النمو الاقتصادي ودرجة التحديث التقنية تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة، ويؤدي ذلك إلى زيادة العمليات والمدخلات وتنوعها مما يؤدي إلى التغير في هيكل الطلب على المواد الخام العمالة ، رأس المال ، المنتجات...الخ

-التغير الهيكلي في سوق العمل الناتج عن دخول يد عاملة جديدة من الشباب لا تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تتطلبها الوظائف المتاحة.

-الاستثمار الأجنبي في الدول النامية للاستفادة من انخفاض التكاليف بسبب توفر المواد الأولية الخام، اليد العاملة الرخيصة، الامتيازات الضريبية وعدم تحمل تكاليف التلوث البيئي ... الخ وينتج عن ذلك بطالة هيكلية للعمال الذين كانوا يشتغلون بها في البلد الأم .

إلاأن علاج البطالة الهيكلية تتطلب فترة طويلة نسبيا لعلاجها حيث تتطلب تدريب وتكوين لاكتساب مهارات جديدة والتكييف مع المهارات الجديدة المطلوبة.[1]

2-4- البطالة السافرة: (الظاهرة)

تمثل البطالة السافرة أكثرأشكال البطالة انتشارا لأنها صورة واضحة للبطالة الإجبارية، ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها ويعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع عدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية القائمةإحلال المكينة مكان العامل تسمى أيضا البطالة الناتجة عن نقص الطلب الكلي ، فقد تكون هذه البطالة احتكاكية ، هيكلية او دورية ، وتعرف الجزائر بطالة واسعة من هذا النوع خاصة في أوساط الشباب بما فيهم خريجي المعاهد والجامعات ومراكز التكوين المهني.[2]

2-5- البطالة الموسمية :

المقصود بها البطالة الوقتية ، وتحدث بسبب حدث موسمي في صناعات خاصة وهي تنشا لتغير أخر مثل ما يحدث في القطاع الزراعي، حيث يتوقف الإنتاج خلال فترات معينة مما يؤدي إلى

[1] مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 234

[2] ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص52- 53

تسريح العمال في فترات توقف الإنتاج، كما يمس هذا النوع من البطالة القطاعات أخرى مثل السياحة حيث يشتغل العمال في الأوقات التي يتوفر فيها العمل ويتعطلون في الأوقاتالأخرى ففي الجنوب الجزائري مثلا الذي يشهد إقبالاللسواح الأجانب في فصل الصيف، إذ يوظف العمال من طرف الوكالات ويتعطلون في الفصول الأخرى.

2-6- البطالة المقنعة:

وتعني ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل بحيث يعملون بالفعل عدد اقل من ساعات العمل الرسمية ا وان يكون هناك أفرادلا يعملون فعليا بصورة شبه كاملة، بالرغم من أنهم يعملون ويتلقون أجورا ورواتب من الناحية الرسمية ولذا يقال أن الناتج الحدي للعامل يساوي صفرا لأنه لا يضيف شيئا للإنتاجالفعلي يتبين لنا أن البطالة المقنعة لها مفهومين:

المفهوم الأول : أنالأفراد الذين يشتغلون أعمالا تنعدم فيها الإنتاجية بحيث يظهر هؤلاء في حالة عمالة بينما يساهم عملهم في زيادة الإنتاج ،أي أنالإنتاجية الحدية لهم تكون معدومة ، ومن بين الأسباب التي أدتإلى حدوث هذا النوع من البطالة مايلي :

-الزيادة السكانية مما يؤدي إلى زيادة العمالة في مجالات العمل المختلفة ومن ثمة تضاءل الإنتاجية الحدية للأفراد

-سياسة الحكومة في الالتزام بالجانب الاجتماعي مما يؤدي الى الاكتظاظ بمواقع العمل وبالتالي عدم قدرة القطاعات الاقتصادية على استيعاب هذه العمالة التي تشكل عبئا إضافيا يؤثر سلبا على مردودية المؤسسة باعتباره يضخم التكاليف

يتضح جليا أن البطالة المقنعة تعكس توزيعا غير كفء للقوة العاملة في الاقتصاد ونتيجة لعدم التوافق بين المقابل المادي والجهد المبذول إذأنالأول يفوق الثاني بكثير ولذلك تأثير على النمو الاقتصادي فقد تبين أن كل زيادة في وتيرة درجات البطالة يقود إلى انخفاض معدل النمو الاقتصادي ويجسد ذلك قانون اوكن الذي يعتبر أن معدل البطالة يرتفع لما ترتفع فجوة اوكن[1]

2-7- البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:

البطالة الاختيارية هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته ، عند الاستقالة أو عزوفه عن العمل لوجود مصدر دخل آخر، أو للبحث عن منصب عمل بامتيازات أفضل من حيث الأجور وشروط العمل ، أما البطالة الإجبارية فتحدث عند تسريح رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه ، وقبولهم له عند مستوى الأجر السائد ، وأيضا الوافدين الجدد إلى سوق العمل والذين لم يتمكنوا بعد من الظفر بفرصة العمل [2]، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية أو موسمية

[1] المرجع نفسه ، ص ص 53-54

[2] المرجع نفسه ، ص 55

2-8- البطالة التكنولوجية :

وتسمى كذلك بالبطالة الفنية ، ويسببها إدخال تكنولوجيا جديدة تحل محل العمل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية ، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.[1]

2-9- بطالة المتعلمين :

وجود فائض في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات عما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه.[2]

3-أسباب البطالة:

لم تعد العوامل الاقتصادية هي المحدد لظهور البطالة بل أصبحت العوامل غير الاقتصادية في الجزائر منها القضية السكانية والسياسية التعليمية والظروف الاجتماعية والسياسية والشؤون التنظيمية فمنها ماهو خارج عن إرادة الدولة ومنها ما هو نابع من سياسة الدولة:

3-1-الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة :

وهي التي أضعفتمعدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال أبعاد مسؤولياتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة منها الأسباب التالية:

- **انخفاض أسعار المحروقات :** بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقاتأهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاجأو تصدير المحروقات بنسبة 96% الاإن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار سنة 1986 ما أدىإلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات تقليدية بسبب تدهور الريع البترولي وهذا إلى تقلص حجم الاستثمارية المحلية ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة
- **انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى :** وترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لان نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% سنة 1980 إلى 53%سنة 1983 ثم 33% في سنة 1986 ما أدىإلى

[1] مدني بن شهرة، مرجع سابق. ص 238

[2] أسامة عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية**، دار الفكر الجامعي، الطبعة 1، القاهرة، مصر ص17

تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية منها الجزائر وبالتالي فان ظاهرة ركود الاقتصاد العالمي كان له اثر على مستوى قطاع التشغيل[1]

●**تدهور شروط التبادل التجاري** :أن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار أدىإلىإضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لان الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي التأثير على استراداتها من السلع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% أو 20% أمام كل من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات ، كل ذلك اثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة

●**القضية السكانية:** يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بفرض ثبات العوامل الأخربعلى ماهي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وانتشار البطالة بصورها المختلفة ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962 إلى 1985 تضاعف عدد السكان ثلاث مرات ومنذ سنوات الثمانينات سجل نشاط محسوبا بوتيرة نمو السكان ولكن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدىإلى تزايد نسبة النشطاء اقتصاديا من 304952 شخصا سنة 1977 إلى 8826000 شخص سنة 1989 وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتصاص نسبة التزايد مما أدىإلى تفاقم البطالة .[2]

3-2-الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية :

وهي أسبابنابعة من سياسات الحكومة التي أدتإلى زيادة البطالة :

1- التوقف عن تعيين الخريجين:

إن السياسة لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية بحيث كان تكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية والعمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدىإلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لان السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف حيث أصبحالأجراء تمثل 66,55% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات الموافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل سلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية 1986 وتغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرات مشكل البطالة لتظهر بطالة المتعلمين اليوم لا بطالة الأميين.

[1] مدني بن شهرة، مرجع سابق، صص 252- 254

[2] المرجع نفسه ، ص254

2- عدم التنسيق بين التعليم وسوق العمل :

إن عدم التنسيق والتوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم وهذه نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث أن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة مما أدىإلى تزايد إعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدىإلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل وعدم التجانس في هيكله بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع وجود طلب مماثل لها وعدم مواكبتها لنمط آليات السوق.[1]

3- قوانين العمل وتشريعاته:

إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث إن محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية واتفاقية الحرية.

النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب ودور مفتشيه العمل وإدارة الشغل فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الأساسي والتنظيمي إلى قانون العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف بحيث مسار انتقال العامل من درجة إلىأخرى مرتبط بعوامل شكلية بعيدا عن حسابات المهارات والكفاءة ، يضاف إلى ذلك أنالأجور تحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجيةالأمرإليأدىإلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية كما إن نظام الأجور في القطاع العام يتسم بالجمود مما جعله مسؤولا عن تزايد ظاهرة البطالة وبروز ظاهرة البحث عن أعمالإضافية خاصة في القطاع الخاص.[2]

4- تخطيط القوى العاملة:

أن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال إعادة استثمار لرؤوس الأموال المتراكمة وهذا يؤدي لخلق فرص عمل جديدة.[3]

5-قياس البطالة:

حساب معدل البطالة يعني حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة حيث نجد هناك تفاوت في مناهج قياس معدل البطالة من دولة إلىأخرى.

---

[1] ماضي بلقاسم، **أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها**، مداخلة، 20-9 .2011، ص8

[2] مدني بن شهرة، مرجع سابق،ص257

[3] ماضي بلقاسم، مرجع سابق، ص 10

- **كيفية القياس:**

يعد معدل البطالة احد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعالياتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها
تقوم الدول خاصة المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة كان تكون شهرية أو فصلية أو سنوية وذلك بإتباعأسلوب العينات وليس الإحصاء العام نظرا لما يتطلبه ذلك من وقت طويل وتكاليف باهظة يتم اخذ عينة ممثلة من الفئة النشيطة من السكان ويقدر من خلالها عدد العاطلين عن العمل ثم يحدد معدل البطالة

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عندنقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{الفئة النشطة}} \times 100$$

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون إذا:الفئة النشطة = العاملون + العاطلون.

يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملا – بدوام كامل او جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم – مقابل اجر عند الغير أو في مؤسسة، أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم، وأما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم:

الأفراد دون سن معينة وهم الأفراد الذين دون سن العمل القانوني وهم من 15–16 فما دون ذلك وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلىأخرى.

الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.[1]

6–الآثار الناجمة عن البطالة :

تعتبر ظاهرة البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع وذلك لما تخلقه من مخاطر وما تعكسه من أثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء كانت هذه الآثاراقتصاديةأو سياسية أو نفسية واجتماعية وخلقية.

[1] دحماني حفصة، **ظاهرة البطالة بين النظرة للعمل وفرص التشغيل**، مذكرة ماستر، جامعة المدية، 2014 –2015، ص ص 33–34

6-1- الآثارالاقتصادية :

-يمثل الشخص العاطل عبئا اقتصاديا على أسرته وعلى مجتمعه وعلى الدولة في أن واحد حيث أن هذا الشخص يعد مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء وكساء ومواصلات ودواء وإسكان وتعليم بالمجان وقت إن كان طالبا...وهكذا.

-ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى مجتمع مرتبط بان هناك إنتاجية لدى أفرادهوالإنتاج مرتبط بالعمل والعكس صحيح حيث توجد بطالة وبالتالي عليها ركود وكساد.[1]

فالفرد العاطل بعد تكملة دراسته وعدم وجود عمل يتناسب مع دراسته مع المؤهل إلي استغرق وقتا طويلا حتى ناله يكون في حالتين إماأن يبقى في حالة بطالة وأماأن يقبل العمل في أي مجال أخر، كلا الأمرين خسارة تؤدي إلى عدم استفادة المجتمع والفرد مما حدث من تعليم وإعداد وفي كلاالحالتين هناك فاقد لان ما صرف على الفرد لم يكن له عائد مباشر على المجتمع وعلى الفرد.

وتؤدي البطالة أيضاإلى قصور مهارات الخريج إلي اعد فعلا لمزاولة علم ما فالمهارات تقل شيئا فشيئا نتيجة لعد الاستعمال ، تؤدي البطالة إلى المزيد من البطالة وذلك لركود الاقتصادي المصاحب لها وترك بعض العمل .

وفي ظل البطالة يقبل بعض الخريجين خاصة الجامعيين العمل في بعض الحرف التي لا تتطلب مستويات تعليمية عالية وهذه تسبب ازدياد البطالة لدى فئة غير المتعلمين[2]

ومن خلال ما سبق نستنتج أن البطالة نؤثر على الفرد البطال فهي يتحقق معها ارتفاع عبئ الإعالة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين من ضمنهم العاطلين عن العمل وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض القدرة على الاستثمار وبالتالي انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي.

6-2- الآثار النفسية :

-البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جوا نفسيا مضطربا إذ تخلق لديه عدم الثقة في النفس والآخرين وعدم الإيمان بالمستقبل وفقدان الأمل سواء كان غير متزوج حيث يشعر بالإحباط في تكوين أسرة وان كان متزوج فسيشعره ذلك بعدم الرجولة في القيام بمتطلبات

[1] اسامة عبد السميع، مرجع سابق، ص53

[2] طارق كمال، **المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر الإدمانالبطالة**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2009، ص48

زوجته وأولاده مما يدفعه ذلك ربما إلى ارتكاب بعض الجرائم من اجل الحصول على مال من اجل القيام بالواجبات الضرورية.

-البطالة تؤدي إلى قتل الطموح وظهور الإحباط النفسي لدى الدارسين، لان طالب العلم المتفوق يلتحق في كل مرحلة من مراجل التعليم بدءا من التعليم الثانوي ثم ينتهي به الطريق إلى الجامعة فانه بسبب انتشار البطالة بين الخريجين يصاب بالإحباط النفي مما يجعله غير طامح إذ يدرك من الأول وهلة أن مصيره بدلا من أن يكون في مصاف العلماء والمبدعين وغيرهم سيكون بعد تخرجه واقفا في طابور جميع التخصصات ولو استمر الحال هكذا لمدة عشرسنوات أخرى ما وجدنا في الجامعات والمراكز البحثية نواة أعضاء هيئة التدريس وهم المعدون والمدارس والمساعدون

ومن ثم نقول :إذا كانت البطالة تؤدي إلى كل ما سبق فانه بتوفير فرص عمل للخريجين يؤدي إلى التنافس بين الدارسين للوصول إلى القمة .

6-3- الآثار الخلقية:

البطالة تؤدي إلى الانحراف الخلقي وعدم قيام العاطل بالسلوك القويم طبقا للتعاليم الدينية فهو في سبيل الحصول على القوت من الممكن أنبتسولأو يسرق أو يقوم بعملية نصب أو رشوة ...الخ

6-4- الآثار الاجتماعية:

البطالة ينتج عنها انتشار العنوسة نظرا لعدم إنشاءأسرة لان إنشاءالأسرة أي الزواج يحتاج إلى مؤونة وتكاليف والعاطل لا يملك ذلك مما يؤثر على إشباع حاجة من حاجات المجتمع الأساسية ولهذا آثارها الخطيرة على الفرد وعلى المجتمع إلى جانب ارتفاع معدل الجريمة بين العاطلين والشعور بالاغتراب والإحباط والتعرض لكثير من الاضطرابات النفسية.[1]

ومنه فان البطالة تؤدي إلىتأخير سن الزواج لان البطال لا يملك عوامل توفير السكن وغيرها من متطلبات الحياة وارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين على العمل كما لها تأثير كبير في ارتفاع نسبة تناول المخدرات والمسكرات والتدخين ، وارتفاع حالات الأمراض النفسية التي تؤدي إلى العنف العائلي وتفشي ظاهرة الانتحار والطلاق وبالتالي حصول التفكك العائلي في المجتمع الذي ينجم عنه تشرد الأطفال والانحراف الخلقي من سرقة وتسول وغيرها.

[1] اسامة عبد السميع، مرجع سابق، ص ص47-49

6-5- الآثار السياسية :

للبطالة بعض الانعكاسات والنتائج السياسية حيث أن هناك علاقة بين نسبة البطالة والاضطرابات السياسية في كثير من البلدان فالمتعطلون من أكثر فئات الشعب إثارة للشغب والفوضى والاضطرابات والمصادمات السياسية إلى جانب أن البطالة تؤدي إلى السخط الشعبي العام.

وان التوترات والمخاطرالسياسية والاجتماعية التي تنجم عن حالة اليأس والضياع التي يعيشها الشباب خاصة المتعلم متعددة ففئة الشباب تمثل اكبر العناصر الثورية بحكم تكوينها ويشير **مونكادا** إلى انه في بعض الأحيان حينما تنتشر البطالة يكون الطلاب أنفسهم طليعة القائمين بحركات احتجاج عندما يضطر الفتيان إلى مقارنة أحلامهم عن المستقبل بالواقع الحالي الذي يعيشونه .

ومن هذا فان مشكلة البطالة قد تصبح تهديدا للاستقرار السياسي والسلامة الاجتماعية ولهذا انعكاساتها أيضا على التنمية التي ينشدها أي مجتمع.[1]

7-نظريات البطالة:

تعد البطالة من اكبر التحديات التي تواجهها اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات ابعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين الذين نظروا على اختلاف مذاهبهم وافكارهم من فترة زمنية لأخرى، محاولين توضيح اسبابها ووسائل علاجها ، فكانت مجالا لصراع فكري كبير، اغنى كثيرا النظرية الاقتصادية .

لهذا سنتناول في هذا المطلب تحليلا لاهم النظريات المفسرة للبطالة والاكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي التي تؤدي النظهور البطالة وتفاقمها ، الامر الذي يكشف عن وجود اختلاف واضح فيما بين النظريات المختلفةفي هذا الصدد.

7-1- النظرية التقليدية :

وتغطي هذه النظريات الاتجاهات التي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل على نحو يسمح بتحديد الأجر التوازني ومستوى التشغيل المقترن به ويندرج تحت هذا المنظور التقليدي لسوق العلم والبطالة ثلاث نظريات هي:

7-1-1- النظرية الكلاسيكية:

تعتبر المدرسة الكلاسيكية أفضل مدارس الاقتصاد السياسي قاطبة التي كان لها إسهام واضح ومتكامل في تحليل مشكلة البطالة في النظام الرأسمالي ويرجع السبب في ذلك إلىأن الاقتصاديين الكلاسيك كانوا يعطون البعد السياسي أهمية كبيرة في تحليلهم وهو البعد الذي دفعهم إلى ايلاء التنظيمات والعلاقات الاجتماعية مكانة مركزية في التحليل ولهذا فقد كانت مسائل توزيع الدخل والصراع الاجتماعي حول هذا التوزيع ودور الحكومة والمصالح الطبقية المتعارضة ... كانت كلها

[1] طارق كمال، مرجع سابق، ص44

ضمن العوامل الداخلية التي أدمجت في صلب التحليل في النيوكلاسيكية في مرحلة تالية ولعل اهتمام الاقتصاديين الكلاسيك في البعدين الاجتماعي والسياسي في الظاهرةالاقتصادية هو الذي يفسر لنا لماذا احتلت البطالة مكانة مهمة في تحليلهم باعتبار أنهاأكثر المشكلات إثارة للاضطرابات الاجتماعية والسياسة[1]، وتقوم هذه النظرية على عدد من الافتراضات الأساسيةأهمها :

سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق ، ومرونة الأجوروالأسعار ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل ولم يهتم الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة وإنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه [2]إذأوضحالفكر الكلاسيكي انه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فان مرونة الأجوروالأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمولة الكاملة ، بحيث أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند اجر التوازن يجد وظيفة وبالتالي فان البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية للعمل عند مستوى اجر التوازن.

وعليه فان المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة ، وان وجدت فإنهاإما تكون بطالة اختيارية نظرا لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق ، أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلىأخرى.

7-1-2- النظرية النيو كلاسيكية :

ظهورها كان نتاجا للصراع الاجتماعي والفكري الذي شهدته دول القارة الأوربية بعد دخولها مرحلة الثورة الصناعية حيث تميزت هذه الفترة بألوان عديدة من المشكلات والتناقضات والماسي والكوارث الاقتصادية والاجتماعية والخلقية والإنسانية التي صاحبت نشوء المجتمع الرأسمالية الصناعية لذا عمل أصحاب هذه المدرسة إلىإقامة نظام اجتماعي جديد يكون أكثر عدالة وقادرا على توفيرالعمل والدخل لجميع الأفراد والمؤهلات لتحقيق السعادة الإنسانية،

فمثلا نجد سان سيمون الذي يعد من رواد هذه المدرسة حيث يدعوا إلى الاتحاد و التعاون من اجل موارد الأرض وتنظيم الإنتاج وتخطيطه حتى تتسنى زيادة حجم المنتجات وتنمية الثروة وهذا

[1] زكي رمزي ، **الاقتصاد السياسي** ، دار عالم للمعرفة للنشر ، 1998،ص 145-146

[2] علي عبد الوهاب نجا ،**مشكلة البطالة واثربرنامج الإصلاح الاقتصادي عليها** ، الدار الجامعية للنشر، 2005 ص 33

بهدف خلق لجميع الأفراد مناصب شغل وحياة أفضل وهذا في إطار حياة مشتركة[1]وأي اختلال يصحح تلقائيامن خلا ل تغير الأجور و سريعا ما تختفي البطالة الإجباريةأن وجدت ووفقا لهذا الفكر فان وجود بطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالةالاختيارية .

7-1-3- النظرية الكنزية :

هي المدرسة التي تنسب إلى جون ماينردكينز، وكانت القضية المحورية التي بحثها كينز هي كيف يمكن إنقاذ النظام الرأسمالي من ويلات البطالة وضمان تحقيق التوظيف الكامل وهذا صحيح إلى حد بعيد حيث احتلت مشكلة البطالة في هذه النظرية ما يمكن أن تمثل به القلب في جسدها وبذلك خرج كينز عن التقاليد الفكرية الصارمة لعصره ، وهي التقاليد النيوكلاسيكية[2]

وتنفي هذه المدرسة مزاعم التوازن الاقتصادي العام الناجم عن التناغم الداخلي لآلية السوق وترى أن السوق لا يملك الآليات الذاتية التي تمكنه من بلوغ التوازن عند مستوى التوظيف الكامل لمجمل عناصر الإنتاج ، كما يزعم الكلاسيكيون النيوكلاسيكيون ، وترى ان البطالة تصبح إجباريةعند اختلال سوق العمل بفعل انخفاض الطلب الفعال الذي يتكون من مجموع الإنفاق عن الاستهلاك والاستثمار وما يطابقه الدخل القومي، وهذا رأيكينز وأنصاره ضرورة تدخل الدولة في مستوى إجمالي الطلب الفعال لضمان التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج

كما انه اقر بوجود بطالة دائمة وحتمية عند مستوى معين أطلق عليها معدل البطالة الطبيعي والتي لا تحدث ضررا.[3]

7-1-4- النظرية الماركسية :

في الواقع أن هذه المدرسة جاءت كرد مباشر على بعض أفكار الاقتصاد السياسي الكلاسيكي التي كانت رائجة في تلك الفترة، وباعتبار هذه المدرسة نقيض الرأسمالية فهي تبرهن نظريا على النمط الرأسمالي وصحة الاتجاه الاشتراكي الذي يرى بان مشكلة البطالة اجتماعية سببها النظام الرأسماليلذا تستبعد هذه المدرسة النظام الاشتراكي عن حدوث هذه المشكلة ، لكون هذا النظام هو كحل أو علاج لهذه الأزمة التي أحدثت النظام الرأسمالي لذا فموقف الماركسية شوري فهي تصارع الرأسمالية وسبب البطالة المباشرة.[4]

7-2- النظريات الحديثة

[1] كريم شويمات ، **سياسة تشغيل الشباب في الجزائر** ، تجربة المؤسسات المصغرة، مذكرة ماجستير، الجزائر 2004/2003، ص16

[2] زكي رمزي ، مرجع سابق ، ص287

[3] ضياء محمد الموسوي ، **النظرية الاقتصادية**، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2005 ، ص139

[4] كريم شويمات، مرجع سابق، ص16

لقد ظهر العديد من النظريات الحديثة التي تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة ولعل أهم هذه النظريات:

7-2-1- نظرية البحث عن عمل :

ظهرت هذه النظرية في السبعينات وترتكز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل حيث أنها تصف حالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة في نفس الوقت، إلاأن عملية البحث عن العمل تعد مكلفة وتتطلب وقت لان البطال عندما يقوم بالبحث فانه ينفق المال من اجل تنقلاته أو لشراء المجلات، وتعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية :

1- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة .

2- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة

3- هناك حد أدنىللأجر ولن يقبل الباحث الحصول على اقل منه ويقبل اجر أعلى منه[1]

7-2-2- نظرية اختلال سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية علىيد الفرنسي malinvaud عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة وتعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع وسوق العمل حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض اكبر من الطلب وتصبح بذلك بطالة إجبارية إلا انه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات ، حيث لا يكون عن طريق الأسعار والأجور بل عن طريق الكميات لذلك فان هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه.

وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل لتحليل البطالة بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة ، النوع الأول يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع من نقص الطلب في سوق العمل حيث أنأصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لايمكن تصريفه ، والنوع الثاني يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون اكبر من عرضها مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل ، وبذلك بسبب انخفاض مردودية المشاريع الإضافية ونظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليلالكلاسيكي ويعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية[2]

7-2-3- نظرية تجزئة سوق العمل :

[1] حداد أمال، **تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية** .2013

[2] مدني بن شهرة، مرجع سابق ، ص246

أوضحت هذه النظرية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق النوع السن المستوى التعليمي، وتهدف إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ثورة في القوى العاملة في قطاعات أخرى وعلى هذا الأساس تميز النظرية بين عدة أنواع من أسواق العمل وهي كالتالي:

- ✓ السوق الداخلية: تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة للأجور
- ✓ السوق الخارجية : يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب مع عدم إمكانية الترقية .
- ✓ السوق الأولية : تضم الوظائف الأكثرأجراوالأكثر ثباتا واستقرارا والتي توفر أحسن الشروط بما في ذلك امتياز الترقية
- ✓ السوق الثانوية : تضم الوظائف الأقلأجرا واستقرارا وفي الغالب تضم المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة منخفضة المهارة أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار من حيث الجنس وتتضمن المؤسسات الإنتاجية التي تستخدم أساليبإنتاجية كثيفة العمل وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية مما يعني أن المنشغلون بها يكونوا أكثر عرضة للبطالة
- ✓ السوق الرئيسية : تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة – رأس المال والعمالة المهرة – ونظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع والخدمات فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها وبالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل ايجابي.[1]

8- أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر :

في ظل الطفرة النفطية تأتي المقاولاتية كحل لمعضلة البطالة أو جزء منها، فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال إستراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية و الاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الإستراتيجية على أرض الواقع ، وتستهدف هذه الأجهزة مجتمع الشباب بصفة عامة و خريجي الجامعات بصفة خاصة بوصفهم مؤهلين لإنشاء المشاريع وقادرين على المبادرة و الإبداع ، لكن في الواقع إن رهان نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى الشرائح المستهدفة لضمان نجاح أكثر لهذه الاستراتيجيات، ومن هنا نقوم باستعراض لبعض من تلك الأجهزة كما يلي :

[1] ناصر دادي عدون ،**البطالة وإشكالية الاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)** ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2003، ص ص 32-33

8-1- الصندوق الوطني للتامين على البطالة :

نشا عام 1994م، أوكلت له مهمة التكفل بالعمل الذي يفقدون مناصب شغل لأسباب اقتصادية، سواء بالتامين على البطالة أو التقاعد المسبق وتمويل هذا الصندوق بمساهمات أنفسهم والمؤسسات التي تشغلهم وسميت بمساهمات حق الاستفادة، وفيما يتعلق بالمعالجة الاجتماعية للبطالة فقد استفاد 98.564 عامل مسرح من منحة التامين على البطالة مع العلم أن عدد المسجلين للاستفادة من هذه المنحة يقارب ضعف هذا العدد، كما استفاد 34.354 عامل الإحالة على التقاعد المسبق (إحصائيات 1997).

8-2- الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة :

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ عام 1996، موجه للشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون على مستوى تعليمي عالي وكذلك من حيث طبيعة المناصب التي يفرضها (مناصب مؤقتة) على انه يتميز من حيث المضمون المتعلق بمناصب الشغل التي تنصب من على أشغال صيانة وترميم على مستوى البلديات وتمويل هذا البرنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية ويدخل هذا البرنامج الذي أصبح حيز التنفيذ سنة 1996 في إطار البرامج الممولة من طرف البنك العالمي ومنذ وضعه حيزالتنفيذ تم إنشاء 128.641 منصب شغل عن طريق فتح 3200 ورشة عمل.[1]

8-3- برنامج عقود الشغل المسبق :

انطلق هذا البرنامج في جويلية 1998 تتكلف به الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية تهدف إلىإدماج الشباب الحاصل على شهادات التعليم العالي (طالب العمل لأول مرة) البالغين من العمر 19 الى 35 سنة كما يوجه إلى البطالين الذين سبق لهم أن اشغلوا في برامج سابقة مثل الشغل الماجور ويرى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي هو أن سياسة الشغل منقوصة التكامل والانسجام والنجاعة، إذ انه تم وضع الأجهزة شتى مجمعة ليس تنسيق داخلي ولا أهداف واضحة المعالم تستغرق مدة العقد سنة وتولى تمويله في مجمله وكالة التنمية الاجتماعية بأموال من الخزينة وهذا العقد قابل للتجديدمرة واحدة كل 6 أشهر بطلب من رب العمل ، وأثناء الفترة الثانية يساهم رب العمل في الأجرة المدفوعة للمستفيد في حدود 20%.[2]

8-4- برنامج المساعدة على إنشاء مؤسسة صغيرة:

---

[1] عمور محمد، **اسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية**، رسالة ماجستير،جامعة الجزائر2007/2006، ص 48

[2]المجلس الاقتصادي والاجتماعي، **مشروع حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الثاني لعام 1999** ص49

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ منذ السداسي لعام 1997 بمقتضى المرسوم 96 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 الموجه للمواطنين من الشباب الراغبين في إنشاء مقاولات خاصة كما يتوجه إلىالإطارات الذين شملتهم إجراءات تخفيض عدد العمال[1] والذين تتوفر فيهم بعض الشروط :

-أن يتراوح سنهم ما بين 19 و35 سنة واستثناء على سن 40 سنة

-توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة متغيرة وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط و يتوقف تحديد المؤسسات المصغرة على عدد مناصب الشغل وعلى مستوى الاستثمار الذي لا يتجاوز 4000000 دج [2]

8-5- القروض الصغرى:

انطلق هذا الجهاز في بداية 1999 وهو يتوجه لكل الأشخاص ليس لهم منصب شغل والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 50 بما فيهم البات وربات البيوت وتتمثل في منح قرض بنكي للمساعدة على إنشاء نشاط يختاره طالب القرض الصغير ويراوح المبلغ الذي يمكن منحه بين 5000 – 350000 دج وللحصول على هذه المساعدة يتعين على طالبها لزوما أن يتوفر من ماله الخاص على ما يقل عن 5% من مبلغ القرض المطلوب وتقدم هذه القروض البنوك لمدة سنة إلى 5 سنوات وفقا لمبلغ القرض المطلوب[3]

[1] المجلس الوطني الاجتماعي، **المشروع حول الفارق الاقتصادي والاجتماعي للسداسي لسنة 1999**، ص 103

[2] http:// www/ mowoten. Org/economy/06-05 /12 – 05 – 06 -02. Htm

[3] عمور محمد، مرجع سابق، ص 50-51

خاتمة الفصل :

من خلال ما سبق يمكن القول أن البطالة في الوقت الراهن تمثل احد أهم المشكلات الأساسية التي يعانيها الأفراد والمجتمعات ،لذلك تطرقنا إلى تعريف البطالة وتحديد مختلف أنواعها إضافة إلى معرفة أهم النظريات التي اهتمت بدراستها ، ومن اجل التقليل من هذه المشكلة لا بد من الفهم الجيد لأسبابهاوأثارها المترتبة لكونها شكلت ذات أبعاد تاريخية وجغرافية مختلفة وقد حضي هذا الموضوع باهتمام الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية لأخربواعتبروا التشغيل ضرورة طبيعية لتامين الحياة لذلك تجدر الإشارة إلى محاولة إيجاد حلول مناسبة للتخلص من هذه المشكلة ومحاولة تحسين أوضاع الشباب وإيجاد فرص عمل وذلك بتوفير اكبر مناصب شغل.

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية وسيلة هامة لجمع البيانات من الواقع الاجتماعي المراد دراسته، لذا يجب إعداد خطة منهجية دقيقة تأخذ بعين الاعتبار أهمية الظاهرة المدروسة وخصائصها تقود إلى الكشف عن حقائق مجهولة وفحص الأشياء المعلومة وعليه يمكن أن نستعرض في هذا الفصل متبعين الخطوات المنهجية المتمثلة في التعريف بمجالات الدراسة وعرض العينة المختارة ومواصفاتها.

1-مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

أجريت الدراسة في جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية وهذا بالاعتماد فقط على حاملي مختلف الشهادات الجامعية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بحيث انه في سنة 1988- 1889 وبموجب المرسوم 48-89 المؤرخ في 04 نوفمبر 1989، احتضنت المدية المعهد الوطني للتعليم العالي في مجال الالكترو تقني، في الوقت الذي كان فيه ها تابعا لمتوسطة الفارابي، وكان بهدف توفير تعليم عالي في التخصصات التالية:

- جذع مشترك تكنولوجيا.
- تكوين قصير المدى في الاكتروتقني

وبقيت في تطور إلى غاية 2013 وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 13- 403 المؤرخ في 27 محرم 1435 الموافق ل1 ديسمبر 2013 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 09- 11 المؤرخ في 7 محرم 1430 الموافق ل 4 جانفي 2009، تم تحديد عدد الكليات المكونة لجامعة المدية واختصاصاتها كما يلي:

- كلية الاداب واللغات.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق.

ونظرا لضيق الوقت مع قلة الإمكانيات كان علينا اختيار جزء من العينة بحسب ما يناسب موضوع بحثنا بحيث اعتمدنا على كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير بالقطب الحضري بولاية المدية، والتي تم اعتمادها ككلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-11 المؤرخ في 7 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير سنة 2009 المتضمن إنشاء جامعة المدية، وقبل هذا كان معهد علوم التسيير الذي انشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 02-198 المؤرخ في : 25 جويلية

2000 والمتضمن إنشاء المركز الجامعي بالمدية. وقبله كانت شعبة علوم التسيير مجرد دائرة من مجموعة الدوائر الموجودة بالمعهد الوطني للإلكتروتقني بالمدية، حيث تم فتح هذه الشعبة مع شعبة الإعلام الآلي للتسيير مدى قصير خلال السنة الجامعية 1998-1999، ثم تم بعد ذلك مع بداية السنة الجامعية الموالية فتح جذع مشترك علوم تجارية. وخلال السنة الجامعية الموالية فتح جذع مشترك علوم تجارية. وخلال السنة الجامعية 2002-2003 تم فتح أيضا جذع مشترك علوم اقتصادية.

تتضمن ثلاث جذوع مشتركة تدوم بها الدراسة لمدة أربع سنوات منها سنتان بالجذع المشترك وسنتان بالتخصص تختتم بمذكرة التخرج ليتحصل بعدها الطالب على شهادة ليسانس في احد التخصصات المرتبطة بالجذع المشترك وهي على النحو التالي:

1- جذع مشترك علوم التسيير: تم فتح هذه الشعبة خلال السنة الجامعية 1998- 1999 وهي تنظم تخصصين هما تخصص العلوم المالية وإدارةالأعمال.

2- جذع مشترك علوم تجارية: تم فتح هذه الشعبة مع اعتماد المعهد قانونا خلال السنة الجامعية 2000- 2001 وهي كذلك تظم تخصصين تم فتحهما بناءا على رغبة الطلبة هما التسويق والمحاسبة، وكذا تخصص مالية بداية من السنة الجامعية 2009-2010

3- جذع مشترك علوم اقتصادية : حتى تعدد فرص الاختيار لحاملي شهادة البكالوريا الجدد وتتاح لهم نفس ما هو متوفر لزملائهم في المدن الجامعية الكبرى تم خلال السنة الجامعية 20022003 فتحت هذه الشعبة ويوجد حاليا تخصص واحد بهذه الشعبة هو تخصص نقود مالية وبنوك.[1]

1-2-المجال الزماني:

من الطبيعي أن كل بحث علمي ينجز جيدا لا بد له من وقت وجهد معنيين حسب الإمكانيات المتوفرة، ونقصد بالمجال الزمني المدة المنطلقة من نقطة التفكير في الموضوع حتى نهاية طبعه وبذلك تكون قد انطلقنا من السنة الجامعية 2015/ 2016 أماإذا قصدنا به نقطة نزولنا إلى الميدان وتطبيق الاستمارة النهائية فقد استغرق مدة الشهرين 10 افريل إلى غاية 5 ماي 2016.

1-3-المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة بمجموع الأفراد الشباب المتخرجين من الجامعة مهما كان مؤهلهم الجامعي المتحصل عليه من شهادات ليسانس و ماستر .

[1] www.univ-medea.com

2- المنهج المتبع:

يتوقف تقدم أي علم من العلوم على وجود منهج محدود واضح المعالم للبحث يساعد في التوصل إلى معرفة منظمة بجوانب الواقع، بحيث يعتمد الدارسون على هذه المعارف في تحديد النظريات العلمية، وفي إعادة فحصها من جديد للتأكد من صدقها أو إضافة عناصر جديدة لها، كي تصبح أكثر شمولا وتكاملا.

والمنهج ترجمة للكلمة الانجليزية (Method) وللكلمة الفرنسية (Méthode) واستعملها "أفلاطون" بمعنى البحث أو النظر أو المعرفة، واستخدمها أرسطو بمعنى البحث.[2]

ويعرف بأنه: " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة."[3]

ومن المعروف أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث إتباعه، ومن خلال هذا المنطق نرى بان المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على انه " أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات معلومة وذلك من اجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة."[4] وقد تم اختياره كمنهج متبع في هذه الدراسة لأنه يتناسب مع موضوع دراستنا ألا وهو التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري، إذ يتعلق الامر برصد الظاهرة بهدف فهم ومعرفة الدوافع التي تؤدي بالشباب بالتوجه نحو العمل المقاولاتي والاسباب التي تحول دون ذلك.من خلال جمع المعلومات النظرية وعرضها في فصول والقيام بالدراسة الميدانية وجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بفرضيتي الدراسة من خلال مجموعة من المحاور وعرضها في جداول والتعليق عليها احصائيا وتحليلها سوسيولوجيا للخروج بمجموعة من النتائج.

3- أدوات جمع البيانات :

إن عملية جمع البيانات مهمة جدا في أي بحث كان وخاصة في البحوث الاجتماعية، بحيث إن دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث ومدى صحتها وتطابقها مع الواقع تتوقف على الاختيار السليم والمناسب لأدوات جمع البيانات، فهذه الأخيرة عبارة

---

[2] عبد الباسط محمد حسن، **أصول البحث الاجتماعي**، مكتبة وهبة، القاهرة، ط5، 1976،ص210

[3] بوحوش عمار، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،ط5، 2009 ص99

[4] د محمد عبيدات، **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، دار وائل للنشر، عمان،1999،ص 46

عن مجموعة من الوسائل والطرق والأساليب التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على المعلومات اللازمة لانجاز بحث حول موضوع معين.وإذا كانت أدوات جمع البيانات متعددة ومختلفة فان طبيعة الدراسة هي التي تحدد حجم ونوعية وطبيعة أدوات جمع البيانات التي يجب إن يتخذها الباحث ، وهنا في دراستنا هذه اعتمدنا على أداة جمع البيانات الضرورية وهي الاستمارة بحيث:

الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من بين أهمالأدوات المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث محدد وتعرف على أنها " هي أداة ملائمة ومناسبة وفعالة للحصول على المعلومات أو البيانات أو الحقائق المرتبطة بموضوع معين أو دراسة محددة أو موقف معين أو بحث محدد، ويقوم على تحديد عدد من الأسئلة يطلب من الأفراد المعنيين أو المفردات تحت الدراسة سواء كانوا يمثلون مجتمع أو عينة الدراسة، الإجابة عليها."[1]

وقد سعينا من خلال الاستمارة التي إعتمدناها في البحث إلى الإحاطة بإشكالية الموضوع من جوانبها المتعددة، حيث تم التركيز على مجموعة من العوامل، فحاولنا التعرف على الدوافع التي تدفع الشباب إلى التوجه نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة ، وذلك بهدف استخراج أهم النقاط التي يمكن من خلالها تفسير الفرضيات المطروحة في البحث

ولقد تمت صياغة قائمة الأسئلة بهدف جمع البيانات تتمحور حول النقاط التالية:

1- محور البيانات الشخصية: الهدف منها الحصول على معلومات تمكننا من معرفة خصائص عينة الدراسة مثل السن والجنس ونوع الشهادة المتحصلة عليها

2- محور حول التوجه المقاولاتي : الهدف منه الحصول على معلومات حول دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة

3- محور الروح المقاولاتية : الهدف منه يكمن في معرفة ما إذا كان أفراد العينة يملكون روح مقاولاتية ام لا وما هي الخلفية التي سعت في تكوينها ؟

4- محور البطالة : ان الهدف من وراء هذا المحور هو معرفة ما اذا كانت البطالة هي الدافع الرئيسي للتوجه نحو المقاولة ام هناك عوامل اخرى

- بعد تحديد أهمالأهداف المرجو الوصل إليها من خلال الاستبيان ، تم إعداد قائمة الأسئلة بالاستعانة بمجموعة من الأسئلة المغلقة ، التي تسمح لنا بالحصول على معلومات

[1] معن خليل عمر ، **مناهج البحث في علم الاجتماع** ، ط1، دار الشروق للنشر، عمان، 2004، ص 135

دقيقة بالمقارنة مع الأسئلة المفتوحة ، التي قد تكون إجاباتها خاصة في حالة عدم فهمها غير دقيقة ، بالإضافةإلى صعوبة تصنيفها وتحليلها.

وتجدر الإشارةإلى انه تم إدخال بعض التعديلات على الأسئلة بعد اختبارها، ليتم بعدها توزيعها على عينة من الطلبة في الجامعة في فترة دامت حوالي 20 يوما منذ بداية شهر افريل

ليتم في الأخير تفريغ البيانات باستخدام برنامج ال SPSS 21 وذلك بعد ترميز الاستمارات، مما سمح لنا بالوصول الى مجموعة من النتائج سنقوم باستعراضها لاحقا.

4- عينة البحث:

تختلف عينة البحث من موضوع لآخر وذلك حسب طبيعته، وبما أننا بصدد دراسة موضوع التوجه المقاولاتي لدى الشباب الجزائري، *والذي يشمل جميع الأفراد الجامعيين المتخرجين والحاملين شهادة جامعية سواء ليسانس* أو ماستر، ونظرا لضيق الوقت ومع مراعاة الجانب المادي قمنا باختيار عينة تكون تمثيلية للمجتمع الأصلي للبحث تمثلت في اختيار نسبة 8% من أفراد المجتمع الأصلي لكليتي الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة يحي فارس بالمدية وبذلك بالاعتماد على العينة العشوائية الطبقية والتي ارتأينا إلى أنها تتناسب مع موضوع البحث أكثر من غيرها بحيث :

العينة العشوائية الطبقية:

هي العينة التي نستخدمها عندما نستطيع تقسيم مفردات المجتمع إلى عدد من المجتمعات الجزئية، مفردات كل منها متجانسة في ما بينها، ولكنها مختلفة فيما بينها فنسمي عندئذ كل مجتمع جزئي بالطبقة أو الشريحة ، وبالتالي فان عملية السحب لا تعد بسيطة من هذا المعنى وبالتالي يمكن سحب عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة، ثم تجمع العينات العشوائية البسيطة المختلفة في عينة واحدة اكبر تسمى العينة العشوائية الطبقية.

أما عن خطوات اختيار العينة العشوائية الطبقية التي مررنا بها لاختيار عينتنا كانت كالآتي :

- قسمنا مجتمع البحث المتمثل في طلبة كلية العلوم الاقتصادية إلى طبقات
- من كل طبقة اخترنا عينة عشوائية بسيطة
- كان حجم العينة المطلوبة هو مجموع العينات البسيطة لجميع الطبقات[1]

[1] دلال قاضي. محمود البياتي، **منهجية و اساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS**،ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008، ص162

اما عن طريقة تحديد حجوم العينات الجزئية فاتبعنا الطريقة التالية، وهي عملية التخصيص النسبي بمعنى ان حجم العينة العشوائية الفرعية يكون متناسبا مع حجم الطبقة في ذلك المجتمع والتخصيص النسبي يعني ان حجم العينة من طبقة يساوي حجم العينة n مضروبا في حجم الطبقة ولتكن Nr ومن ثم نقسم الناتج على حجم المجتمع الأصلي للبحث N بحيث :

لدينا حجم مجتمع البحث وهو طلبة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير هو 4115، لسنة 2015/2014 ونسبة الطلبة الحاصلين على شهادة الليسانس كان : 907 بحيث نجد:

N_1= 168:sciences financiéres

N_2= 177 : management et gestion de l'entrepris

N_3= 178 : finance et banques

N_4= 146:comtabilité

N_5= 46:statistiques et économie appliquée

N_6= 81 : Finance et gestion des risques

N_7= 89 : Managment public

N_8= 22 : Marketing des services

و عدد أفراد العينة المرغوبة في بحثنا كان حولي 80 فرد

ومنه لدينا :

N= 907

N_1= 168

N_2= 177

N_3= 178

N_4= 146

N_5= 46

N_6= 81

N_7= 89

N_8= 22

ولدينا عدد أفراد العينة هو :n = 80

لذلك فان حجم العينة البسيطة من كل طبقة يساوي :

$$N_1 = \frac{n}{N} X\ A = x$$

وبالتالي

$$N_1 = \frac{80}{907} X\ 168 = 15$$

$$N_2 = \frac{80}{907} X177 = 16$$

$$N_3 = \frac{80}{907} X178 = 17$$

$$N_4 = \frac{80}{907} X146 = 13$$

$$N_5 = \frac{80}{907} X46 = 7$$

$$N_6 = \frac{80}{907} X81 = 10$$

$$N_7 = \frac{80}{907} X89 = 11$$

$$N_8 = \frac{80}{907} X22 = 5$$

وبذلك فان حجم العينة الطبقية المؤلفة من 300 وحدة منها: 15 من الطبقة الأولى و16 من الطبقة الثانية، 17 من الطبقة الثالثة، 13 من الطبقة الرابعة، 7 من الطبقة الخامسة ، 10 من الطبقة السادسة، 11 من الطبقة السابعة، و5 من الطبقة الثامنة.

ونظرا لعدم تحصلنا على عدد الاستمارات كاملا وإلغائنا لعدد منها كان عدد افراد العينة الكلي 63 فرد .

5 -عرض وتحليل بيانات الدراسة :

5-1-تحليل البيانات الشخصية

جدول رقم(1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة %
أنثى	38	60,3
ذكر	25	39,7
المجموع	63	100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 60,3 % من أفراد العينة تمثل فئة الإناثبالمقابل نجد نسبة 39,4 % من المبحوثين هم من فئة الذكور.

يتبين لنا من خلال الجدول أن تمركز اكبر نسبة من الطلبة لدى الإناث وتقل عند الذكور وهذا راجع إلى طبيعة الوسط المتواجد فيه عينة البحث كون أن نسبة الإناث المتمدرسات أكثر من نسبة الذكور المتمدرسين في الوسط الجامعي.

جدول رقم(2)يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة %
[23- 20]	24	38,1
[27-24]	36	57,1
[31 -28]	2	3,2
[35 -32]	1	1,6
المجموع	63	100

يبين لنا الجدول أن الاتجاه العام يمثل بنسبة 57,1 % لفئة [24-27]تليها فئة [20-2] بنسبة 38,1 % ثم فئة[28-31] بنسبة3,2 % وسجلت 1,6 % اضعف نسبة لفئة[32- 35].

تبين لنا من القراءة الإحصائية أن فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم مابين [24 و 27]سنة يواصلون تعليمهم في مستوى الماستر، وقد نفسر ذلكربما لكونهم انقطعوا عن الدراسة في مرحلة

الليسانس ثم عاودوا الالتحاق بالمقاعد البيداغوجية في مستوى الماستر، أو ربما أعادوا البكالوريا، أو لعدم تحصلهم على منصب شغل فور تخرجهم من الجامعة وإقبالهم على الشغل ثم أنهم لميتوجهوا لإنشاء عملهم الخاص لأنهم ربما يرونه فعل غير رشيد وغير عقلاني وفيه مخاطرة كبيرة خوفا منفشل المؤسسة ، أو ربما لعدم توفرهم على الخبرة الكافية والتدريب الضروري للقيام بمثل هذه الأعمال.

5-2-بيانات خاصة بالفرضية الأولى:

جدول رقم (3) يوضح العلاقة بين متغير السن و موقف الأسرة من عدم الحصول على عمل.

السن / موقف الأسرة	[20- 23]		[24 -27]		[28-31]		[32 - 35]		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
تواجه ضغوطات من قبل الأسرة	2	8,33	8	22,22	1	50	0	0	11	17,46
تحصل على دعم الأسرة	19	79,16	27	75	1	50	1	100	48	76,19
إجابةأخرى	3	12,5	1	2,77	0	0	0	0	4	6,34
المجموع	24	100	36	100	2	100	1	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 76,19 % من المبحوثين الذين يحصلون على دعم الأسرة وهي تمثل الاتجاه العام ،تدعمها نسبة 100% فئة [35 – 32]ونسبة 79,16 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين [20 و23] ثم نسبة 75 % فئة [27-24]، ثم نسبة 50% من الفئة [31 28].

بينما نجد نسبة 17,46 % من الأفراد المبحوثين الذين يواجهون ضغوطات من قبل الأسرة تدعمها نسبة 50% من الذين تتراوح أعمارهم بين [31 – 28] ونسبة 22,22% تتراوح أعمارهم بين [24 – 27] ونسبة 8,33 % من فئة [20– 23].

الملاحظ على ما تم تحصيله من القراءة الإحصائية للجدول أننا نجد اكبر نسبة من المبحوثين يحصلون على دعم الأسرة ربما لان الشباب يحتفظ بعلاقات مهمة مع المؤسسة الأسرة باعتبارها سندا مهما ودعما يمكن الرجوع إليه كلما اقتضى الحال ذلك خصوصا في زمن الفوضى وعهد أصبح التنبؤ فيه بما سيأتي صعب المنال ,و التكهن بالمستقبل و مفاجأته في عداد المستحيل ،في حين نجد نسبة قليلة مقارنة بها من الذين يواجهون ضغوطات ويمكن تفسير ذلك أنهم لم يعيشوا بطالة طويلة نظرا لمواصلتهم المشوار الدراسي ، أما بالنسبة للأفراد الذينواجهوا ضغوطات من قبل الأسرة وتتراوح أعمارهم ما بين [24 و27]، وهي الفترة التي يكون فيها الفرد أكثر قدرة على العطاء وكذا التفكير في تكوين أسرة، وعدم التحصل على عمل في هذه الفترة ليس لعدم كفاءة الشهادة وإنما لعدم وجود توازن بين العرض والطلب وعدم التوجه إلىإنشاء عمل خاص، وهنا يشعرالفرد أن لديه الحق في العمل ولكنه لا يستطيع الحصول عليه مما يعرضه لمختلف الضغوطات التي ينجم عنها الكثير من المظاهر السلبية ومثل هذه الظروف ستؤدي إلىتجميد قدرات الفرد وتعطيل طاقاته وبالتالي يمكن القول زيادة وعي عائلات المبحوثين بالوضع القائم في البلاد .

وعن العلاقة بين موقف الأسرة من عدم الحصول على عمل حسب السن , يمكننا القول بأنهلا يوجد تاثير بين ضغط أو دعم الأسرة في حال عدم التوظيف و متغير السن .

جدول رقم (4) يوضح قدرة المؤسسات الخاصة على خلق فرص عمل حسب المبحوثين.

خلق فرص عمل	التكرار	النسبة
نعم	50	79,4
لا	13	20,6
المجموع	63	100

تبين من خلال الجدول أن نسبة 79,4 % من المبحوثين الذين يرون أن إنشاء مؤسسات خاصة يخلق فرص عمل للمتخرجين، في المقابل نجد نسبة 20,6 % ممن يرون أنها لا تساعد على خلق مناصب عمل .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول، يمكن القول أن إنشاء مؤسسة يعتبر كبديل لسياسات التشغيل تخلق فرص عمل للمتخرجين , من خلال أنها تساهم في تخفيض نسبة البطالة ، مما قد يكفل العمل والعيش الكريم لمختلف الشرائح الاجتماعية , حيث أن البرامج التشغيلية التي وضعتها الدولة لم تستوعب العدد الهائل من المتخرجين فما كان عليهم إلا اقتراح بديل أخر هو التوجه نحو المقاولة الذي أصبح يعتبر من أهم سياسات الدولة لامتصاص مشكلة البطالة وتوفير وظائف مختلفة.

جدول رقم (5) يوضح العلاقة بين خلق المؤسسة الخاصة وظائف للمتخرجينو ملكية العائلة لمؤسسات خاصة .

خلق فرص شغل / الملكية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	5	10	2	15,38	7	11,11
لا	45	90	11	84,61	56	88,88
المجموع	50	100	13	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 88,88 % من المبحوثين الذين لا يمتلكون أفراد عائلاتهم لمؤسسات خاصة وهي نسبة تمثل الاتجاه العام تدعمها نسبة 90% من المبحوثين الذين أجابوا بان المؤسسات الخاصة تخلق فرص عمل للأفراد ونسبة 84,61 % من الذين صرحوا بان المؤسسات الخاصة لا تخلق فرص عمل للآخرين.

ونجد نسبة 11,11 % ممن يملكون أفراد عائلاتهم لمؤسسات خاصة تدعما نسبة 15,38% ممن أجابوا بان المؤسسات الخاصة لا تخلق فرص عمل للآخرين ونسبة 10% من المبحوثين صرحوا بأنهاتخلق فرص عمل للآخرين .

يتبين ان اغلب المبحوثين لا تمتلك عائلاتهم مؤسسات خاصة , والذي قد يرجع إلى السياسة المنتهجة من طرف الدولة خاصة في ظل النظام الاشتراكي الذي اعتمدته الدولة الجزائرية ,ومع أنها فتحت المجال بعد الثمانينات لفتح مؤسسات خاصة ,الا ان التوجه العام لافراد المجتمع لايزال بعيدا عن تحقيق حجم مقبول في عدد المؤسسات في القطاع الخاص , وهذه من شانه التأثير على اكتساب الأفراد لتقليد مقاولاتي من خلال توارثها من العائلة .

ومن هنا نستنتج انه لايوجد تأثيرلخلق المؤسسة لمناصب شغل للمتخرجين على ملكية العائلة لمؤسسات خاصة . ,نظرا للكم الهائل من المتخرجين الذي أصبحت هذه المؤسسات استيعابه و إنما التقليل منه نوعا ما .

4-1- جدول رقم (6) يوضح قبول الأفراد للعمل اليدوي.

قبول الأفراد للعمل اليدوي	التكرار	النسبة %
نعم	43	68.3
لا	20	31.7
المجموع	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة68.3% من بين المبحوثين يقبلون العمل في المجال اليدوي، ونسبة 31.7% من المبحوثين لا يقبلون العمل في المجال اليدوي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن أغلبية المبحوثين يقبلون العمل في المجال اليدوي بالرغم من الشهادة المتحصل عليها، وقد يرجع ذلك إلى الرغبة في الخروج من مشكل البطالة بأي طريقة كانت وعلى حد تعبير اغلب المبحوثين بقولهم " الخدمة مع النصارى ولا العقاد خسارة " .

والمستخلص مما سبق أن مرحلة البطالة التي يمر بها الفرد والتي يعيش من خلالها وقت فراغ محتم والظروف المعاشة بعد التخرج تدفع الشاب إلى محاولة تحقيق احتياجاته الأساسية والتخلص من التبعية للعائلة وتحقيق الذات وبناء صورة حسنة أمام المجتمع، مما يحتم عليه البحث عن أي عمل خاص وان كان خارج تخصصه .

جدول رقم (7) يوضح العلاقة بين الجنس و قبول العمل اليدوي .

الجنس / قبول العمل	أنثى		ذكر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	26	68.42	17	68	43	68.25
لا	12	31.57	8	32	20	31.74
المجموع	38	100	25	100	63	100

من خلال الجدول نلاحظ نسبة 68.25 % من المبحوثين الذين يقبلون العمل في المجال اليدوي، وتدعم هذه النسبة نسبة 68.42 % من فئة الإناث، بالمقابل نجدنسبة 68%من فئة الذكور.

ونجدنسبة 31.74% من بين المبحوثين الذين لا يقبلون العمل في المجال اليدوي وتدعم ذلك نسبة 32% من فئة الذكور، و نسبة 31.57 % من فئة الإناث.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبن لنا أن قبول العمل اليدوي يختلف باختلاف الجنس حيث أن الإناثأكثر قبولا للعمل في أي مجال بالرغم من الأجر المتدني والجهد الكبير المبذول وقد يكون ذلك راجع إلى رغبتها في الهروب من الواقع الذي تعيشه و إشباعا لرغبتها بالخروج من المنزل فقط، مما يساهم في دفع أصحابالأعمال اليدوية الى استغلال ذلك وبالتالي نجدهم يوظفون الإناثأكثر من الذكور لكونهم لا يحتجون على الأجر المدفوع مقابل العمل المقدم لكونه يكفيها لتلبية احتياجاتها فقط على اعتبار أنها غير مسؤولة أماماالأسرة،بالمقابل نجد نسبة قليلة من الذكور يقبلون ذلك، ونفسر ذلك أنالذكور قد يرون أن هذه الأعمال اليدوية لا تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم بحيث أنهم يفضلون بطالتهم على العمل اليدوي وخاصة ما يتعلق بالأجر الغير كافي لتلبية احتياجاتهم في الأسرة نظرا لان لديهم التزامات أكثرومسؤوليات تجاه أنفسهم.

وعن العلاقة بين قبول العمل اليدوي للمتخرجين حسب الجنس نستنتج انه لا يوجد تأثير لمتغير الجنس على قبول العمل اليدوي من طرف الأفراد الحاملين لشهادات عليا.

جدول رقم (8) يوضح العلاقة بين البحث عن منصب عمل و العمل المفضل

البحث عن عمل / العمل المفضل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إنشاء مؤسسة خاصة	17	31.48	5	55.55	22	34.9
موظف في مؤسسة خاصة	9	16.66	0	0	9	14.3
موظف في مؤسسة عمومية	28	51.85	4	44.44	32	50.8
المجموع	54	100	9	100	63	100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 50.80 % من المبحوثين يفضلون التوظيف في المؤسسات العمومية ، وتدعمها نسبة 51.85 % ممن هم في طور البحث عن عمل, و نسبة 44.44 %ممن لا يبحثون عن عمل.

و نجد نسبة 34.9 % من المبحوثين يفضلون إنشاء مؤسسات خاصة تدعمها نسبة 55.55 % من المبحوثين لا يبحثون عن عمل ونسبة 31.48% يبحثون عن العمل.

كما نجد نسبة 14.30 % من المبحوثين يفضلون التوظيف في المؤسسات الخاصة،تدعمها نسبة 16.66 % يبحثون عن عمل.

يتبين لنا من خلال القراءة الاحصائية للجدول ان اغلب المبحوثين ممن يبحثون عن فرص عمل يفضلون العمل في مؤسسة عمومية ,وهذا ربما راجع إلى أن النظرة للعمل في القطاع العامالذي تقل فيه المخاطرة والمنافسة , فهم يرون أن العمل في القطاع العام أحسن لان الموظف لديه عمله الواضح بحيث لديه أعمال ومهام محددة يقوم بتنفيذها وفقط، بدون وجود للمخاطرة أو الخوف من فشل المؤسسة و بخاصة عند الأفراد ممن يخوض التجربة أول مرة من دون خبرة مسبقا أو من دون امتلاك عائلاتهم مثل هذه المؤسسات الخاصة ,ونجد هذه النسبة من المبحوثين في طور البحث عن منصب عمل وهذا ربما راجع إلى نظرة المبحوثين بان الشهادة المتحصل عليها تؤهلهم للحصول على منصب عمل في المؤسسات العمومية كذلك من اجل الحصول ربما على امتيازات أخرى من القطاع العام مثل الضمان الاجتماعي و الاستقرار الوظيفي .

ونجد من المبحوثين ممن صرحوا بأفضلية العمل في إنشاء مؤسسات خاصة، خاصة عند المبحوثين ممن لا يبحثون عن منصب عمل وهذا راجع ربما لان لديهم توجه لإنشاء مؤسسات خاصة من دون البحث عن عمل في القطاعات الأخرى لأنهم يرون في مثل هده المؤسسات وسيلة لتحقيق الإبداعات ولابتكارات ,خاصة بما يتعلق بالاستقلالية التي تعتبر من بين الأهداف المهمة لدى كثير من المبحوثين والتي تعتبر حافز لإنشاء المؤسسات الخاصة ,خاصة أن المسؤول يتميز أكثر بالاستقلالية وتحمل المسؤوليةوهذه الصفات نجدها أكثر بالنسبة للمبحوثين ممن يفضلون إنشاء مؤسسات خاصة ,حيث أن العمل المستقل يتطلب من المقاول قدرة كبيرة على تحمل المسؤولية والتي تشجع الشباب على إنشاء مؤسسات الخاصة.

وعن العلاقة بين البحث عن عمل من طرف المبحوثين و العمل المفضل لديهم نستنتج انه توجد علاقة ما بين المتغيرين .

جدول رقم (9) يوضح العلاقة بين البحث عن عمل والهدف الأساسي في الحياة.

البحث عن عمل / الهدف في الحياة	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الثروة المالية	8	14.81	3	33.33	11	17.5
امتلاك مشروع خاص	25	46.29	4	44.44	29	46.03
موظف	6	11.11	0	0	6	9.5
المسؤولية واتخاذ القرارات	15	27.77	2	22.22	17	27.00
المجموع	54	100	9	100	63	100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 42.9 % من المبحوثين هدفهم الأساسي في الحياة إنشاء مشروع خاص ، تدعمها نسبة 44.44 % من المبحوثين لا يبحثون عن عمل ونسبة 42.59 % ممن يبحثون عن عمل.

ونجد نسبة 27% من المبحوثين هدفهم الأساسي في الحياة المسؤولية واتخاذ القرارات تدعمها نسبة 27.77 % من المبحوثين يبحثون عن العمل، ونسبة 22.22 % ممن لا يبحثون عن عمل .

ونجد نسبة 17.5 % من المبحوثين يهدفون إلى تحقيق ثروة مالية ، تدعمها نسبة 33.33% لا يبحثون عن عمل، و نسبة 14.81%ممن يبحثون عن عمل، كما نجد نسبة 9.5 % من المبحوثين كان هدفهم التوظيف وتنفيذ الأوامر، تدعمها نسبة 11.11 % ممن يبحثون عن عمل.

الواضح مما تمت ملاحظته من قراءة الجدول إحصائيا أن اغلب المبحوثين ممن يبحثون عن منصب عمل هدفهم الأساسي في الحياة امتلاكك مشروع خاص، ربما لما يصاحبه من تحقيق للأهداف الأخرى مثل الاستقلالية والتخلص من الضغوطات الاقتصادية وتلبية للحاجيات المختلفة، وإظهار للقدرات والمواهب ، ثم أنها تخلق مناصب شغل للآخرين كون أن من شروط إقامتها توفير عدد محدد من المناصب الدائمة وأخرى مؤقتة ، ونجدها بالنسبة للمبحوثين الذين يبحثون عن عمل والذين لا يبحثون عنه.

ونجد أيضا ممن أجابوا من المبحوثين بان الهدف الأساسي في حياتهم هو أن يكون مسؤول ويقوم باتخاذ القرارات أكثر عند الذين هم في طور البحث عن عمل، وقد يرجع ذلك إلى الوضع القائم في المؤسسات و محاولة الأفراد الحاصلين على مناصب عليها التحكم في الآخرين بحكم المنصب على اعتبار أن الأفراد ذوي المناصب العليا تكون السلطة في أيديهم وبالتالي القدرة على إصدار الأوامر .

وسجلت نسبة ضعيفة من المبحوثين ممن كان هدفهم الأساسي في الحياة هو تحقيق ثروة مالية التي لا تتحقق إلا بوجود منصب عمل، وربما يتحقق هذا الهدف أكثر ممن يمتلك مؤسسة خاصة.

أما عن العلاقة بين البحث عن منصب عمل و الهدف الأساسي في الحياة للمبحوثين فإننا نلاحظ أن أغلبية المبحوثين ممن يبحث عن عمل أو لا يبحث كان هدفهم الأساسي في الحياة هو إنشاء مؤسسة خاصة.

ومنه نستنتج انه لا يوجد تأثير في البحث عن منصب عمل و الهدف الأساسي في الحياة لكون أن إنشاء مؤسسة يحقق الأهداف المبتغاة من طرف الأفراد سواء كان هذا الفرد يبحث عن عمل أو لا، على اعتبار أنهم خريجي و لديهم نفس المؤهلات ولديهم نفس المستوى وبالتالي لديهم نفس الذهنية.

جدول رقم (10) يوضع نظرة المبحوثين لالية الادماج.

آلية الإدماج حل للبطالة	التكرار	النسبة %
موافق	42	66.66
غير موافق	21	33.33
المجموع	63	100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 66.66 % من المبحوثين موافقون على أن آلية إدماج حاملي الشهادات العليا هي حل ناجح للخروج من مشكلة البطالة ، ونسبة 33.33% من المبحوثين غير موافقين على ذلك.

ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن اغلب الطلبة الجامعيين يرون أن إدماج حاملي الشهادات هو حل ناجح للتخفيض من نسبة البطالة وذلك بحكم أنها طريقة لتوظيف خريجي الجامعة وإكسابهم خبرة مهنية يوظفونها في مسابقات التوظيف التي تجريها المؤسسات، والتي أصبحت من أهم عناصر التوظيف ، و توفر مناصب شغل مؤقتة للبطالين ريثما يوظفون رسميا أو ينشئون أعمالهم الخاصة، إلا أنها لا تستوعب الأعداد الهائلة التي تخرجها الجامعة.

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بينالنظرة لآلية إدماج حاملي الشهادات العليا و الملكية التي يفضلها المبحوثين .

آلية الإدماج / الملكية	موافق		غير موافق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الملكية الخاصة	32	76.19	20	96.23	52	82.5
الملكية العامة	10	23.80	1	4.76	11	17.5
المجموع	42	100	21	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 82.5 % من المبحوثين يفضلون الملكية الخاصة وهي تمثل الاتجاه العام، تدعمها نسبة 96.23 %ممن لا يوافقون على أن آلية الإدماج حل للخروج من البطالة، ونسبة 76.19 % من المبحوثين يعتبرونها حل للخروج من البطالة.

ونجد نسبة 17.5 % من المبحوثين يفضلون الملكية العامة ، تدعمها نسبة 23.80 % ممن يوافقون على أن آلية إدماج حاملي الشهادات حل للخروج من البطالة، ونسبة 4.76% غير موافقين.

الواضح مما تم التوصل إليه من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية المبحوثين غيرالموافقين على آليةإدماج حاملي الشهادات العليا كحل للتخفيف من مشكلة البطالة يفضلون الملكية الخاصة لأنها قد تكسب الأفراد بعض الحرية في التصرف بالمال الخاص، والرغبة في الاستقلالية وتحمل المسؤولية خاصة فيما يتعلق بالفشل أو النجاح هدا لأنهم يفضلون تحمل المخاطرة وحدهم في حال فشل المؤسسة أو تحقيق الثروة لأنفسهم في حال النجاح ,ونجدها لدى كل من المبحوثين الموافقين وغير الموافقين على أن آلية إدماج حاملي الشهادات العليا حل ناجح لتخفيف مشكلة البطالة موافقين أو غير موافقين.

وبناءا على ماسبق يمكننا القول انه لايوجد تأثير لنظرة المبحوثين لآلية دمج حاملي الشهادات العليا كحل للتخفيف من مشكلة البطالة و الملكية المفضلة لدى المبحوثين لكونها لا تستوعب الأعداد الهائلة من المتخرجين، ثم أنها لا تليق بمستواهم التعليمي وبالتالي يفضلون العمل الحر والخاص بهم على العمل بالعقود ذو الأجر المتدني و الجهد الكبير.

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين خلق المؤسسة وظائف للمتخرجين و الملكية المفضلة .

مناصب العمل / الملكية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الملكية الخاصة	40	80	12	92.30	52	82.5
الملكية العامة	10	20	1	7.69	11	17.5
المجموع	50	100	13	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أنأغلبية المبحوثين يفضلون الملكية الخاصة زو المقدرة نسبتهم ب 82.5 % تدعمها نسبة 92.30 % من المبحوثين ممن يرون ان المؤسسات الخاصة لا تخلق فرص عمل للمتخرجين ,ونسبة 80% من المبحوثين ممن ان المؤسسة الخاصة تخلق مناصب عمل خريجي الجامعات.

ونجد نسبة 17.5%من المبحوثين يفضلون الملكية العامة ,تدعمها نسبة 20%ممن يرون أن المؤسسات الخاصة تخلق مناصب عمل لخريجي الجامعات ,ونسبة 7.69 %ممن يرون أن المؤسسات الخاصة لاتخلق فرص عمل لخريجي الجامعة.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أنأغلبية المبحوثين يرون أن المؤسسات الخاصة لاتخلق فرص عمل لحاملي الشهادات العليا وهم يفضلون الملكية الخاصة, وهذا ربما لاعتبار أن هذه الأخيرة بالنسبة للمبحوثين تجعلهم يتصرفون بحرية وثقة أكثر، وتوفر الأجر الذي يشبع احتياجاتهم المادية، وتساهم في الرفع من المكانة الاجتماعية لهم و بالتالي تحقيق الاستقلالية في التصرف التي يطمح إليها الغالبية بما يضمن تحقيق إبداعاتهم وابتكاراتهم.

واما عن العلاقة بين نظرة المبحوثين حول خلق المؤسسة لمناصب عمل لحاملي الشهادات العليا و الملكية المفضلة لدى المبحوثين يمكننا القول انه لايوجد تأثير لخلق المؤسسة لمناصب عمل لحاملي الشهادات العليا و الملكية المفضلة لدى المبحوثين . حيث أن اغلب المبحوثين يحبذون الملكية الخاصة إلا أنهم لا يرون أن إنشاء مؤسسة خاصة يكون كحل لخلق فرص العمل وقد يرجع ذلك إلى صغر حجمها وحجم عمالتها وبالتالي هي لا تستوعب الكم الهائل للمتخرجين، أو ربما لكون المتخرجين الجامعيين لا يتوفرون على الخبرة الكافية المطلوبة في هذا المجال وبالتالي لا يتم توظيفهم فيه نظرا لأنها تحتاج إلى الخبرة الكافية للدخول في هذا المجال.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين تأهيل التخصص للعمل المرغوب و رضا المبحوثين عن حالة العمل .

تأهيل التخصص / حالة الرضا عن العمل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
مسؤول لدى الآخرين	12	25.53	0	0	12	19.00
صاحب مشروع	30	63.82	14	87.5	43	68.25
عامل لدى الآخرين	5	10.63	2	12.5	7	11.10
المجموع	47	100	16	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 68.25 % من المبحوثين يرضون عن عملهم إذا عملوا في مشروع خاص بهم وهي نسبة تمثل الاتجاه العام تدعمها نسبة 87.5 % ممن يرون أن تخصصهم لا يؤهلهم لإيجاد العمل المرغوب ونسبة 63.82 % يرون أن تخصصهم يؤهلهم لإيجاد العمل المرغوب .

ونجد نسبة 19.00 % ممن يفضلون العمل كمسئولين لدى الآخرين تدعمها نسبة 25.53% من المبحوثين يرون أن تخصصهم يؤهلهم لإيجاد العمل المرغوب .

وقد سجلت اضعف نسبة 11.10 % لدى المبحوثين ممن يفضلون العمل لدى الآخرين.

نلاحظ من خلا ل القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنتأهيل التخصص يساعدهم على إيجاد المنصب العمل المرغوبوهذا ربما لاعتبار أن التخصص هو أساس وجود منصب عمل سواء في القطاع العمومي او ضمن مشروع خاص حيث ان هذا الأخير يتطلب من الفرد المسؤول أن يوظف إمكانياته وخبراته وبالتالي شهادته المتحصل عليها في قيامه بالمشروع الذي يطمح من خلاله إلى تحقيق أهدافه، هم راضين عن عملهم في حالة إذا كانوا أصحاب مشاريع و هم المسئولين عليه ,وقد يرجع هذا ربما لتحقيقهم الاستقلالية التي يرجونها ، وما توفره من امتيازات مادية ومعنوية .

ونجد نسبة قليلة من المبحوثين يصرحوا أن تخصصهم يؤهلهم لإيجاد منصب عمل, يرضون عن عملهم في حال إذا كانوا يعملون كمسؤولين لدى الآخرين مما يحقق لهم المكانة الاجتماعية

المنشودة وتحقيق الذات من خلال المركز الذي يشغلونه كمسؤولين لدى الآخرين على اعتبار أن شغل منصب في الذهنية الجزائرية يعنى امتلاكه.

ومن هنا نستنتج انه لا يوجدتأثيرتأهيل التخصص للعمل المرغوب و حالة الرضا عن العمل الذي يشغلونه المبحوثين .

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بينالنظرةلآلية الإدماج وتقييم العمل المقاولاتي .

كحل للبطالة / تقييم العمل المقاولاتي	موافق		غير موافق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
مشروع ناجح	14	34,14	7	31.81	21	33.33
مشروع فاشل	27	65.85	15	68.18	42	66.66
المجموع	41	100	22	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 66.66 % من بين المبحوثين يرون أن العمل المقاولاتي مشروع فاشل ، تدعمها نسبة 68.18 % من بين الغير موافقين على أن آلية الإدماج هي حل للخروج من البطالة، ونسبة 65.85 % من وافقوا على ذلك.

ونجد نسبة 33.33 % من المبحوثين صرحوا أن العمل المقاولاتي مشروع ناجح تدعمها نسبة 34.14 % ممن يرون أن آلية دمج حاملي الشهادات حل للبطالة، ونسبة 31.81 % غير موافقين على ذلك.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أناغلب المبحوثين الموافقين و غير الموافقين على أنآليةالإدماج كحل من التخفيف من مشكلة البطالة كان تقييمهم للمشروع الخاص مشروع فاشل , وهدا قد يكون راجع إلى أن هذه المشاريع تقدم بدون دراسة جدوى ,و كذلك غياب التكوين حيث يلعب هذا الأخير دورا مهما في عملية التحضير لإنشاء مؤسسة جديدة , إذ انه يسمح للمقاول بامتلاك معارف نظرية تقنية ومنهجية تمكن المقاول من لعب دوره القيادي , كما انه من المهم أيضا تلقي تكوينا في المجال الاستراتيجي نظرا لدوره الكبير في تطور المؤسسة وفي بعض الأحيان حتى لضمان بقائها و استمرارها في السوق مما قد يؤدي إلى النجاح .

و أيضا نجدغياب المرافقة و المتابعة من طرف أجهزة الدولةو المتمثلة في مجموع الخدمات المقدمة للمقاول من طرف هيئة المرافقة,إضافة إلى عدم وجود التنسيق بين أجهزة الدولة في إنجاح المشروع الخاص.

وكذلك قد يكون السبب راجع إلى نظرتهم لآليات الدعم للمشاريع الخاصة بأنها سياسة تخدم الدولة أكثر من أنها تخدم المقاولين ونجدها لدى كل من المبحوثين الذين يرون أن آلية إدماج حاملي الشهادات العليا ليس حل للتخفيف من مشكلة البطالة وكذلك لدى المبحوثين الذين يرونها حل لهذا المشكل.

ونجد نسبة قليلة للمبحوثين ممن اقروا بان العمل المقاولاتي مشروع ناجح وهذا قد يكون راجع إلىأن هذه الفئة قد تكون رأت في حياتها بعض المشاريع الناجحة، وما حقق أصحاب هذه المشاريع من الربح السريع, بحيث أن المؤسسة أصبحت عبارة عن وسيلة يمكن من خلالها كسب دخل لتلبية الحاجات الأساسية، فالمال أصبح عامل تحفيز للذات وهو وسيلة للثراء و التحرر الفردي أو ربما بسبب تحكم العوامل الثقافية والمجتمعية و السوسيو اقتصادية للتنظيم المقاولاتي لإدراك الرغبة وإمكانية الانجاز،التي تقوم على القيم العقلانية المرتبطة بدرجة إعطاء المجتمع الأهمية إلى قيم الاستقلالية حيت يتمتع الفرد في الجماعة خاصة عندما يتعلق الأمر بجوانب الشبكة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي.

ومن هنا نستنتج انه لايوجدتأثير لنظرة المبحوثين لآلية دمج الشباب كحل للتخفيف من مشكلة و تقييم المبحوثين للمشاريع الخاصة.

جدول رقم (15) يمثل العلاقة بين فرصة الحصول عن عمل
و العمل المفضل .

فرصة العمل / العمل المفضل	كبيرة		متوسطة		ضئيلة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
امتلاك مؤسسة خاصة	9	69.23	9	23.07	4	40	22	34.90
موظف في مؤسسة خاصة	0	0	8	20.51	1	10	9	14.3
موظف عمومي	4	30.76	23	58.97	5	50	32	50.8
المجموع	13	100	39	100	10	100	63	100

تبين من خلال الجدول أن نسبة 50.8 % من المبحوثين يفضلون العمل في مؤسسة عموميةتدعمها نسبة 58.97 % ممن لهم حظ متوسط في الحصول على عمل، ونسبة 50 % ممن نسبتهم ضئيلة ، ونسبة 30.76% لهم نسبة كبيرة.

ونجد نسبة 34.90 % من المبحوثين يفضلون إنشاء مؤسسات خاصة ، تدعمها نسبة 69.23 % لهم حظ كبير في الحصول على عمل ، ونسبة 40 % حظهم ضئيل ونسبة 23.07 % لهم حظ متوسط .

تبين لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن اغلب المبحوثين ممن يرون أن فرص العمل لديهم متوسطة وهم يفضلون العمل كموظف عمومي , وقد يرجع ذلك لاعتبار أن نوع الشهادة المتحصل عليها يؤهلهم للحصول على منصب عمل في القطاع العمومي، نظرا إلى أن الأعداد الهائلة التي تخرجها الجامعة الجزائرية وبخاصة العلوم الاقتصادية لايستطيع أي من القطاعين الخاص أو العام استيعابها مما يجعل فرصة الحصول على عمل متوسطة أنلم تكن ضئيلة بالنسبة للفئة من المبحوثين التي تليها ، في حين أن من يرون حظهم كبيرا في الحصول على عمل في القطاع العمومي قد يكون لكونهم يستندون إلى جهات تساعدهم في الحصول على العمل، أو لثقتهم الزائدة في تمكن شهادتهم وإمكانياتهم ومؤهلاتهم في توفير منصب العمل.وفي المقابل نجد نسبة كبيرة من المبحوثين يرون ان فرصهم في العمل كبيرة وهم يفضلون امتلاك مؤسسات خاصة

ومما قد يفسر عدم اعتمادهم على ما تقدمه الدولة من مناصب وإنما يحاولون توفير ما يتطابق مع إمكانياتهم ومؤهلاتهم ذاتيا إما من رأسمالهم الخاص أو عن طريق وكالات التشغيل التي توفرها الدولة.

ومن هنا نستنتج انه يوجدتأثير لفرص الحصول على منصب عمل و نوع العمل المفضل لدى المبحوثين .

جدول (16) رقم يوضح العلاقة بين البحث عن عملو القطاع المفضل.

البحث عن عمل / القطاع المفضل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
خدماتي	43	79.62	8	88.88	51	81.0
صناعي	7	12.96	0	0	7	11.10
تجاري	4	7.40	1	11.11	5	7.9
المجموع	54	100	9	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 81.00 % من المبحوثين يفضلون العمل في القطاع الخدماتي، تدعمها نسبة88.88 % لا يبحثون عن عمل، ونسبة 79.62 % يبحثون عن العمل.

ونجد نسبة 11.10 % يفضلون القطاع الصناعي تدعمها نسبة 12.96 % ممن يبحثون عن عمل.

ونجد نسبة 7.9 % ممن يفضلون العمل في القطاع التجاري، تدعمها نسبة 11.11 % من لا يبحثون عن عمل ،ونسبة 7.40 % من يبحثون عن عمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن غالبية المبحوثين لا يبحثون عن منصب عمل وهم يفضلون العمل في القطاع الخدمات ,ونجد أيضا نسبة كبيرة ممن يبحثون عن مناصب عمل كذلك القطاع المفضل لديهم القطاع الخدماتيفضلون ,وذلك قد يرجع إلى كونه لا يحتاج إلى إمكانيات مادية كبيرة، ومخاطرة شديدة ومنافسة قوية .

وعن العلاقة بين البحث عن العمل و القطاع المفضل , يتبين انه سواء كان المبحوث في حالة بحث عن عمل أو لا , فانه يفضل القطاع ألخدماتي , ومنه يمكن القول انه لاتوجد علاقة بين حالة المبحوث في كونه باحثا عن عمل ام لا و القطاع المفضل .

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين البحث عن عمل و العمل المفضل .

البحث عن عمل / العمل المفضل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إنشاء مؤسسة خاصة	17	31.48	5	55.55	22	34.9
التوظيف في مؤسسة خاصة	9	16.66	0	0	9	14.3
التوظيف العمومي	28	51.85	4	44.44	32	50.8
المجموع	54	100	9	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 50.8 % يفضلون العمل في إحدى المؤسسات العمومية تدعمها نسبة 51.85 % من بين المبحوثين يبحثون عن عمل، ونسبة 44.44 % ممن لا يبحثون عن عمل.

ونجد نسبة34.9 % ممن يفضلون إنشاء مؤسسة خاصة ، تدعمها نسبة 55.55 % لا يبحثون عن عمل ، ونسبة 31.48 % يبحثون عن عمل.

ونجد نسبة 14.3 % ممن يفضلون العمل في إحدى المؤسسات الخاصة ، تدعمها نسبة 16.66 % ممن هم في بحث عن عمل .

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن اغلب المبحوثين ممن يبحثون عن منصب عمل هم يفضلون التوظيف في القطاع العمومي ,ونجد أيضا ممن لايبحثون عن منصب عمل يفضلون التوظيف في القطاع العمومي , وقد يرجع ذلك إلى رغبتهم في الاستقرار في الوظيفة وعدم المخاطرة بمالهم في إنشاء مشروع لا يعرفون نسبة نجاحه أو فشله،وربما أيضاالرغبة في الحصول على التقاعد والضمان الاجتماعي بما يمكنهم من توظيف شهاداتهم و مكتسبات بما يحقق أهدافهم.

في المقابل نجد نسبة من المبحوثين الذين يبحثون عن منصب عمل و لا يبحثون, يفضلون العمل من خلال إنشاء مؤسسات خاصة، وذلك قد يكون لأجل الحصول على خبرات تساعدهم فيما بعد لإنشاء عملهم الخاص .

وعليه فان البحث عن منصب عمل يؤثر في على اختيار العمل المفضل للمبحوثين.

5-3-بيانات خاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم (18) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية للأب.

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة %
موظف في مؤسسة عمومية	23	36,5
موظف في مؤسسة خاصة	1	1,6
عامل حر	19	30,2
تاجر	7	11,1
صاحب مؤسسة	2	3,2
إجابةأخرى	11	17,5
المجموع	63	100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 36,5 % من المبحوثين يعمل أوليائهم في مؤسسات عمومية، تليها نسبة 30,2 % ممن يعمل أوليائهم في مجال العمل الحر،ونسبة 17,5% من الذي أجابوا إجابة أخرى أما متقاعد من مؤسسة عمومية أو متوفى ونسبة 3,2 % ممن يملكون مؤسسات خاصة ، وسجلت اضعف نسبة 1,6 % ممن وظفوا في مؤسسات خاصة .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن اغلب المبحوثين عمل آبائهم في القطاع العمومي الذي كان يشغل يد عاملة هائلة، وقد يرجع ذلك إلى رغبتهم في الحصول على التقاعد والضمان الاجتماعي الذين يوفرهما القطاع العام للعمال، وبالتالي ضمان الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى ضمان مستقبل الأسرة، في المقابل نجد اضعف نسبة للعاملين في القطاع الخاص.

وذلك يرجع إلى ذهنية الجزائريين الرافضة للتغيير حتى وان كان في مصلحتهم تخوفا من زيادة العبء نتيجة له،أوعدم الشعور بالأمان والخطر من التغيير وبالتالي عدم الاستقرار في الوظيفة كون هذا الأخير يشترط الكفاءة والخبرة وهدفه الربح وليس المصلحة الاجتماعية للفرد، وبالتالي يكون في غنى عن الأفراد المتسيبين وعليه على اعتبار أن المجتمع الجزائري لا يملك ثقافة للعمل فيتوجه إلى القطاع العمومي لين استقرار دوام الوظيفة بالرغم من عدم توفيته للعمل الخاص.

جدول رقم(19) يوضح توزيع أفراد العينة حسب امتلاك عائلاتهم لمؤسسات خاصة.

امتلاك العائلة لمؤسسة خاصة	التكرار	النسبة%
نعم	7	11,1
لا	55	87,3
مجموع	63	100

يبين لنا الجدول أن التوجه العام للأفراد الذين صرحوا بعدم امتلاك اسرهم لمؤسسات خاصة بنسبة 87,3 % يقابله نسبة 11,1 % الأفراد الذين صرحوا بنعم.

منه يمكن القول أن أغلبية الأفراد الجزائريين لا يملكون توجه نحو امتلاك مؤسسات خاصة بهم، وهذا راجع ربما إلى الخوف من المشاريع الخاصة سواءمن الفشل أو من المخاطرة التي يتطلبها المشروع.

جدول رقم (20) يوضح توزيع أفراد العينة حسب القطاع المفضل.

القطاع المفضل في العمل	التكرار	النسبة%
خدماتي	51	81
صناعي	7	11,1
تجاري	5	7,9
مجموع	63	100

يبين لنا الجدول أن قطاع الخدمات جلب عدد كبير من الشباب، وهو يمثل الاتجاه العام ب81% يليه القطاع الصناعي ب 11,11 % ثم قطاع التجارة بنسبة 7,9 % كأضعف نسبة.

وعليه نجد أن عينة البحث تعكس ما يتواجد في الواقع فعلا لكون أن الشباب المستثمر والمنشئ لمؤسسات مصغرة سواء من ماله الخاص أو في إطار وكالة تشغيل الشباب يتوجهون بصفة كبيرة إلىإنشاء مشاريع في القطاع ألخدماتي، لكون هذا الأخير لا يتطلب إمكانيات كبيرة ولا يحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد، إضافةإلىأن الشباب الجامعي ذوى تكوين مما يجعلهم يضعون مشاريع تتناسب ومؤهلاتهم والتي لا تتطلب في الغالب رأس مال كبير، تتمثل مثلا في مكاتب الدراسات والاستشارات ، مخابر التحليل الطبي....الخ . في المقابل نجد أن القطاع الصناعي يحتاج إلى مخاطرة كبيرة من ناحية رأس المال والخطر الصحيوإمكانيات واسعة وجهد كبير، إضافةإلى خبرة مسبقة في القطاع لضمان النجاح والاستمرارية في العمل.

جدولرقم(21) يوضح العلاقة بين الجنس وعوامل النجاح المؤسسة الخاصة

الجنس / عوامل النجاح	أنثى		ذكر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الكفاءة والقدرة على التسيير	22	57,89	11	44	33	52,36
العائلة	03	7,89	00	0	3	4,76
امتلاك يد عاملة ماهرة	02	5,36	02	8	4	6,34
توفر رأس مال كبير	08	21,05	06	24	14	22,22
المعرفة والعلاقات الشخصية	03	7,89	06	24	9	14,28
المجموع	38	100	25	100	63	100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 52,36 % لدى المبحوثين الذين اختاروا الكفاءة والقدرة في التسيير وهي تمثل الاتجاه العام، تدعمها نسبة 57,89% من المبحوثين فئة إناث، ونسبة 44 % من المبحوثين الذكور.

ونجد نسبة 22,22% من المبحوثين الذين اختاروا جواب توفر رأس مال كبير تدعمها نسبة 24%من المبحوثين الذكور ونسبة 21,05 % من المبحوثين الإناث، تليها نسبة 14,28% من المبحوثين من الذين قالوا المعرفة والعلاقات الشخصية تدعم نجاح في إنشاء مؤسسة تدعمها نسبة 24 % من المبحوثين الذكور ونسبة 7,84 % من المبحوثين إناث ، ثم تأتي نسبة 6,34 %من المبحوثين ممن اقروا أن النجاح في إنشاء مؤسسة يرجع إلى امتلاك يد عاملة ماهرة تدعمها نسبة 8% عند الذكور ونسبة 5,26 % لدى فئة الإناث ، وأخيرا نجد نسبة 4,76 % منالذينأجابواأن النجاح في إنشاء مؤسسة يرجع إلى العائلة تدعمها نسبة 7,89 % عند الإناث ومنعدمة بالنسبة للذكور.

ويتضح من خلال القراءة الإحصائيةأنرأي الشباب في عوامل نجاح المؤسسة الخاصة ,لدى الجنسين هو ان الكفاءة و القدرة على التسيير أهم عامل في نجاح إنشاء المؤسسة الخاصة وتسييرها بطريقة عقلانية مما يساهم في الاستمرار في المشروع في رأي كل من الجنسين الذكر و الأنثىإضافةإلى اعتبار رأس المال سبب ثاني من أسباب النجاح للقيام بإنشاء المشروع ، وهذا راجع إلى ضرورة توفر رأس مال كبير لكون أن الصعوبات المالية التي تعترض الأفراد المنشئين للمشاريع تكبح من مواصلتهم للمشروع وفقدان الرغبة فيه وهذا يعود إلى عدم توفر رأس المال لا يمكن للفرد المباشرة بالمشروع سواء كان رأس المال خاص أو مقدم من طرف وكالات الدعم للتشغيل.

و يأتي عامل المعرفة والعلاقات الشخصية بمختلف أشكالها وبنياتها والتي تعد ميكانزمات للبقاء وإعادة الإنتاج فكلما استطاع الفرد عقد صداقات وتشكيل علاقات مع أفراد في مختلف المواقع الإدارية والاقتصادية والسياسية...الخ فانه يستطيع رصد عناصر قوة يسخرها لصالح مشروعه وبالتالي فان الجنس لا يؤثر بأي طريقة من الطرق على المبحوثين في عوامل نجاح إنشاء مؤسسة وإنما هي نظرة موحدة بينهما.

وعن العلاقة بين عوامل النجاح في المؤسسة الخاصة حسب متغير الجنس نستنتج الجنس لا يؤثر على عوامل نجاح انشاء المؤسسة الخاصة

جدول رقم (23) يوضح العلاقة بين الجنس و دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة .

الجنس / الدوافع	أنثى		ذكر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
ضغوطات اقتصادية	19	50	8	32	27	42,85
الرغبة في الاستقلالية	17	44,73	12	48	29	46,03
حب العمل	00	00	03	12	3	4,76
الرغبة في التفوق	01	2,63	01	04	2	3,17
الرفع من المكانة الاجتماعية	01	2,63	01	04	2	3,17
المجموع	38	100	25	100	63	100

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 46,03 % من المبحوثين الذين أجابوا بالرغبة في الاستقلالية كدافع للتوجه نحو المقاولة تدعمها نسبة 48 % لدى الذكور ونسبة 44,73% لدى الإناث ونجد سبة 42,85 % من الذين أجابوا بان الضغوطات الاقتصادية هي الدافع تدعمها نسبة 50% لدى الإناث ونسبة 32% لدى الذكور ونجد نسبة 4,76 % من الذين أجابوا بان حب العمل هو الدافع تدعمها نسبة 12% لدى الذكور ومنعدمة لدى الإناث، وتأتي نسبة 3,17%كأضعف نسبة لكل من دافع الرغبة في التفوق والرفع من المكانة الاجتماعية بنسبة 4% لفئة الذكور و2,63% لفئة الإناث .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن نسبة كبيرة من المبحوثين لدى كل من الجنسين يرون أن دوافع التوجه للعمل المقاولاتي لدى الشباب تتمثل في الرغبة في الاستقلالية , والمتمثل في مؤشر أن يكون الشاب رب عمل , حيث يعتبرونه من الدوافع الرئيسية للتوجه المقاولاتي ، بحيث يعتبرونه أهم عامل للمبادرة لإنشاء مؤسسة خاصة خصوصا عند الإناث هذا الدافع الذي يميز الشباب المقاول القادر على العمل لوحده ، ويملك حرية الإرادة في اختيار حياته المهنية لكن اتجاه الإناث إلى العمل الخاص قد يعود إلى التخوف من تعرضهم لاستغلال طاقاتهم وتدني الأجور مقارنة

بالذكور هؤلاء يبحثون عن الاستقلالية أين تكون لهم الفرصة لتحمل المسؤولية ، حيث أن دافع الاستقلالية من خلال الرغبة في أن يكون الفرد رب عمل ربما يشكل دافعا لتحقيق إشباع سيكولوجي أكثر من دافع تحقيق الربح المالي.

وعن العلاقة بين تأثير الجنس على دوافع الشباب للتوجه المقاولاتي نستنتج أن هناك تأثير الجنس ودافعية ولوج عالم الأعمال بصفة عامة والمقاولة بصفة خاصة .

جدول رقم (24) يوضح العلاقة بين الجنس و المسؤولية التي يستطيع تحملها الشباب .

الجنس / المسؤولية	أنثى		ذكر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
توفير فرص عمل للآخرين	19	50	08	32	27	42.85
تقديم منتجات وخدمات	19	50	17	68	36	57,14
المجموع	38	100	25	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة57,14 % من المبحوثين الذين أجابوا بتحمل مسؤولية تقديم منتجات وخدمات وهي تمثل الاتجاه العام ، تدعمها نسبة 68 % من فئة ذكور و نسبة 50 % فئة إناث، ونجد نسبة 42,85 % من المبحوثين أجابوا بتوفير فرص عمل للآخرين تدعمها نسبة 68% من فئة ذكور ونسبة 50% من فئة إناث.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستطيع القول أن نسبة كبيرة من المبحوثين لدى كل من الجنسين ,تتمثل مسؤوليتهم التي يستطيع تحملها الشباب في تقديم منتجات وخدمات للاخرين لديهم القدرة على تقديم منتجات وخدمات للآخرين, مع وجود نسبة من المبحوثين لديهم القدرة على توفير فرص عمل للآخرين.

أما عن العلاقة بين متغير الجنس و المسؤولية التي يستطيع تحملهاالمبحوثين , هناك تاثير لمتغير الجنس على المسؤولية التي يتحملها الشباب , و من هنا يمكن القول أن قدرة الذكور على العمل وتقديم المنتجات والخدمات للآخرين أكثر منها قدرتهم على توفير فرص عمل و يمكن تفسير

ذلك بان قدرة الذكور على العمل والإنتاج واستعراض قدراتهم العضلية، أكثر من الإناث اللاتي لديهن الرغبة والقدرة أكثر على الاهتمام بالجانب الإداري وبالتالي يخلقن للأفراد فرص عمل ويكتفين فقط بالتسيير، وإبراز قدراتهم الفكرية .

جدول رقم (25) يوضح العلاقة بين موقفالأسرة في حال عدم توفر منصب عمل و دوافع التوجع إلى إنشاء مؤسسة خاصة .

موقف الأسرة / الدوافع	تواجه ضغوطات		تحصل على دعم		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
ضغوطات اقتصادية	4	36,36	21	40.38	25	39,68
الرغبة في الاستقلالية	6	54,54	25	48.07	31	49.20
حب العمل	0	0	3	5.76	3	4,76
الرغبة في التفوق	0	0	2	3.84	2	3,17
الرفع من المكانة الاجتماعية	1	9,09	1	1.92	2	3,17
مجموع	11	100	52	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أننسبة 49.20 % من المبحوثين كان تصريحهم الدافع للتوجه نحو المقاولة هو الرغبة في الاستقلالية، تدعمها نسبة 54.54 % ممن يواجهون ضغوط من طرف الأسرة، ونسبة 48.07 % تحصل على الدعم في حال عدم الحصول على عمل.

ونجد نسبة 39.68 % ممن كان ردهم أن الضغوطات الاقتصادية هي الدافع للتوجه نحو المقاولة ،تدعمها نسبة 40.38 % ممن يحصلون على الدعم ونسبة 36.36 % ممن يواجهون الضغط .

ونسبة 4.76 % كان حب العمل هو الدافع في رأيهم ، تدعمها نسبة 5.76 % ممن يحصلون على دعم أسرهم.

وهناك نسبة 3.17 % من المبحوثين الذين أجابواأن كل من الرغبة في التفوق والرفع من المكانة الاجتماعية هو دافع الشباب نحو العمل الخاص ، تدعمها 3.84 % ممن يحصلون على الدعم ونسبة 1.92 % ، ونسبة 9.09 % ممن يواجهون ضغوطات .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن نسبة كبيرة من المبحوثين ممن صرحوا أنهم يواجهون ضغوطات من قبل الأسرة في حال عدم وجود منصب عمل , وهم يرون أنأهم دافع للتوجه نحو المقاولة في رأي المبحوثين هو الرغبة في الاستقلالية ، وقد يرجع ذلك إلىأن العائلة لها دور بالغ الأهمية في مساعدة المبحوثين في التوجه نحو إنشاء عملهم الخاص وتنمية القدرات.

في المقابل نجد نسبة من المبحوثين ممن يرون أن من دوافع التوجه الضغوطات الاقتصادية ,وهي تقترب نوعا ما مع الرغبة في الاستقلالية .

ومنه يمكن القول أنه لايوجد تأثير لموقف الأسرة ودعمالأفراد في حال عدم الحصول على منصب عمل ودوافع توجه الشباب نحو العمل الخاص .

جدول رقم(26) يوضح العلاقة بين اختيار التخصص والقدرات التي يمتلكها الفرد.

اختيار التخصص / قدرات الشباب	اختيار بيداغوجي		توجيه من الأسرة		اختيار شخصي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
قيادة وتوجيه أعمال الآخرين	0	0	0	0	7	16,27	7	11,11
التخطيط والتنفيذفي اقل وقت وجهد وموارد	2	13,33	1	20	4	9,30	7	11,11
القدرة على إصدار أوامر للمرؤوسين	1	6,66	1	20	1	2.32	3	4,76
تأخذ دائما زمام الأمور	3	20	0	0	3	6.97	6	9,52
القدرة على اتخاذ القرارات	5	33,33	2	40	13	30.23	20	31,74
خلق أفكار جديدة	4	26,66	1	20	15	34.88	20	31,74
المجموع	15	100	5	100	43	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 31.74 % من المبحوثين صرحوا ا أن القدرة على اتخاذ القرارات وقدرتها على خلق أفكار جديد، تدعمهما نسبة 34.88 % ممن كان اختيارهم للتخصص شخصي ولهم القدرة على خلق أفكار جديدة، ونسبة 26.66 % ممن اختيارهم كان بيداغوجي و نسبة 20% اختيارهم من طرف الأسرة، إما بالنسبة لمن لهم القدرة على اتخاذ القرارات تدعمها النسب 33.33 % ممن كان اختيارهم بيداغوجي ونسبة 30.23 % اختاروا تخصصهم شخصيا ونسبة 40 % توجهوا من طرف العائلة.

ونجد نسبة 11.11 % لكل من قيادة وتوجيه أعمالومجهودالآخرين و تخطيط أي نشاط ،تدعمها نسبة 16.26% ممن اختاروا تخصصهم شخصيا، ونجد نسبة 13.13 % ممن كان توجههم بيداغوجي ونسبة 9.30% اختيارهم كان شخصيا في حين نجد نسبة 20 % من المبحوثين كان

توجههم من طرف الأسرة،إضافةإلى نسبة 9.52% ممن يرون أن لهم القدرة على اخذ زمام الأمور تدعمها نسبة 20% كان توجيه بيداغوجي ونسبة 6.97% توجهوا باختيار شخصي .

وأخيرا سجلت اضعف نسبة 4.76 % ممن لهم القدرة على إصدارالأوامر تدعمها نسبة 20% توجهوا برغبة العائلة، ونسبة 6.66 %كان توجيه بيداغوجي، ثم نسبة 2.32% اختاروا توجههم شخصيا.

من خلال القراءة الإحصائية نجد أن اكبر نسبة للمبحوثين اغلب المبحوثين كان اختيارهم للتخصص اختبار شخصي و تمثلت قدراتهم في اتخاذ القرارات وخلق أفكار جديدة ، مما قد يفسر قدرتهم على تحمل المسؤولية وامتلاكهم ثقافة الابتكار ، مما قد يدفعهم لإنشاء عملهم الخاص وتحقيق أهدافهم باستعمال قدراتهم، وبالتالي فان الأفراد الذين كان لديهم القدرة على اتخاذ قرار تخصصهم لديهم طموح في دخول عالم المقاولة ولديهم الرغبة في تجسيد أفكارهم في ارض الواقع ليس من خلال التوجه للعمل في القطاع العمومي الذي يكبح الابتكار والإبداع، وإنما من خلال العمل الخاص الذي يشجع الإبداع والابتكار.

وعن العلاقة بين اختيار التخصص و القدرات التي يملكها الفرد , نلاحظ من خلال الجدول ان اختيار التخصص يؤثر على القدرات التي يملكها الفرد .

جدول رقم (27) يوضح العلاقة بين الصفات التي تميز الفرد والهدف الأساسي في الحياةللمبحوثين.

صفات الفرد / الهدف	صفة القيادة		تتخذ قراراتك بنفسك		لديك العزيمة والانضباط		إجابةأخرى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
تحقيق ثروة مالية	1	16.66	7	19.44	1	5.88	2	50	11	17.46
امتلاكمشروع خاص	1	16.66	13	36.11	13	76.47	0	0	27	42.85
موظف وتقوم بتنفيذالأوامر	0	0	4	11.11	1	5.88	1	25	6	9.52
المسؤولية واتخاذ القرار	3	50	11	30.55	2	11.76	1	25	17	26.98
إجابةأخرى	1	16.66	1	2.77	0	0	0	0	2	3.17
المجموع	6	100	36	100	17	100	4	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 42.85 % من المبحوثين الذين يرغبون أن يكون لهم مشروعهم الخاص تدعمها نسبة 76.47 % ممن لديهم العزيمة والانضباط،ونسبة 36.11 % تفضل أن تتخذ القرارات بنفسها، ونسبة 16.66 % ممن بهم صفة القيادة.

ونجد نسبة 26.98% ممن يرغبون تحمل المسؤولية و اتخاذ القرار تدعمها نسبة 50% من المبحوثين صرحوا بان من صفات التي تميزهم صفة القيادة ,ونسبة 30.55 % ممن اقروا بان من صفاتهم هي اتخاذ القرارات, و نسبة25.00% صرحوا أنأهم صفاتهم هي كانت إجاباتأخرى تمثلت في تحمل المسؤولية والصبر والاستمرار بالرغم من الفشل..الخ

ونجد نسبة 17.46% ممن يريدون تحقيق ثروة مالية تدعمها 50% ممن أجابوا إجابة أخرى ,ونسبة % 19.44% ممن يحبون اتخاذ القرارات بأنفسهم ,ونسبة 16.66%فيهم صفة القيادة ,وأخيرا نجد نسبة 5.88%

ونجد نسبة 9.52% ممن صرحوا أن هدفهم الأساسي في الحياة هو التوظيف وتنفيذ الأوامر تدعمها نسبة 25% من المبحوثين كانت صفاتهم في إجاباتأخرى، ونسبة 11.11% يتخذون قراراتهم بأنفسهم، وأخيرا نسبة5.88% ممن لديهم العزيمة والانضباط.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن غالبية المبحوثين يتصفون بصفة العزيمة ,ويصرحون أن الهدف الأساسي في الحياة امتلاك مشروع خاص , مما قد يجعلهم يستمرون في المشروع حتى وان كان فاشلا، وهذا ما يتطلبه نجاح المشروع لكون الفشل يكسبه خبرة في مجال الأعمال والنجاح مستقبلا .وفي المقابل نجد نسبة من المبحوثين يتصفون باتخاذ القرارات بأنفسهم.

ونجد نسبة من المبحوثين ممن يتصفون بصفة القيادة ,وكان هدفهم الاساسي في الحياة المسؤولية و اتخاذ القرارات . مما قد يشجعهم على اتخاذ قرار إنشاء مشاريع خاصة دون الخوف من فشل المؤسسة،آوهروبا من المخاطرة.

وعن العلاقة بين الصفات التي يمتلكها الأفراد و هدفهم الأساسي في الحياة، نستنتج من خلال الجدول انه توجد علاقة بين صفات الأفراد وهدفهم الأساسي في الحياة حيث أن الصفات التي يمتلكها هي التي قد تساعده على تحقيق أهدافه.

جدول رقم(28) يوضح العلاقة بين الخصائص التي تتوفر في المقاول و قدرات الفرد.

خصائص المقاول / قدرات الشباب	المبادرة		التحدي والمنافسة		المخاطرة		الإبداع والابتكار		إجابة أخرى	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
قيادة وتوجيه أعمال الآخرين	2	20	2	8.69	1	16.66	2	8.33	7	11.11
تخطيط أي نشاط	2	20	3	13.04	0	0	2	8.33	7	11.11
إصدار أوامر للمرؤوسين	0	0	1	4.34	1	16.66	1	4.16	3	4.76
تأخذ دائما زمام الأمور	1	10	1	4.34	1	16.66	2	12.5	6	9.52
القدرة على اتخاذ القرارات	3	30	7	30.43	3	50	7	29.16	20	31.74
خلق أفكار جديدة	2	20	9	39.13	0	0	9	37.5	20	31.74
المجموع	10	100	23	100	6	100	24	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 31.74% من المبحوثين لهم القدرة على اتخاذ القرارات وخلقأفكار جديدة، تدعمها نسبة 30.43 % ممن يرون في التحدي والمنافسة أهم صفات المقاول ونسبة 29.16% كاناختيارهم الإبداع والابتكار، ونسبة 50 % ممن يرون في المخاطرة صفة مميزة للمقاول .

ونجد نسبة 39.13 % من الذين لهم القدرة على خلق أفكار جديدة يرون أن التحدي والمنافسة أهم صفات المقاول، ونسبة 37.5 % ممن يرون أنالإبداع والابتكار هي الصفة المميزة للمقاولونسبة20 %ممن يقولون أن المبادرة هي أهم صفة.

ونجدنسبة 11.11 % من المبحوثين لهم صفة القيادة ، تدعمها نسبة 16.66 % يرون في المبادرة أهم صفة للمقاول ،ونسبة 16.66 % يرون أنها المخاطرة، ونسبة 8.69 % ونسبة8.33% لكل من التحدي والمنافسة والإبداع والابتكار.

كمانجد نسبة 11.11 % للذين يخططون أي عمل، تدعمها نسبة 20 % ممن يرجحون المبادرة و13.04 % ممن يقولون التحدي والمنافسة، ونسبة 8.33 % يرون أنالإبداع والابتكار هو الصفة المميزة للمقاول.

ولدينا نسبة 9.52 % تدعمها نسبة 16.66 % ممن يرون في المخاطرة أهم صفة للمقاول ونسبة 12.5 % ممن يقولون الإبداع والمبادرة ، ونسبة 10 % من الين اختاروا المبادرة ، ونسبة 4.34 % يرون في التحدي والمنافسة أهم صفة للمقاول .

وأخيرا نسبة 4.76 % ممن لديهم القدرة على إصدارالأوامر تدعمها نسبة ، 16.66 % يقولون المخاطرة ،ونسبة 4.16 % و 4.34 % لكل من التحدي والمنافسة و الإبداع و الابتكار.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن اغلب المبحوثين يصرحون ان من خصائص المقاول التحدي و المنافسة , وتتمثل قدراتهم في القدرة على اتخاذ القرار و خلق أفكار جديدة لكون سوق العمل يتطلب أفكار جديدة لمواجهة الأعمالالأخربالأكثر كفاءة وخبرة والقدرة على منافستها وتحديها ، وبالتالي يتحدد مصير المشروع بالصفات التي يتحلى بها الفرد المقاول.

وعن العلاقة بين خصائص المقاول و القدرات التي يمتلكها المبحوثين، نستنتج انه هناك تأثير للخصائص التي يمتلكها المقاول و القدرات التي يمتلكها المبحوثين.

جدول رقم (29) يوضح العلاقة بين مستقبل المشاريع مع النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة.

مستقبل المشاريع / عوامل النجاح	واعد		فاشل		إجابة أخرى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الكفاءة والقدرة على التسيير	21	56,75	11	45,83	1	50	33	52,38
العائلة	00	00	3	12,5	0	0	3	4,76
امتلاك يد عاملة ماهرة	1	2,70	2	8,33	1	50	4	6,34
توفر رأس مال كبير	10	27,02	4	16,66		0	14	22,22
المعرفة والعلاقات الشخصية	5	18,51	4	16,66	0	0	9	14,28
المجموع	37	100	24	100	2	100	63	100

تبين من خلال الجدول أن نسبة 52,38 % من المبحوثين الذين أن النجاح في إنشاء مؤسسة راجع إلى الكفاءة و القدرة على التسيير تدعمها نسبة 56,75 % من المبحوثين الذين يرون أن مستقبل مشاريع الشباب واعد ونسبة 45,83% يرون بأنه فاشل ، ونسبة 50% كانت إجاباتأخرى.

ونجد نسبة 22,22% من المبحوثين الذين يرون أن النجاح في المؤسسة يرجع إلى توفر رأس مال كبير تدعمها نسبة 27,02 % ممن يرون أن مستقبل المشاريع واعد ونسبة 16,66 % يرونه فاشل ونسبة 14,28% ممن يرون أن المعرفة والعلاقات الشخصية تؤدي إلى النجاح في إنشاء مؤسسة تدعمها نسبة 18,51 % من المبحوثين الذين يرون أن مستقبل المشاريع واعد ونسبة 16,66% ممن يرونه فاشل.

وفي الأخير نجد نسبة 4,76% ممن يرون أن العائلة تؤدي إلى النجاح في إنجاح مؤسسة تدعمها نسبة 12,5 % ممن يرون إن مستقبل المشاريع فاشل .

تبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن اكبر نسبة سجلت للمبحوثين ممن يرون أن مستقبل المشاريع مستقبل واعد , يرون ان عوامل نجاح المؤسسة الخاصة يرجع إلى الكفاءة و القدرة

على التسيير , وعليه فالمقاول الناجح هو الذي لديه القدرة على التسيير والكفاءة ، وبشكل مستقل إذاكان يملك رأس مال كبير على تحويل أفكارهإلىأفكار جديد واختراعات تجسد على ارض الواقع إضافةإلى شبكة العلاقات وامتلاك يد عاملة ماهرة، وبالاعتماد على معلومات هامة من اجل تحقيق عوائد مالية، وذلك عن طريق المخاطرة بالإضافةإلىأهمية العائلة في دعم نجاح المؤسسات .

كما نجد أن ممن يرون ان مستقبل المشاريع فاشل , يرون أيضاأن عوامل النجاح يرجع إلى الكفاءة و القدرة على التسيير , وهذا قديكون راجع إلى سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات وذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم وهذا يؤدي إلى الفشل أوالتأخر الدراسي مما يؤدي إلى تخرج كفاءات ضعيفة ، بسبب صعوبة تطبيق ما تعلموه أو الخوف من المواجهة المهنية أو ضعف تكوينه وقصور السياسية التعليمية وعدم ملائمة هذه الأخيرة مع سوق العمل ، وكذلك عدم تحفيز بعض المناهج الدراسية على إنشاء مؤسسة خاصة وضعف تاطيرهم من هذا الجانب، وبالتالي لا يولد لديهم قيم حول العمل الخاص مما يؤدي إلى رؤية مستقبل المشاريع مستقبل فاشل .

ومن هنا نستنتج انه لايوجدتأثير بين رؤية الشباب لمستقبل المشاريع, وعوامل النجاح في المؤسسة الخاصة .

جدول رقم(**30**) يوضح تمثل المبحوثين للعمل

تمثل العمل	التكرار	النسبة %
قيمة انسانية	16	25.40
عبادة ربانية	13	20.60
وسيلة لكسب الرزق	34	54.00
المجموع	63	100

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة 54 % من المبحوثين يرون ان العمل هو وسيلة لكسب الرزق، في حين نجد نسبة 25.40 % ممن يرون ان العمل قيمة انسانية، ونسبة 20.60 % من يرون انه عبادة ربانية.

من خلال القراءة الاحصائية للجدول نجد ان اغلب المبحوثين ينظرون للعمل على انه وسيلة لكسب الرزق بالدرجة الاولى، لكونه المصدر الوحيد القانوني والشرعي الذي عن طريقه يلبي الفرد احتياجاته ويشبع رغباته، وهذا قد يرجع الى الذهنية الجديدة التي اكتسبها الافراد في ظل اقتصاد السوق بحيث انه لم يعد لدى الافراد المجال للاختيار بين المهن والمفاضلة بينها بل اصبح الهاجس الرئيسي هو الحصول على مصدر دخل مالي مهما كانت الانشطة ومجالاتها.

من ناحية اخرى نجد ربع العينة يرى في العمل قيمة انسانية لكونه يقدم خدمة للاخرين من خلال الوظيفة التي يقوم بها، واقل نسبة سجلت لمن قالوا ان العمل عبادة ربانية ربما لان الله امر واوصى به من اجل تحقيق الكسب و الاعتماد على النفس.

جدول رقم (31) يوضح العلاقة بين تمثل العمل الأفراد و تقييم المبحوثين للعمل المقاولاتي .

تمثل الأفراد للعمل / تقييم المشروع	قيمة إنسانية		عبادة ربانية		وسيلة لكسب الرزق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
مشروع ناجح	4	30.76	5	41.66	17	44.73	26	41.26
مشروع فاشل	9	69.23	7	58.33	21	55.26	37	58.73
المجموع	13	100	12	100	38	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 58.73 % من المبحوثين يصرحون أن العمل المقاولاتي مشروع فاشل، تدعمها نسبة 69.23 % يمثل العمل لهم قيمة إنسانية ، ونسبة 58.33% يمثل لهم عبادة ربانية،ونسبة 55.26% يرونه وسيلة لكسب الرزق.

ونجد نسبة 41.26 % من المبحوثين يصرحون أن العمل ألمقاولاتي مشروع ناجح ، تدعمها نسبة 44.73 % يرونه وسيلة لكسب الرزق، ونسبة 41.66 % يمثل لهم عبادة ربانية، ونسبة 30.76 % يمثل قيمة إنسانية.

تبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن اغلب المبحوثين يمثل العمل لهم قيمة إنسانيةوكان تقييمهم للمشاريع الخاصة بأنها مشروع فاشل ,ربما لما فيه من مخاطرة من خلال أنهم

يرون العمل المقاولاتي على انه سياسة تخدم الدولة بالدرجة الأولى أكثر من أنها تخدم المقاول من بينهم على اعتبار أن الهدف الأساسي للعمل المقاولاتي هو تحقيق الربح وليس خدمة اجتماعية للمجتمع على اعتبار أن المشاريع تأخذ البعد الاقتصادي وليس الاجتماعي في هذا القطاع، نظرا لان الممول الرئيسي له ليس الدولة وإنما المال الخاص وبالتالي يجب تعويضه من خلال الأرباح التي ينتجها المشروع.في حين ترى نسبة من المبحوثين ممن يمثل العمل لهم عبادة ربانية ,و وسيلة لكسب الرزق، نظرا لأنه يحقق أرباحا تعود بالفائدة على صاحب المشروع وعلى العاملين التابعين له على حد السواء وبالتالي إذا كان الأجر مرتفعا تحسن المستوى المعيشي للإفراد، وتحقيق مختلف المتطلبات في الحياة.

وعن العلاقة بين تمثلات الأفراد للعمل و تقييمهم للعمل المقاولاتي , نستنتج انه لايوجد تأثير لتمثلات الأفراد و تقييم العمل المقاولاتي . فكانت النسب متقاربة ما بين النظرة للعمل على انه قيمة إنسانية أو عبادة ربانية أو وسيلةمن اجلكسب الرزق وإنما الاختلاف في حسب أولويات كل قيمة منهم.

جدول رقم(32) يوضح طريقة التصرف في المال المكتسبة

حالة صرف المال	التكرار	النسبة %
ادخاره للحاجة	14	22.20
استخدامه لتلبية الحاجات	31	49.20
استثماره في مشروع	18	28.60
المجموع	63	100

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة 49.20 % من المبحوثين يستخدمون المال المتوفر لديهم في تلبية حاجياتهم اليومية، ونسبة 28.60 % يستثمرون المال المتوفر لديهم في مشروع اقتصادي ونسبة 22.20 % يدخرونه للحاجة.

يتبين لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول ان نصف العينة تستخدم المال المتوفر لديها لتلبية الحاجيات اليومية وذلك قد يكون راجعا الى عدم توفرها على افكار يمكن ان تستغله في تنفيذها او

خوفا من ادخاره لما يشهده العالم من ذبذبات في قيمة العملة خاصة الجزائرية التي هي في انخفاض مستمرة، اضافة الى ان الافراد الذين لا يمتلكون الخبرة والكفاءة اللازمتين للقيام بالمشروع لا يخاطرون بالمباشرة فيه اصلا، ويمكن اضافة ان حاجياتهم اليومية كثيرة وتتطلب الكثير من المال وبالتالي يصعب على الفرد الاحتفاظ به، الا اننا نجد نسبة معتبرة يحبذون استثماره في مشروع خاص وذلك قد يرجع الى رغبتهم في تنميه وتطويره بما يرجع بالايجاب عليهم لكون ان المشروع الصغير يفيد صاحبه ومن يشتغل معه.

جدول رقم (33) يوضح العلاقة بين كيفية التعامل مع المال في حال اكتسابه و عوامل النجاح في المؤسسة الخاصة.

استعمال المال / عوامل النجاح	ادخاره للحاجة		استخدامه لتلبية الحاجيات اليومية		استثماره في مشروع اقتصادي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الكفاءة والقدرة	9	68.28	14	45.16	10	55.55	33	52.4
العائلة	1	7.14	2	6.45	0	0	3	4.8
يد عاملة ماهرة	1	7.14	1	3.22	2	11.11	4	6.3
رأس مال كبير	3	21.42	8	25.80	3	16.66	14	22.2
العلاقات الشخصية	0	0	6	19.35	3	16.66	9	14.3
المجموع	14	100	31	100	18	100	63	100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 52.4 % من المبحوثين يرون في الكفاءة والقدرة على التسيير أهم عوامل النجاح في إنشاء مؤسسة، تدعمها نسبة 68.28 % يستعملون المال في ادخاره للحاجة، ونسبة 55.55 % يستثمرونه في مشروع اقتصادي، ونسبة 45.16 % يصرفونه في تلبية الحاجيات اليومية.

ونجد نسبة 22.22% من المبحوثين ممن صرحوا النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة من طرف الشباب يرجع إلى توفر رأس مال كبير تدعمها نسبة 25.80% من المبحوثين ممن يستثمرون

مالهم المدخر في استخدامه لتلبية الحاجيات اليومية ونسبة 21.42% ممن يدخرون مالهم للحاجة ,وآخر نسبة لدى المبحوثين يستثمرون مالهم في مشروع اقتصادي .

ونجد نسبة 14.30% من المبحوثين يرون النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة من طرف الشباب يرجع إلى المعرفة والعلاقات الشخصية تدعمها نسبة 19.35% من المبحوثين يستثمرون مالهم المدخر في استخدامه لتلبية الحاجيات اليومية، ونسبة 16.66% ممن يستثمرون مالهم المدخر في مشروع اقتصادي .

ونجد نسبة 6.30% من المبحوثين اقروا بان النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة من طرف الشباب يعود إلى امتلاك يد عاملة ماهرة ,تدعمها نسبة 11.11% ممن صرحوا باستثمار المال المدخر في مشروع اقتصادي ,ونسبة 7.14% من المبحوثين صرحوا باستثمار المال في ادخاره للحاجة ,ونسبة 3.22% ممن صرحوا باستخدام المال المدخر في تلبيته للحاجات اليومية .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن أغلبية المبحوثين مهما كان تعاملهم مع المال المكتسب ,ادخاره للحاجة , استخدامه لتلبية الحاجيات اليومية ,او استثماره في مشروع اقتصادي ,فإنهم يرون أن عوامل النجاح في المؤسسة الخاصة هي بالدرجة الأولىالكفاءة و القدرة على التسيير بعقلانية , مما قد يساهم في الاستمرار في المشروع .

بالمقابل نرى أن نسبة من المبحوثين يتعاملون مع المال في حال ا كتسابه في استثماره في مشروع وهذا مما قد يدل على أن الطالب الجامعي لديه فكرة ادخار المال و تصورات للمشاريع و كذلك التخطيط للمستقبل في أسلوب معيشته و ليس التفكير في عيش الحاضر و فقط ,مما يدل على وجود العقلانية و الراشدة في تفكير و تخطيط المبحوثين, وهذا لوعيهم أنهم قد يحتاجون لهذا المال المدخر في مسار حياتي سواء لمدة قصيرة أو طويلة ,خاصة مع الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي يعرفها المجتمع في الوقت الحالي .

وعن العلاقة بين كيفية التعامل مع المال في حال اكتسابه و عوامل النجاح بالنسبة للمؤسسة الخاصة ,نستنتج انه لا يوجد تأثير لتعامل المبحوثين مع المال في حال اكتسابه و عوامل نجاح المؤسسة الخاصة .

جدول(34) يوضح العلاقة بين الأشياء التي ينافس عليها المبحوثين وتمثل العمل الخاص لهم

للمنافسة / تمثل العمل	تحقيق الربح		الريادة		التفوق		الشهرة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
مواجهة مخاطر	1	7.14	1	16.66	6	15	0	00	8	12.69
اكتساب خبرات	8	57.14	3	50	11	27.5	2	66.66	24	38.09
تحدي الواقع الجزائري	1	7.14	1	16.66	11	27.5	0	00	13	20.63
تحقيق إبداعاتك	4	28.57	1	16.66	12	30	1	33.33	18	28.57
المجموع	14	100	6	100	40	100	3	100	63	100

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة 38.09 % من المبحوثين يرون ان العمل الخاص يمثل اكتساب خبرات وكفاءات بالنسبة لهم ، تدعمها نسبة 66.66 % ممن ينافسون على الشهرة، ونسبة 57.14% ممن ينافسون على تحقيق الربح، ونسبة 50 % ينافسون على الريادة، ثم نسبة 27.5 % ينافسون على التفوق.

ونجد نسبة 28.57 % يمثل العمل الخاص بالنسبة لهم تحقيق إبداعات ، تدعمها نسبة 33.33 % ممن ينافسون على الشهرة، ونسبة 30% من ينافس على التفوق، ونسبة 28.57 % من المبحوثين ينافسون على تحقيق الربح، ونسبة 16.66 % من ينافسون على الريادة.

كما نجد 20.63 % من المبحوثين العمل الخاص بالنسبة لهم هو تحدي للواقع الجزائري، تدعمها نسبة 27.5 % التفوق هو اكثر ما ينافسون عليه ، ونسبة 16.66 % من ينافسون على الريادة ونسبة 7.14 % المنافسة لديهم تكون على تحقيق الربح.

وأخيرا سجلت اضعف نسبة من المبحوثين من صرحوا ان العمل الخاص هو مواجهة مخاطر ب12.09 % تدعمها نسبة 16.66 % ينافسون على الريادة، ونسبة 15% على التفوق و7.14 على تحقيق الربح.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن اغلب المبحوثين يتنافسون من اجل الشهرة ويمثل العمل الخاص لهم اكتساب خبرات وكفاءات لكون أن العمل في القطاع يتطلب بالأساس أفراد ذوي خبرة وشهادات وبالتالي الاستفادة من الاطارات المتواجدة داخله اضافة الى ان المؤسسة تقوم باستمرار بتربصات و تكوين الموظفين داخلها بحسب التغيرات والتطورات التي تحدث من اجل الاستمرار والقدرة على المنافسة في السوق، اغلبية هؤلاء لهم ميول الى المنافسة على الشهرة وذلك عن طريق ما يملكون من خبرات تؤهلهم لذلك، ثم ان من يرون ان العمل الخاص هو تحقيق للابداعات لكونه يشجع الابتكار ويستند اليها في استمراره وتطوره فهو يعتمد على التجديد وكسر الروتين.

وعن العلاقة بين الاشياء التي يتنافس عليها المبحوثين و تمثل العمل لهم انه لايوجد تأثيرللأشياء المتنافس عليها و تمثل العمل الخاص للمبحوثين .

6-الاستنتاج:

غاية الباحث من أيبحث علمي أو دراسة هو الوصول إلى نتائج في الأخير، حيث يتم تأكيد تحقيق فرضياته أو نفيها وتظهر نتائج الدراسة التي نتناولها بعنوان – التوجه المقاولاتي لدى الشباب – إلى النتائج التالية:

6-1-استنتاج الفرضية الأولى:

يبدأ نص الفرضية الأولى من كون ظاهرة البطالة تأثر على توجه الشباب نحو العمل المقاولاتي، وعلى هذا بدأنا في تحليلنا لهذه الفرضية من متغير البطالة الذي يحتوي على عدة مؤشرات من بينها البحث عن العمل ، ضغط الأسرة، فرصة الحصول على عمل والتي من خلالها توصلنا إلى (أهمية عامل البطالة في دفع الشباب نحو العمل المقاولاتي)، وذلك انطلاقا من محاولتنا إعطاءأكثر تحديد ووضوح لكل مؤشر من خلال ربطه ببعض المتغيرات التي رأيناأنها ممكن أن تعطينا إجابة واضحة على محتوى الفرضية، وتم ذلك في شكل جداول أين قمنا بتحليل إحصائي ثم إعطاء تفسير سوسيولوجي للنتيجة المتحصل عليها من خلال عينة البحث بحيث:

-تبين لنا من خلال الجدول رقم (4)على قدرة المؤسسات الخاصة من خلق فرص عمل للمتخرجين انطلاقا لما توفره من الكم الهائل لمناصب الشغل للمتخرجين مما تؤدي من التخفيف من مشكلة البطالة و لو بنسبة قليلة .

-تبين لنا من خلال الجدول رقم (10) أنآليةإدماج حاملي الشهادات تعتبر كإحدى البرامج التشغيلية المسطرة من طرف الدولة، تعتبر كحل مؤقت للتخفيف من حدة البطالة إلاأنها لا تستوعب العدد الهائل للمتخرجين.

-تبين لنا من خلال الجدولين رقم (6) و (7) أن غالبية المبحوثين يقبلون العمل في المجال اليدوي بالرغم من الشهادة المتحصل عليها كحل للخروج من البطالة فهم يفضلون العمل في أي مجال على البقاء بدون عمل، لإشباع حاجات فيزيولوجية ونفسية خاصة لدى جنس الإناث.

-كانت اغلب إجابات المبحوثين تدل على دعم الأسرةللأفراد في حال عدم الحصول على وظيفة لكل الفئات العمرية وهذا ما تبين لنا من خلال الجدول رقم (3) مما يساعدهم على التفكير في مستقبلهم بطريقة عقلانية وتحقيق أهدافهم برشادة .

-تبين من خلال الجدولين رقم(8) و رقم (16) ان غالبية المبحوثين يفضلون العمل سواء كان في القطاع الخاص او العام ,حيث ان البحث عن عمل يؤثر في العمل المفضل ولكنه لا يؤثر على القطاع المفضل .وعلى الهدف الأساسي في الحياة ,وهذا ما نلاحظه من خلال

الجدول رقم(9), بسبب صعوبة الحصول عن منصب عمل في ظل الظروف الصعبة المعاشة حيث أن ليس كل مايتمناه المرء يدركه .

-تبين من خلال الجدولين رقم (11) و (12)أنآلية دمج الشباب لا تؤثر على الملكية المفضلة ,كما نجد ان اغلب المبحوثين من خلال الجدول رقم (12)يفضلون المكية الخاصة و لكن الواقع المعاش يجبرهم في بعض الأحيان على تقبل الملكية العامة .

-نلاحظ تأهيل التخصص في الحصول على العمل المرغوب لايوثر في حالة الرضا عن العمل الذي يرغبونه سواء لدى الآخرينأوأصحاب مشاريع أو عمال , حيث أصبح المهم هو وجود منصب سواء بالرضا أو عدم الرضا عليه ,و هذا ما تبين من خلال الجدول رقم. (13)

-تبين من خلال الجدول رقم (14)أنآلية دمج الشباب باعتبارها حل للتخفيف من مشكلة البطالة لا تؤثر على تقييم المشاريع الخاصة من قبل المبحوثين .

-نستنتج أن فرص الحصول على منصب عمل من قبل المبحوثين تؤثر على نوع العمل المفضل و هذا ما نلاحظه من خلال الجدول رقم . (15)

-تبين من خلال الجدول رقم (17) أن البحث عن العمل يؤثر في العمل المفضل، حيث اغلب المبحوثين يفضلون العمل العمومي و العمل الخاص .

ومنه نستنتج أن الفرضية الأولى القائلة بان يوجد تأثير لظاهرة البطالة على رغبة الشباب في التوجه نحو العمل الخاص أنها لم تتحقق هذه الفرضية لم تتحقق وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها والتي تبين على انه لايوجد تأثير لظاهرة البطالة على رغبة الشباب في التوجه نحو العمل المقاولاتي.

6-2-استنتاج الفرضية الثانية:

يقول نص الفرضية الثانية " للقيم التي يحملها الشباب تأثير على رغبتهم في التوجه نحو العمل المقاولاتي" ومن هذا المنطلق ركزنا في تحليلنا على متغير القيم الذي قسناه من خلال المؤشرات التالية: اختيار التخصص، تصور العمل، استعمال المال، خصائص المقاول...، إذ تم عرض النتائج المتحصل عليها من خلال الجداول لنقوم بعملية التحليل الإحصائي ثم إعطاء تفسير سوسيولوجي لهذه النتائج بحيث تم التوصل إلى ما يلي:

- من خلال الجدول رقم (21) تبين أن اغلب المبحوثين يرون أن الكفاءة المهنية والقدرة على التسيير اكثر العوامل تأثيرا في عملية اتخاذ القرار لعملية اختيار إنشاء مشروع الخاص والمساهمة في نجاحه,وهذا حسب متغير الجنس

-تبين من خلال الجدول رقم (24) أن اغلب المبحوثين يفضلون أن تكون مسؤوليتهم في تقديم منتجات خدمات للآخرين ,سواء لدى الذكور أوالإناث .

-تبين من خلال الجدول رقم (25) أن موقف الأسرة من عدم الحصول على منصب عمل ليس له تأثير في دوافع الشباب نحو التوجه للمؤسسات الخاصة .

-أما بالنسبة للجدول رقم (26) تبين اختيار التخصص من طرف المبحوثين يؤثر على قدرات وإمكانيات الشباب.

-نستنتج أن صفات التي تميز الفرد تؤثر في الهدف الأساسي في الحياة حيث أن من خلال هذه الصفات يستطيع الفرد تحقيق أهدافه , و هذا مايظهر من خلال الجدول رقم (27).

-كما أن خصائص المقاول تؤثر في القدرات و الإمكانيات التي يمتلكها الشباب , وهذه مايظهر من خلال الجدول رقم (28).

-نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن أغلبية المبحوثين يرون أن مستقبل المشاريع مستقبل واعد و هو لا يؤثر في عوامل النجاح للمؤسسات الخاصة .

-تبين من خلال الجدول رقم (31) تبين أنتمثل الشباب للعمل لا يؤثر على تقييم المبحوثين للعمل الخاص .

-يوضح الجدول رقم (33) أن استعمال الأفراد للمال المدخر لا يوجد له تأثير لعوامل النجاح للمؤسسة الخاصة .

ومنه نستنتج أن الفرضية الثانية القائلة انه يوجد تأثير للقيم التي يحملها الشباب على رغبتهم في التوجه نحو العمل المقاولاتي، أنها لم تتحقق و هذا من خلال النتائج المتحصل عليها التي تؤكد انه لايوجد تأثير للقيم التي يحملها الشباب على رغبتهم في التوجه نحو العمل المقاولاتي.

–تبين من خلال الجدول رقم (34) انه لا يوجد تأثير للأشياء التي يتنافس عليها المبحوثين و تمثل العمل لهم .

3-6- الاستنتاج العام:

انطلاقا من دراستنا لموضوع "التوجه المقاولاتي للشباب" دراسة ميدانية بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية تبين أن توجه شباب للعمل المقاولاتي نتيجة تداخل مجموعة من العوامل من بينها الرغبة في الاستقلالية، و التخلص من الضغوطات الاقتصادية , الرغبة في الخروج من مشكلة البطالة .

وكانت النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية توضح انه بالرغم من التأثير الذي تلعبه العوامل الشخصية للأفراد المتخرجين والتي لمسناها بدرجة متفاوتة، بعضها ذات تأثير قوي مثل الرغبة في الخروج من البطالة بمعنى الظروف الاقتصادية، وتحقيق الكسب المادي، الاستقلالية تحقيق انجازات شخصية، القدرة على تحمل المسؤولية والأخطار...الخ، إلا أننا لم نلمس تأثير ملموسا للقيم التي يحملها الأفراد وتأثير العائلة، مما ينعكس سلبا على طبيعة المؤسسات المستحدثة وحتى على قدرتها على الصمود في وجه المنافسة.

ان رغبة الشباب في الخروج من وضعية البطالة, رغبة قوية مما تدفعهم للتوجه الى الاعتماد على النفس و محاولة استحداث مناصب عمل ذاتية لهم , وربما مناصب لأشخاص آخرين أيضا , من خلال التوجه الى إنشاء مؤسسات خاصة, و لكن هذه تبقى مجرد رغبات نظرا للاصطدام بالواقع المعاش و صعوباته , حيث يرون في عملية إنشاء المؤسسات وسيلة مناسبة لتحقيق كسب مادي يسمح لهم بتحسين مستواهم المعيشي و التخلص من الضغوطات الاقتصادية , و الرغبة الكبيرة في الاستقلالية ,حيث تعتبر هذه الأخيرة من أهم المحفزات بتشجيع الشباب للتوجه نحو العمل المقاولاتي حيث يرون فيها منفذا يمكنهم من تجنب السلطة المفروضة عليهم من قبل الآخرين .

كما نستنتج أيضا ان اغلب المبحوثين لديهم القدرة على تحمل المسؤولية و تحمل الأخطار، مما قد يشجعهم نحو التوجه لإنشاء المؤسسات الخاصة, إلى أن هذه الرغبات التي يطمح الشباب إلى تحقيقها صعب انجازها نوعا ما , مع المشاكل الموجودة في الواقع والتي تمثل عائقا أمام إنشاء مؤسسات خاصة, ومن أهم هذه العوائق صعوبة الحصول على التمويل الضروري لانطلاق المؤسسة عدم الحصول على المرافقة الضرورية, النقص الكبير في المعلومة وثقل الإجراءات الادراية لإنشاء مؤسسة خاصة .

وبالرغم من أن المجتمع الجزائري عرف تغييرا كبيرا خصوصا من الناحية السياسية حيث تم التخلي عن النظام الاشتراكي ، إلى أن الكثير من قيم العمل في النظام السابق لا تزال سارية، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تناقض وتعارض القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري. ومنه يمكن القول أن قيم العمل والرغبة في الاستقلالية وتحقيق الإبداعات موجودة إلا انه يجب تنميتها في ظل تلك التطورات من اجل الاستفادة من قدرات الشباب وإفادتهم.

خاتمة :

لا يمكن أن ننكر أن الاطار المؤسساتي والتشريعي الجزائري عرف تطورا عميقا منذ دخول الدولة في الاصلاحات وعملية التحول نحو اقتصاد السوق، فالقطاع الخاص أصبح محرك هذه العملية ودور الدولة حتى ولو أنه لا زال مهيمنا ألا أنه تنامى فيما يخص سياسات تشجيع وتسهيل ودعم الاستثمار وعملية خلق وانشاء المؤسسات حيث أصبح رهانا اساسيا لصناع القرار، ويتضح ذلك من خلال الاجهزة الموضوعة لاجل تحقيق ذلك ونذكر منها l'ANGEM, LA CNAC L'ANSEJ

لكن بالمقابل يجب أن نشير إلى أنه في ظل غياب نظام تربوي يحضر الشباب للمقاولة بداية من التعليم الاساسي إلى التعليم العالي، فإنه يصعب على سياسة التحسيس والمتابعة المنتهجة من قبل أجهزة الدعم وتشغيل الشباب وحتى تلك المنجزة بالشراكة مع بعض مؤسسات التعليم العالي، تحقيق أهدافها وخلق ثقافة مقاولاتية حاملة لقيم العمل الحر، والاستقلالية والابداع، الاخذ بالاخطار...الخ.

وإذا أردنا الرفع من نسبة انشاء المؤسسات ودفع الافراد نحو المقاولة فيجب تنمية روح المقاولة وإرساء الثقافة المقاولاتية كمطلب أساسي لحل ازمة البطالة، التي أضحت من المسائل العالقة الراهنة لما حملته من خطورة أثارها التي لم تكف فئة الشباب عامة وإنما مست الشباب خريجي الجامعة ايضا، على الرغم من امتلاكه قدرات تاهيلية تجمع بين شبابه وكذا تكوينه العلمي مما يسمح له بأن يكون في أوج نشاطه، إلا أن الشباب خريجي الجامعة أصبح عاجزا عن المضي قدما للحصول على منصب عمل أمام زيادة إعداد الخريجين وبطالتهم وكذا محدودية مناصب العمل فنجاح هذا المدخل يتوقف على مدى وجود ارادة سياسية حقيقية تنعكس من خلال الاليات التي تدفع الشباب نحو المقاولة، واكتشاف القدرات الابداعية للافراد وترجمتها إلى مشاريع انتاجية متميزة.

وبالرغم من الصعوبات التي تواجه الشباب في الحصول على منصبعمل الا أننا نجدهم يفضلون العمل اليدوي بالرغم من الشهادة المتحصلة عليها والتي لا تتلاءم ومستواهم التعليمي على البطالة، على اعتبار أن التوجه نحو العمل الخاص سواء كان انشاء مؤسسة أو إحياء حرفة تقليدية هوالحل البديل الامثل للتخفيف من مشكلة البطالة، ويبقى الشرط الاساسي لترقية المقاولاتية يكمن في نشر ثقافة المقاولاتية التي تقدس وتثمن خصائص الشخصية التي يتميز بها المقاول كحاجة للانجاز

الشخصي و المخاطرة والثقة بالنفس والتي تثمن النجاح الفردي وتتجاوز الفشل وتشجع التنوع الكبير والتغيير وهي التي تسمح بولادة المقاولين الحاملين لقم المقاولاتية وتطور المقاولة، ولذلك يجب العمل على نشر مبادئ وقيم المقاولاتية لتشمل المجتمع ككل انطلاقا من الفرد وما يحمله من خصائص مقاولاتية ومرورا بالعائلة والمؤسسات القائمة وصولاإلى الاطار العام للمجتمع.

قائمة المراجع :

✓ قائمة المراجع بالغة العربية :

1- أسامة عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية**، دار الفكر الجامعي ط1، القاهرة، مصر

2- انتوني قدنز، **علم الاجتماع**، تر: فايز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط1 2005

3- بن اشنهو عبد اللطيف، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980** تر: محمد صحيح (بدون اسم وسنة النشر ووضع فقط رمز الدار)

4- بوخريصة بو بكر، **اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح، مقدمة في سوسيولوجيا التنظيمات الصناعية**، المطبوعات الجامعية

5- حداد أمال، **تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية** 2013

6- دلال قاضي. محمود البياتي، **منهجية أساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss**، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2008

7- رضا حيرش، **علاقة القيم الأسرية وقيم المنظومة التربوية بالتفكير الناقد واسلوب حل المشكلات**، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة الجزائر2 ، 2014

8- زكي رمزي، **الاقتصاد السياسي**، دار عالم للمعرفة للنشر، 1998

9- ضياء محمد الموسوي، **النظرية الاقتصادية**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2005

10- طارق كمال، **المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر الإدمان البطالة** ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2009

11- عبد الباسط محمد حسن، **أصول البحث الاجتماعي**، ط5، مكتبة وهبة، القاهرة،1976

12- عبد العزيز جميل مخيمر.احمد عبد الفتاح عبد الحليم، **دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية**، ط2، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة ،2007

13- علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها**، الدار الجامعية للنشر، 2005

14- فريد راغب النجار، **إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم**، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 1999

15- فضيل رتيمي، **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية.الدراسة النظرية**، الجزء1 ط1، الجزائر، 2009،

16- كاسر نصر المنصور، **إدارة المشروعات الصغيرة**، الطبعة 1، دار حامد للنشر،عمان 2000

17- ماكس فيبر، **الاخلاق البروتستانتية والروح الراسمالية**، تر: محمد علي مقلد، مركز الانماء القومي، بيروت، لبنان

18- محمد اسماعيل بلال، **السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق**، دار الجامعة الجديدة مصر، 2005

19- محمد الصيرفي، **البرنامج التاهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة**، ط1، مؤسسة حورس الدولية، 2009

20- محمد حسن زليف ، **ادارة الافراد مدخل كمي**، ط3، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان

21- محمد حسن محمد حمادات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2006

22- محمد عبيدات، **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، دار وائل للنشر، عمان،1999

23- مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، ط1، دار حامد للنشر، عمان، الاردن، 2009

24- معن خليل عمر، **مناهج البحث في علم الاجتماع** ، ط1، دار الشروق للنشر، عمان 2004

25- ناصر دادي عدون، **البطالة وإشكالية الاقتصاد(من خلال حالة الجزائر)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003

26- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر**. ديوان المطبوعات الجامعية، 2010

27- نوال بن عماره، **التمويل المصرفي الإسلامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 5 ،جامعة الوادي، 2012

✓ **الرسائل والاطروحات:**

28- اشروف كبير سليمة ، **الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي** ،مذكرة ماجستير الجزائر، 2004-2005

29- بدراوي سفيان، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول**، اطروحة دوكتوراه،كلية العلوم الاجتماعيةوالانسانية، جامعة تلمسان، 2015

30- بطوش بلال، **تاثير البطالة في ارتكاب العنف لدى الشباب**، مذكرة ماستر، جامعة البليدة 2012/2011

31- بوبكري أسماء، **خلق مؤسسة " قاعة رياضة للنساء**"، مذكرة ماستر ، جامعة تلمسان 2014-2013

32- دباح نادية، **دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر**، مذكرة ماجستار في علوم التسيير،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3 ، 2012/2011

33- دحماني حفصة ، **ظاهرة البطالة بين النظرة للعمل وفرص التشغيل**، مذكرة ماستر، جامعة المدية، 2014 -2015

34- ستي زكية، **البطالة عند الشباب**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009/2008

35- شلوف فريدة، **المراة المقاولة في الجزائر**،مذكرة ماجستار، جامعة قسنطينة 2009/2008

36- عدمان رقية، **المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية، دراسة ميدانية لعينة من مقاولي مدينة الجزائر وضواحيها**، اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع جامعة الجزائر ، 2014/2013

37- عمور محمد، **اسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية**، رسالة ماجستير،جامعة الجزائر،2007/2006

38- كريم شويمات ، **سياسة تشغيل الشباب في الجزائر** ، تجربة المؤسسات المصغرة، رسالة ماجستير، الجزائر، 2004/2003

39- لونيس ريم، **المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر**، رسالة ماجستير جامعة سطيف، 2015/2014

40- مزياني صفية. العزاوي نوال، **القيم الاجتماعية واثرها على نشاة النزاع العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائري**، مذكرة ماستر، 2015/2014

41- نيار نعيمة، **الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة**، مذكرة ماستر ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، 2008/2007

✓ **قائمة المعاجم**

42- احمد بدوي زكي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، مكتبة لبنان ، بيروت، 1985

50- جون صمويل، سون وليام تورد هاوس، تر هشام عبد الله ، **معجم الاقتصاد**، دار النشر والتوزيع، بيروت، لبنان

51- مذكور ابراهيم، **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975

✓ **الملتقيات والمداخلات:**

52- بوسهمين احمد، **الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد1، 2010

53- توفيق خضري. حسين بن الطاهر، **واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات المتوسطة والصغيرة**، مداخلة منشورة، الملتقى الوطني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي،2013

54- ريم رمضان، **تاثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال ونيتهم للشروع بأعمال ريادية**،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28 – قسم إدارة الأعمال- ، كلية الاقتصادالعدد02 ، 2012

55- صندرة سايبي، **محاضرات في انشاء مؤسسة**، جامعة قسنطينة 2014،2- 2015

56-عيسى **ايت عيسى، المؤسسات الصغير و المتوسطة في الجزائر، آفاق وقيود**، مجلة اقتصادية شمال إفريقيا، العدد 6

57-ماضي بلقاسم، **أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها**، مداخلة ب 20 -9- 2011

58- منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي لدى الشباب**، مداخلة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،18- 19 افريل، 2012

59- الملتقى الوطني، **واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات المتوسطة والصغيرة**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 2013

60- المجلس الوطني الاجتماعي، **المشروع حول الفارق الاقتصادي والاجتماعي للسداسي لسنة 1999**

61- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، **مشروع حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الثاني لعام 1999**

62- منيرة سلامي. قريشي يوسف، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مجلة الباحث،جامعة ورقلة، 8-2010

63- مشاغل بنت ذياب العتيبي، **الإدارة بالقيم و تخفيف التوافق القيمي في المنظمات** المؤتمر الدولي للتنمية الادارية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية، 2009

✓ قائمة المراجع باللغة الفرنسية

64- Henni ahmed : **Le cheikh et le patron : Usage de le modernité dans la raproduction de la transition** , office des publication universitaires , alger 1993

65- Lionel gastine. **L'entrepreneuriat en frence et dans le grand lyon** . le centre ressourcesprospectives du grand lyon. http:// www/ mowoten. Org/economy

66- Penef jean : **les hefs D'entreprise en algerie** . in aacte du colloque entreprises et entrepreneurs en afrique harmattan . paris .1983.

67- Weber max . **l'etique protestante et l'esprit du capitalisme** .
tr : jaques chavy . tl . partiel. Polon. Paris. 1920

✓ المواقع الاكترونية:

68- www.adreg .net

69- Www .Univ-medea .com

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس - المدية -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

في إطار الحصول على شهادة الماستر

استمارة رقم:

التوجه المقاولاتي لدى الشباب

دراسة لعــينة من الشبـــاب الحامل لـــشهادة جامعية

من إعداد الطالبتين:

أسماء دفيلية

نصيرة ذباح

إشراف الأستاذة:

صغير جميلة

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على بعض البيانات والمعلومات التي تخدم أغراض هذه الدراسة ،لذلك نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بغرض إعطاء رأيكم حول أهم ما يدفع الشباب إلى إنشاء مؤسسات خاصة بوضع العلامة (X) في الخانة التي تتناسب مع رأيكم في كل عبارة .

السنة الجامعية 2016/2015

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن:.....سنة

3- الشهادة المتحصل عليها:.....

4- المستوى التعليمي للأب :

أمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐

ثانوي ☐ جامعي ☐

5- المستوى التعليمي للام:

أمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐

ثانوي ☐ جامعي ☐

6- الوضعية المهنية للأب :

موظف في مؤسسة عمومية ☐ يعمل في مؤسسة خاصة ☐

عمل حر ☐ تاجر ☐

صاحب مؤسسة ☐

إجابة أخرى.....

7- الوضعية المهنية للام:

موظفة في مؤسسة عمومية ☐ تعمل في مؤسسة خاصة ☐

عمل حر ☐ تاجرة ☐

ماكثة في البيت ☐ صاحبة مؤسسة ☐

إجابة أخرى.....

8- هل يوجد من بين أفراد عائلتك من يملك مؤسسة خاصة ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حال الإجابة بنعم، في أي قطاع يمارسون نشاطهم؟.....

المحور الثاني : الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة من طرف الشباب الجامعيين

9- ما هو هدفك في الحياة :

تحقيق ثروة مالية ☐

أن يكون لك مشروع خاص بك ويتيح لك وقت كافي للاستمتاع بالحياة ☐

أن تكون موظف وتقوم بتنفيذ الأوامر ☐

أن تكون أنت المسؤول وتقوم باتخاذ القرارات ☐

- إجابة أخرى .....

10- هل تريد أن تكون مسؤولا عن:

توفير فرص عمل للآخرين ☐

تقديم منتجات وخدمات للآخرين ☐

- إجابة أخرى.....

11- فيما تتمثل قدراتك وإمكانياتك :

قيادة وتوجيه أعمال ومجهودات الآخرين ☐

تخطيط أي نشاط بحيث يتم التنفيذ في اقل وقت وجهد وموارد ☐

القدرة على إصدار تعليمات و أوامر للمرؤوسين ☐

تأخذ دائما زمام المبادرة ☐

القدرة على اتخاذ القرارات ☐

تستطيع خلق أفكار جديدة ☐

انت مبدع لمنتجات والخدمات التي تقدمها ☐

إجابة أخرى.....

12-في أي مجال تفضل العمل:

خدماتي ☐

صناعي ☐

تجاري ☐

- في كل الحالات لماذا .....

13- هل لديك خطة عمل واضحة للمستقبل :

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة لا، ما هي الأسباب ؟.....

.....

.....

14- تستطيع أن تعمل وآنت راض عن عملك إذا كنت :

تعمل كمسؤول لدى الآخرين ☐

صاحب مشروع وآنت مديره حتى وان كان صغيرا ☐

عامل لدى الآخرين ☐

إجابة أخرى.....

15- أي العمل تفضل :

إنشاء مؤسسة خاصة ☐

التوظيف في إحدى المؤسسات الخاصة ☐

التوظيف في إحدى المؤسسات العمومية ☐

إجابة أخرى .....

16- ماذا يمثل لك العمل الخاص :

مواجهة مخاطر ☐

اكتساب خبرات وكفاءات ☐

تحدي للواقع الجزائري ☐

تحقيق إبداعاتك ☐

إجابة أخرى.....

17-في رأيك إلى ماذا يرجع النجاح في إنشاء مؤسسة خاصة من طرف الشباب :

الكفاءة والقدرة على التسيير ☐

العائلة ☐

امتلاك يد عاملة ماهرة ☐

توفر رأس مال كبير ☐

المعرفة والعلاقات الشخصية ☐

إجابة أخرى.....

18- كيف تقيم العمل المقاولاتي في الجزائر

مشروع ناجح ☐

مشروع فاشل ☐

إجابة أخرى.....

- في كل الحالات لماذا؟.....

.....

19- في رأيك ما هي دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة :

ضغوطات اقتصادية ☐

الرغبة في الاستقلالية ☐

حب العمل ☐

الرغبة في التفوق ☐
إحياء حرفة تقليدية ☐
الرفع من المكانة الاجتماعية ☐
إجابة أخرى.....

20- ما نوع الملكية التي تفضلها :
الملكية الخاصة ☐ الملكية العامة ☐

21- هل ترى أن قوانين الاستثمار تخدم مصلحة:
المقاول ☐
الدولة ☐
الشعب ☐
إجابة أخرى.....

المحور الثالث : القيم المهنية لدى الشباب الجامعيين

22- في مسارك التعليمي كيف كنت توصف:
الجدية والانضباط ☐ الإهمال واللامبالاة ☐
إجابة أخرى.....

23- ما هي أهم الصفات التي تميزك:
فيك صفة القيادة ☐
تحب أن تتخذ قراراتك بنفسك ☐
لديك العزيمة والانضباط ☐
إجابة أخرى.....

24- كيف كان اختيارك للتخصص الذي تدرسه:
اختيار بيداغوجي ☐
توجيه من الأسرة ☐
اختيار شخصي ☐
إجابة أخرى.....

25- في إطار تكوينك العلمي هل تلقيت دروسا حول إدارة المشروعات :
نعم ☐ لا ☐
- في حال الإجابة بنعم، في أي مجال :
المحاسبة و التسيير ☐
الإعلام الآلي ☐
تقنيات الإنتاج الحديثة ☐
إجابة أخرى.....

26- فيما تتمثل المشاكل التي تواجهها غالبا في حياتك ؟
عدم القدرة على اتخاذ القرارات ☐
لا تستطيع التعامل مع الأموال جيدا ☐
لا تحب تحمل المسؤولية ☐
إجابة أخرى.....

27- ماذا يمثل العمل بالنسبة لك :
قيمة إنسانية ☐
عبادة ربانية ☐
وسيلة لكسب الرزق ☐
إجابة أخرى.....

28- إذا كنت عامل وكان مديرك متسيبا ، هل تلتزم بالوقت في أداء عملك :

غالبا ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

29- ما الذي يمثله الوقت بالنسبة لك:

أهم مورد ☐

كغيره من الموارد ☐

مورد متوفر بكثرة ☐

إجابة أخرى.....

30- ما هو تقييمك لنفسك في حياتك :

إنسان مبادر ☐ إنسان متلقي ☐

إجابة أخرى.....

31- إذا توفر لديك مبلغ من المال، ما الذي يمكن أن تقوم به حياله:

ادخاره للحاجة ☐

استخدامه لتلبية الحاجات اليومية ☐

استثماره في مشروع اقتصادي ☐

إجابة أخرى.....

32- ما موقفك من حصولك على راتب دون عمل:

موافق ☐ غير موافق ☐

إجابة أخرى.....

33- هل تعتبر المنافسة أمرا ضروريا في العمل:

نعم ☐ لا ☐

34- ماهي أكثر الأشياء التي تنافس عليها :

تحقيق الربح ☐ التفوق ☐

الريادة ☐ الشهرة ☐

إجابة أخرى.....

35- هل المنافسة لديك تكون :

مع أصدقائك فقط ☐

مع أقربائك ☐

مع أفراد آخرين ☐

36- هل تنافس :

من هم معك في نفس الفئة ☐

من هم أعلى منك مرتبة ☐

37- ما هي الخصائص التي يجب أن تتوفر في الشباب المقاول :

المبادرة ☐ المخاطرة ☐

التحدي والمنافسة ☐ الإبداع والابتكار ☐

إجابة أخرى.....

38- ماهو مستقبل مشاريع الشباب في رأيك :

واعد ☐ فاشل ☐

إجابة أخرى.....

39- ما رأيك في مقولة " خدام الناس سيدهم ".....

.....

.....

40- ما رأيك في مقولة "الإنسان سيد نفسه".....

.....

.....

41-ماذا يعني لك إنشاء مؤسسة ؟.....
.....
.....

المحور الرابع: ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعة

42- هل تبحث عن عمل:

نعم ☐ لا ☐

في حال الإجابة بنعم، ما هي الجهات التي تقصدها لذلك؟.....
.....

في حالة الإجابة بلا لماذا ؟ .....

43- في حال عدم تحصلك على عمل هل :

تواجه ضغوطات من قبل الأسرة ☐

تحصل على دعم الأسرة من أجل الحصول على عمل ☐

إجابة أخرى.....

44-كيف تقيم فرصتك في الحصول على عمل:

كبيرة ☐ ضئيلة ☐ متوسطة ☐

إجابة أخرى.....

45-ما نوعية العمل الذي تطمح إليه: .....
.....

46-هل ترى أن تخصصك هذا يؤهلك لإيجاد منصب العمل الذي تطمح إليه :

نعم ☐ لا ☐

47-ما هو الهدف وراء بحثك عن منصب عمل:

الأجر ☐

المكانة الاجتماعية ☐

تحقيق الذات ☐

كلها ☐

إجابة أخرى.....

48-هل تعتقد أن إنشاء مؤسسة صغيرة يخلق فرص عمل للمتخرجين:

نعم ☐ لا ☐

49-هل آلية إدماج حاملي الشهادات العليا حل ناجح للتخفيف من مشكلة البطالة:

موافق ☐ غير موافق ☐

إجابة أخرى.....

50- باعتبارك حامل لشهادة عليا هل تقبل بمنصب عمل في مجال العمل اليدوي:

نعم ☐ لا ☐

في كل الحالات لماذا؟.....